

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ В ЗАПАС

Сборник статей

Составитель

Т. И. ЕРЁМИНА

От составителя

Материалы данного сборника посвящены проблеме социально-психологической адаптации военнослужащих, уволенных из армии.

Проблема социально-психологической адаптации бывших военнослужащих становится все более актуальной в связи с продолжающимися массовыми сокращениями в вооруженных силах. Высвободившаяся в результате таких сокращений «армия» бывших военнослужащих уже сегодня представляет собой огромный потенциал, играющий значительную роль в обществе в целом и в экономике в частности. Интерес к армии возрастает и в связи с участием Вооруженных Сил России в боевых действиях, и в связи с выводом российских войск из других стран.

Следует отметить, что проблема социальной адаптации военнослужащих, уволенных из армии, является комплексной. Она включает вопросы психологического самочувствия бывших военнослужащих в повседневной жизни, проблемы, возникающие в семьях после увольнения главы семьи из армии, вопросы переобучения и трудоустройства офицеров запаса. Осветить весь комплекс вопросов достаточно сложно. Однако собрать некоторые материалы по указанной проблеме, появившиеся в последнее время, и вынести их на суд читателей вполне реально, что мы и попытались сделать.

Материалы, представленные в данном сборнике, относятся к 1997–2000 годам, отражают динамику взглядов на данную проблему и основные направления ее решения. Рассмотрение проблемы идет от общего к частному: от постановки вопроса о необходимости формирования общегосударственной концепции социально-психологической адаптации военнослужащих, уволенных из армии, через теоретический анализ вопросов, касающихся данной проблематики, к конкретным примерам (попыткам) реализации на практике концепции социальной адаптации военнослужащих.

В сборнике приводятся первоисточники, при этом часть материалов была подвергнута некоторому сокращению в связи с излишней детализацией. В списке литературы указываются и не вошедшие в данный сборник материалы, посвященные вопросам социально-психологической адаптации военнослужащих, уволенных из армии.

В настоящее время большие информационные возможности предоставляет Интернет. С его помощью можно не только приобщиться к опыту коллег, но и самим разместить свои материалы на определенных сайтах. Поэтому в данном

сборнике приводятся материалы с электронной странички сайта САВ (социальная адаптация военнослужащих). В них, помимо обозрения основных вопросов по проблеме социальной адаптации военнослужащих, уволенных из армии, предлагаются конкретные меры по созданию единой системы САВ и подводятся итоги первых попыток разных организаций реализовать указанные принципы на практике. В сборнике приводится перечень организаций, занимающихся указанной проблемой. Указывается и электронный адрес сайта САВ для того, чтобы все желающие смогли обратиться к постоянно обновляющейся на сайте информации по проблеме социальной адаптации бывших военнослужащих.

Хотелось бы, чтобы собранные материалы способствовали координации усилий различных организаций, занимающихся проблемами бывших военных.

Надеемся, что эти материалы помогут не только расширить кругозор наших читателей, но и глубже вникнуть в проблему социально-психологической адаптации бывших военнослужащих к условиям гражданской жизни.

В сборнике использованы следующие материалы:

1. *Липский И.* Военно-социальная работа на уровне человека // Армия и общество. 1999. № 1.

2. *Зубков С., Панов А.* Формирование государственно-общественной системы адаптации военнослужащих запаса // Духовное наследие. 1998. № 6. Электр. адрес: http://www.nasledie.ru/oboz/N06_98/INDEX.HTM

3. *Семенец Н.* Интеграция военнослужащих // Человеческие ресурсы. 1999. № 4.

4. *Чепляев В.* Социальная адаптация военнослужащих // Человеческие ресурсы. 1999. № 1–2.

5. *Федоров Н.Ю.* Социальные возможности кадровых военнослужащих запаса и проблема их реализации (по результатам социологических исследований 1993–1998 гг.) // Социальная адаптация. 2000. № 2 .

6. *Осухова Н.Г.* Жизнь после армии: психологические проблемы адаптации // Армия и общество. 1999. № 3.

7. *Кравченко Н.* Поддержка бывших военнослужащих // Человеческие ресурсы. 1998. № 2.

8. *Цыганков А.М.* Особенности работы по переподготовке военнослужащих в текущем году: Тезисы выступления на совещании в ГУК МО РФ по подведению итогов работы за январь – февраль 2000 г. Москва, 1 марта 2000 г. Электр. адрес: <http://www.exmilitary.ru/exmilitary.htm>

9. *Шишкин Ю.Н.* Военный интеллект и предпринимательство // Социальная адаптация. 2000. № 3–4.

10. *Павлов Ю.* Проблемы социальной реабилитации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в Тверской области // Армия и общество. 1999. № 1.

11. *Булгаков А.В.* Социально-психологическая помощь офицерам расформируемых экипажей кораблей ВМФ // Армия и общество. 1999. № 3.

12. *Суглобов Н.* Не надо грустить, господа офицеры... Вам предлагается нормальная жизнь на «гражданке» // Известия. 1999. 2 марта. № 36 (25381).

13. *Бобровск С.* Каждый прапорщик мечтает дослужиться до бизнесмена, но не каждый знает, как это сделать // Новые известия. 2000. 19 янв.

Глава 1
К ПРОБЛЕМЕ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ
СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ,
УВОЛЕННЫХ ИЗ АРМИИ

И. Липский,
академик Академии акмеологических наук,
доктор педагогических наук

Военно-социальная работа на уровне человека
(печатается с сокращениями)

Переход страны на новые экономические основы, развитие рыночных отношений в обществе, с одной стороны, и преобразование вооруженных сил, осуществляемое в этих сложных социально-экономических условиях, – с другой, обуславливают значительный рост напряженности в обществе и армии. Резко обострились социальные проблемы военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. По прогнозам специалистов, это положение будет значительно ухудшаться в связи с дальнейшим сокращением армии и флота, что будет способствовать нарастанию социальной напряженности в воинской среде, росту недовольства военнослужащих не только своим положением, но и политикой правительств, его создавших и не принимающих мер по ликвидации проблем.

Складывающаяся ситуация требует разработки и реализации ряда радикальных мер: по изменению социального статуса военнослужащих и членов их семей, закрепленного в законодательном порядке; по приоритетному развитию социальной работы с ними в закрытом воинском социуме; по поиску и использованию потенциала не только государственной и ведомственной социальной политики в отношении этой специфической группы населения, но и нетрадиционных (или непривычных в настоящее время) форм оказания социальной помощи членам семьи военнослужащего. Эти меры должны осуществляться на нескольких уровнях.

Теоретико-методологический уровень предполагает глубокое изучение социальной ситуации в стране и перспектив ее развития во всех сферах общественной жизнедеятельности, в том числе и в вооруженных силах; прогнозирование возможных их изменений в социальном самочувствии и статусе основных социальных групп населения, среди которых важное место принадлежит военнослужащим и членам их семей; целеполагание в развитии социальной сферы жизни общества и вооруженных сил; определение соотношения социальных потребностей военнослужащих (в том числе уволенных в запас) и членов их семей с экономическими возможностями общества на том или ином этапе его развития; формирование имиджа военнослужащего как высокопрофессионального специалиста и соответствующего отношения к нему со стороны общества и др.

Концептуально-политический уровень решения социальных проблем предполагает выработку социальной политики по удовлетворению жизненных интересов граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. Социальная политика в отношении вооруженных сил может рассматриваться и как совокупность

приоритетов в развитии их социальной сферы, и как совокупность правил, определенных принципов и подходов к решению социальных проблем данных категорий населения на конкретном этапе развития общества. В настоящее время приоритет в формировании и реализации социальной политики в отношении вооруженных сил принадлежит государству, не имеющему, однако, для этих целей достаточных средств.

Общественно-гражданский уровень предполагает участие в формировании и реализации социальной политики в отношении вооруженных сил негосударственных, общественных объединений и коммерческих структур. В связи со своими уставными целями или коммерческими интересами эти представители гражданского общества способны не только влиять на выработку приоритетов развития социальной сферы армии и флота, осуществляемую представителями государства, но и прилагать серьезные усилия по развитию и функционированию социальной инфраструктуры в воинской среде. Логично предположить, что увеличение роли всех субъектов социальной политики в отношении армии будет способствовать более качественному решению социальных проблем бывших военнослужащих и членов их семей.

В наиболее общем виде некоторые из этих проблем обозначены в Концепции социальной защиты военнослужащих Российской Федерации на рубеже 2000 года, на базе которой разработан проект государственной программы по социальной защите военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, в 1996–2000 годах.

Нормативно-юридический уровень решения этих проблем предусматривает обеспечение социально-правовой защиты военнослужащих, уволенных с военной службы, и членов их семей. При этом под социально-правовой защитой понимается система социальных гарантий (а также деятельность по их разработке, законодательному закреплению и реализации), обеспечивающих минимально достаточные условия жизни. Эти социальные гарантии составляют часть общего законодательства страны в социальной сфере.

Военно-практический уровень решения социальных проблем бывших военнослужащих и членов их семей предполагает формирование системы социальной работы с данной категорией.

Социальная работа в военной сфере заключается в удовлетворении разнообразных потребностей военнослужащих, уволенных с военной службы, и членов их семей. При этом удовлетворение тех социальных потребностей, которые обеспечивают минимально достаточные условия жизни, относится к *социальной защите*. Периодическое удовлетворение социальных потребностей относится к сфере *социальной поддержки*. Реализация установленных государством гарантий удовлетворения социальных потребностей широкого круга лиц, имеющих на это право, относится к *социальному обеспечению*. Удовлетворение социальных потребностей лиц путем предоставления им социальных услуг широкого спектра может быть охарактеризовано как *социальное обслуживание*.

Совокупность видов деятельности, направленной на удовлетворение социальных потребностей бывших военнослужащих, называется *социальной работой с лицами, уволенными с военной службы*. Эта работа должна проводиться в основном по месту жительства бывших военнослужащих (в военных городках,

местах их компактного проживания в населенных пунктах). Социальная работа призвана обеспечить гармоничное взаимодействие человека с гражданской социальной средой за счет его реадaptации к ней, то есть своевременное включение бывших военнослужащих и членов их семей в общегражданскую жизнь.

Совокупность видов деятельности, направленных на удовлетворение социальных потребностей семей граждан, уволенных с военной службы, называется *социальной работой с членами семей военнослужащих*. Полный учет и удовлетворение всего комплекса потребностей человека возможны только с опорой на семью; поэтому ядро социальной работы с бывшим военнослужащим составляет работа с семьей. Только активное участие членов семьи в разрешении своих проблем совместно с конкретным специалистом соответствующей службы социальной работы способствует активному развитию и человека, и воинского социума, и механизмов их взаимодействия. Работа с членами семей военнослужащих проводится по месту жительства военнослужащих в военных городках гарнизонов, воинских частей, полигонов, баз, однако она практически не ведется в местах компактного проживания семей военнослужащих в крупных населенных пунктах.

Одной из важных составляющих социальной работы является *адаптация военнослужащих, уволенных из армии, к гражданской среде*. Однако в настоящее время в военных организациях не существует в достаточном количестве специализированных служб социальной адаптации. Такие службы создаются пока в рамках отдельных негосударственных объединений, ассоциаций и фондов. Отсутствует также и подготовка в военно-учебных заведениях профильных специалистов военно-социальной работы, ориентированных на разрешение проблем социальной адаптации ее клиентов.

Другой важной составляющей социальной работы является *социальная реабилитация* военнослужащих запаса. Институтами этой сферы могут быть различные медицинские, психологические и психотерапевтические, воспитательные и образовательные, правовые, культурно-досуговые и спортивные организации и учреждения. Существенным условием их деятельности также является обеспеченность профессионально подготовленными кадрами. Данная функция военно-социальной работы может реализовываться в отношении военнослужащих с несоциализированным и девиантным поведением, семей военнослужащих, имеющих неблагоприятную, негативную динамику развития; военнослужащих и членов их семей, получивших психотравмирующие воздействия военной или гражданской службы и т.п. Деятельность институтов и специализированных служб данной сферы, реализующих реабилитационную функцию, также должна быть в значительной мере ориентирована на профилактику, своевременное предупреждение социальных отклонений и факторов, их формирующих. Важным условием успешности социальной реабилитации является наличие и соответствующая организация деятельности специалистов соответствующего профиля, перечень и количество которых определяется диагностико-прогностическими службами в зависимости от потребностей того или иного воинского социума.

Важным направлением деятельности в данной сфере является создание специализированных служб социальной работы в воинской среде; объединение их

в единую инфраструктуру социальной службы медико-психолого-педагогического характера; организация в конкретном воинском социуме субординационно-координационных связей государственных, ведомственных и общественных служб социальной работы; привлечение к ней потенциала общественных организаций.

В социальной работе с бывшими военнослужащими и членами их семей необходимо придерживаться принципа интеграции, который означает:

а) объединение усилий различных вертикальных (ведомственных) структур военно-социальной работы (медицинской, экономической, психологической, культурно-досуговой и др.) на удовлетворении социальных потребностей лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей непосредственно в их социуме, то есть в конкретной воинской части, военном городке, гарнизоне или месте компактного их проживания в населенных пунктах;

б) интеграцию межведомственных и дифференцированных (специализированных) служб военно-социальной работы в комплексные социальные службы (центры) в конкретных воинских организациях, на территориях и в населенных пунктах;

в) обеспечение многопрофильности и взаимодополняемости в деятельности структур (служб) социальной работы с бывшими военнослужащими и членами их семей в населенном пункте по месту их жительства;

г) формирование структуры социальной работы как социальной службы медико-психолого-педагогического характера, решающей все основные социальные проблемы на уровне конкретного клиента и его семьи по месту жительства.

Дифференциация служб социальной работы, характерная для прошлых лет, устарела. В настоящее время целесообразно создание комплексной социальной службы, объединяющей усилия различных профильных служб социальной работы. Медико-психолого-педагогический характер социальной службы (центра) предполагает сосредоточение усилий военно-социальных работников, психологов и медиков на приоритетном развитии медицинской, психологической и педагогической служб социальной работы в широком спектре оказываемых ими услуг в соответствии с запросами бывших военнослужащих.

С. Зубков,

кандидат социологических наук

А. Панов,

кандидат исторических наук, подполковник запаса

Формирование государственно-общественной системы адаптации военнослужащих запаса

Среди проблем реформы российской армии особо можно выделить адаптацию военнослужащих запаса и членов их семей, включающую в себя профессиональную ориентацию, трудоустройство, социально-правовую и морально-психологическую поддержку, обеспечение жильем. Все это выступает одним из серьезных факторов социально-политической стабильности в нашем обществе.

Нужно признать, что со стороны центральных и региональных властей уделяется некоторое внимание проблемам адаптации офицеров запаса и делаются определенные шаги для их решения. Однако предпринимаемые меры не могут снять остроту социально-экономических проблем бывших офицеров и прапорщиков.

Примером тому является рост недовольства проводимыми реформами среди военнослужащих, что в частности привело к формированию широкого народного движения в поддержку армии, возглавляемого Л.Рохлиным.

Формирование государственной системы адаптации военнослужащих запаса можно было бы выделить в качестве самостоятельного направления реформы российской армии.

Данный вопрос постоянно обсуждается в военных изданиях. Государственная Дума ФС РФ приступила к обсуждению законопроекта «Об основах государственной системы комплексной реабилитации военнослужащих – участников боевых действий и других чрезвычайных ситуаций».

Можно сформулировать ряд задач по формированию системы адаптации военнослужащих запаса и членов их семей.

Первый комплекс задач связан с *совершенствованием нормативно-правовой базы функционирования системы*. Для этого было бы целесообразно подготовить и принять федеральный закон об основах государственной системы адаптации военнослужащих запаса и членов их семей. Данный закон стал бы важным элементом правового механизма социальной защиты военнослужащих, без которого он пока что малоэффективен.

В законе можно было бы:

– сформулировать юридическое определение понятия адаптации военнослужащих запаса и членов их семей;

– определить ее цели, задачи, место в системе социальной защиты военнослужащих;

– закрепить правовой статус государственных и общественных органов, призванных решать задачи адаптации, а также правовой механизм регулирования их отношений с гражданами и между собой.

При определении правового статуса ветеранских организаций они могли бы обращаться в представительные и исполнительные органы власти, муниципальные службы с проектами решений по улучшению социально-экономического положения

военнослужащих запаса. Также следовало бы предусмотреть меры поддержки этих структур со стороны государства.

Второй комплекс задач – это *формирование организационной основы системы на местном уровне*. Здесь необходимо создание при службах занятости центров и отделов по работе с военнослужащими, уволенными в запас, и членами их семей.

В качестве главных направлений деятельности образованных при службах занятости центров и отделов по работе с военнослужащими запаса могли бы являться следующие:

- анализ ситуации в области переподготовки и трудоустройства офицеров запаса, разработка форм и методов работы с военнослужащими;
- информирование населения, работодателей, учебных заведений по вопросам адаптации военнослужащих;
- организация сотрудничества с ветеранскими организациями;
- заключение договоров с учебными центрами по переобучению офицеров запаса и финансирование учебного процесса;
- контроль за качеством преподавания;
- направление военнослужащих и членов их семей в учебные центры по переподготовке специалистов;
- разработка программ развития малого и среднего предпринимательства с привлечением военнослужащих к реализации этих программ;
- разработка программ создания новых рабочих мест для военнослужащих запаса и членов их семей и организация сотрудничества с предприятиями и фирмами по их реализации.

Важной задачей создания государственной системы адаптации военнослужащих запаса и членов их семей является формирование элементов обеспечения профессиональной адаптации (информационного, методического, технического, кадрового). Остановимся на некоторых из них.

Механизмом *информационного обеспечения* является мониторинг, который представляет собой систему наблюдения, оценки, прогноза процесса профессиональной адаптации бывших военных к условиям гражданской жизни. Создание и осуществление мониторинга предполагает:

- разработку показателей, отражающих основные аспекты проблемы профессиональной адаптации военнослужащих запаса и деятельности по их регулированию;
- сбор информации о процессе профессиональной адаптации, системный анализ и выявление причин, обуславливающих его развитие;
- обеспечение информацией органов, участвующих в решении проблем профессиональной адаптации;
- выдача прогнозов, подготовка рекомендаций, направленных на преодоление негативных и поддержку позитивных тенденций развития процесса профессиональной адаптации;
- доведение прогнозов и рекомендаций до органов власти.

Формирование информационного процесса профессиональной адаптации возможно на базе внедрения компьютерной технологии, что в свою очередь требует:

- оснащения центров по работе с военнослужащими и членами их семей современной компьютерной техникой;

– создания и тиражирования компьютерных программ, содержащих информацию о действующем законодательстве в области социальной защиты военнослужащих, практические советы и рекомендации по применению нормативных актов, а также базы данных по вопросам переобучения и трудоустройства;

– организации обучения работников служб занятости методам использования компьютерной технологии.

Задача *кадрового обеспечения* имеет следующие аспекты:

– подбор для работы с бывшими военнослужащими лиц, имеющих солидный офицерский стаж и владеющих основами социальной защиты;

– стимулирование работы квалифицированных юристов, связанных с вопросами социально-правовой защиты военнослужащих и членов их семей.

Целый ряд задач формирования системы адаптации военнослужащих запаса связан с решением проблемы профессиональной адаптации в военных гарнизонах. Прежде всего к ним относятся:

– разработка и осуществление программ создания дополнительных рабочих мест для военных пенсионеров и членов их семей;

– организация работы по переобучению военнослужащих, увольняющихся в запас.

Создание дополнительных рабочих мест в военных гарнизонах открывает возможность использования надомного труда, индивидуальной трудовой деятельности. Роль военно-силовых ведомств заключается в обеспечении сырьем лиц, занимающихся надомным трудом, индивидуальной трудовой деятельностью, в предоставлении помещений под склады, земельных участков для выращивания сельскохозяйственной продукции.

Нужно также использовать заинтересованность предпринимательских структур в деловом сотрудничестве с армейскими частями. Она состоит в том, чтобы ввести в коммерческий оборот значительную часть ресурсов, которые принадлежат вооруженным силам, но ими не используются. К таким ресурсам относится немало количество земель, площадей, сооружений, подъездных железнодорожных путей и т. д. Их участие в осуществлении программ создания рабочих мест в военных городках должно быть регламентировано законодательством. В законе следует закрепить правовые гарантии того, что деловое сотрудничество армейских подразделений с предпринимательскими структурами не нанесет вред национальной безопасности РФ. Порядок имущественных отношений должен строиться на договорной основе, с обязательной уплатой коммерческими фирмами арендной платы, которая должна поступать на специальные счета Минобороны и расходоваться потом на нужды ВС под соответствующим государственным контролем. В законе также должны содержаться нормы, запрещающие, с одной стороны, командованию воинских частей заниматься коммерческой деятельностью, с другой – привлекать личный состав к выполнению работ по поручению коммерческих структур. Запрет следует подкрепить правовыми санкциями, включающими должностную ответственность командования воинских частей, имущественную ответственность руководства коммерческих фирм. Кроме того, в законе должны быть закреплены гарантии соблюдения имущественных прав коммерческих структур, их право на самостоятельное ведение дел, которые предусмотрены договором.

Задача организации работы в военных городках по профессиональному переобучению военнослужащих, увольняемых в запас, заключается в освоении офицерами по социальной работе в войсках передового опыта и в эффективном его применении.

Среди принципов, которые могут быть положены в основу эффективного решения *задач профессиональной адаптации* военнослужащих запаса и членов их семей, на первый план можно было поставить требования формирования системы адаптации военнослужащих запаса как государственно-общественной системы. Это предполагает создание условий для плодотворного сотрудничества при решении ее задач государственными органами и такими структурами, как ветеранские организации, учебные заведения, коммерческие фирмы и акционерные общества.

Можно определить ряд направлений сотрудничества:

- использование опыта негосударственных структур при выработке эффективных форм и методов работы с военнослужащими запаса;
- привлечение этих структур к реализации конкретных мероприятий;
- оказание государственной поддержки общественным формированиям, осуществляющим работы по профессиональной адаптации военнослужащих запаса и членов их семей.

Анализ деятельности негосударственных структур позволяет сделать вывод о значительном потенциале, которым они располагают, для решения задач адаптации офицеров и прапорщиков. Примером результативности их работы может служить деятельность Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС по реализации программы переподготовки военнослужащих запаса и членов их семей «Демос» (демилитаризация, образование, сотрудничество), которая с июня 1995 года находится под патронатом Комитета Государственной Думы РФ по обороне. За пять лет дипломы об окончании курса программы «Демос» получили более 450 военнослужащих запаса и членов их семей. Все они были обеспечены высокооплачиваемыми рабочими местами в коммерческих фирмах, государственных организациях и учреждениях.

В основу разработки программы «Демос» закладывались принципы системности и комплексности, самокупаемости, благотворительности, ориентации на офицерскую сплоченность и взаимоподдержку. В качестве главной цели рассматривалась не только передача офицерам запаса в процессе обучения знаний и навыков, но также их трудоустройство, дающее гарантию высокого и стабильного заработка, возможность реализовать накопленный творческий потенциал личности.

С самого начала программа финансируется из средств организаций-работодателей, учреждений, направляющих офицеров запаса и членов их семей на переподготовку и из их собственных средств. При этом, как показывает опыт осуществления программы, использовать принцип самокупаемости можно при определенных условиях: формирование банка данных о квалифицированных преподавателях, система связей с коммерческими фирмами, с федеральными и региональными СМИ, с зарубежными фирмами и организациями, система связей с государственными органами, ответственными за переподготовку военнослужащих, а также нуждающимися в квалифицированных кадрах.

По инициативе выпускников программы создана Региональная общественная организация офицеров «Демос», учрежденная в начале 1996 года. Ее главной

уставной целью является объединение усилий бывших военнослужащих, общественных и иных организаций, всех граждан для содействия переподготовке и трудоустройству, развитию цивилизованных рыночных отношений, осуществлению реформ, направленных на благо российского общества.

В области профориентации и трудоустройства военнослужащих запаса известна деятельность негосударственной компании «Стратегия». Эта организация была создана по инициативе Московского городского Совета ветеранов войны, труда, вооруженных сил и правоохранительных органов, Московского городского Союза ветеранов ВС (военных пенсионеров).

За время работы компании начиная с мая 1996 года ее услугами воспользовались около 2 тыс. человек. Деятельность компании «Стратегия» получила одобрение в Администрации Президента РФ, Государственной и Московской думах, Министерстве труда РФ. Для координации вопросов трудоустройства и переподготовки офицеров запаса, проживающих в столице, Постановлением Правительства Москвы от 17 декабря 1996 года № 977 на базе компании «Стратегия» организован Московский центр занятости военнослужащих запаса.

В области профориентации и трудоустройства военнослужащих запаса известна также деятельность Кадрового центра Союза ветеранов вооруженных сил и правоохранительных органов. Руководитель центра полковник запаса, кандидат исторических наук Б.И.Воронков.

В мае 1996 года Союз ветеранов вооруженных сил и правоохранительных органов отметил пятилетие работы по программе трудоустройства военнослужащих запаса и членов их семей. За это время более 4 тыс. военных получили возможность плодотворно трудиться в гражданских условиях. Решением Правительственной комиссии по социальным вопросам военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей от 17 июня 1995 года Союз ветеранов ВС и ПО включен официальным соисполнителем федеральных программ переподготовки и трудоустройства военнослужащих запаса.

Услугами союза по подбору кадров пользуются правительственные структуры, департаменты, комитеты, префектуры, инспекции, таможенные органы, другие государственные организации, а также различные коммерческие структуры (банки, страховые компании, торговые дома, представительства зарубежных компаний, промышленные предприятия и т.д.). Трудоустройство осуществляется бесплатно.

В заключение следует отметить, что круг вопросов по проблеме адаптации военнослужащих запаса и членов их семей значительно шире. Можно назвать такие актуальные проблемы, как формирование и осуществление федеральных и региональных программ обеспечения жильем военнослужащих запаса, медицинская и психологическая реабилитация участников боевых действий, инвалидов.

Н. Семенец,
председатель комитета Саратовской областной думы,
кандидат социологических наук

Интеграция военнослужащих

Социальная интеграция военнослужащих выступает проблемой междисциплинарного анализа социальной политики, который системно обобщает стратегии социальной защиты, социально-правового обеспечения, социально-экономических гарантий, методы и формы социальной работы. Дело в том, что успешность реформирования общества в значительной мере определяется самочувствием социальных групп, уровнем их социальной интеграции, рационального использования социального и профессионального потенциала. Вместе с тем физическое, когнитивное, эмоциональное и в целом экзистенциальное самочувствие – это предмет и объект воздействия, то есть интервенции со стороны социального работника и системы социальных служб. Поскольку же сами военные призваны обеспечивать стабильность социума, то особую актуальность приобретает разработка системы социальной интеграции военнослужащих: иначе их жизненные проблемы накапливаются, ведут к отчуждению от общества, усиливают социальную напряженность, неравенство, сохраняют и культивируют военные психосоциальные синдромы.

Представление о военнослужащих как уязвимой, нуждающейся в социальной интеграции группе – связанное с идеей социального исключения – новое направление в отечественной науке: подобные социальные группы полны сил, имеют жизненные планы, стремятся к творческой и профессиональной самореализации, но потенциально неустойчивы, подвержены популистским призывам и действиям. На статусные характеристики военнослужащих распространяется классическая типология аномии, связанная с неравенством в доступе к социальным благам, негативной динамикой ценностных ориентаций.

Содержательно понятие социального статуса военнослужащего определяется не только материальным качеством жизни, но и настроением, профессиональной мотивацией. Важной составляющей социального статуса военнослужащего является также совокупность социальных прав, свобод и гарантий. Системно реализуемая социальная политика становится фактором престижности военной службы, расширения жизненного пространства, социальной мобильности и социальной интеграции военнослужащих. Эффективность работы системы занятости связана с использованием технологий социальной работы и дополнительного образования, трудоустройства, общей активизации данной социальной группы, обеспечения социальной интеграции.

Сегодня недостаточно осуществлять оперативные меры по трудоустройству военнослужащих, уволенных в запас, необходим переход от стратегии прикрепления к гражданской жизни к стратегии стабилизации в новой социальной и профессиональной среде.

Процесс обеспечения интеграции офицеров запаса в гражданскую жизнь социума имеет несколько уровней: территориальная, профессиональная и социально-психологическая стабилизация. С учетом отечественной ментальности,

социалистического наследия, стремления к модернизации общества и национального возрождения основные подходы к разработке критериев социального развития военнослужащих могут рассматриваться как принципиальные и вместе с тем гипотетические требования необходимого консенсуса между обществом и армией. Это – обеспечивающий общественное согласие баланс интересов; возможности свободного выбора в многоукладной экономике; условия свободы и проявления индивидуальности; социальные гарантии; социальная забота о будущем (ресурсы здоровья, интеллектуальный потенциал, социальная и природная среда обитания); осознание социальных ценностей и гарантия прав человека. Период службы в армии по призыву как переход от молодости к взрослости Л.Пэнто квалифицирует как ритуал перехода, сопровождаемый многообразными формами испытания. Видимо, и обратный переход из армии в гражданскую жизнь оказывается испытанием для бывшего военного, поэтому социальная работа актуальна не только в армии, но и после увольнения в запас на уровне взаимодействия социальных институтов и личности военнослужащего.

Необходимо рассматривать проблему интеграции военнослужащих в контексте широкого понятия социального статуса офицера, где субъективной характеристикой выступает степень самоидентификации офицеров со своей социальной группой. От решения социальных проблем военнослужащих во многом зависит их вклад в реформирование экономики и стабилизирующая роль в обществе, социальный контекст выступает определяющим фактором престижности военной службы. При этом реализация стратегии прикрепления может рассматриваться как первый этап интеграционного процесса и обеспечивать начальные условия для реализации стратегии стабилизации. От политической ориентации военного человека зависит, будет армия открытой для социальных инноваций, ориентированных на реформы, или замкнутой на ведомственных интересах, будет проводником политики государства или окажется в оппозиции к нему. Речь идет об оптимальной модели системы взаимоотношений армии с обществом, социальной роли армии в формировании демократии, социальных последствиях военной реформы.

Усиление социального неравенства, необходимость бороться за элементарный уровень существования создали предпосылки для стихийного формирования новой системы ценностей военных – философии грубого прагматизма, правового нигилизма. В результате, значительная часть офицеров подчинила жизнь реализации чисто материальных интересов, удовлетворению сиюминутных потребностей, которые доминируют над высшими духовными ценностями. Вместе с тем офицеры запаса – это особая категория населения, которая отличается переходным социальным статусом, высоким профессиональным и социальным потенциалом, психологическими особенностями. Обеспечение профессиональной занятости офицеров, организация их трудоустройства при максимальном учете уровня образования, профессиональной подготовки и накопленного в течение службы опыта имеют не только общественную значимость, но и экзистенциальное значение социальной востребованности человека. На сегодняшний день пока не сложилась единая концепция социальной защиты и социальной интеграции военнослужащих и членов их семей, что вынуждает органы власти, местного самоуправления, ведомства принимать массу законов и нормативных актов, регулирующих вопросы социальной защиты, которые часто противоречат друг другу, затрудняя процессы

социальной адаптации и социальной интеграции военнослужащих. Следствие этого – наблюдаемый в среде военнослужащих социально-психологический дискомфорт. Тем более что сокращение кадрового контингента военнослужащих можно рассматривать в качестве нравственного и психологического испытания, фактора социальной дезадаптации и дезинтеграции.

Офицеры запаса в возрасте от 30 до 40 лет, проживающие в регионах слабых производственных комплексов и социальной инфраструктуры, имеющие проблемы с трудоустройством, испытывают наибольший социально-психологический дискомфорт. Анализ результатов социологического обследования эмоционального состояния бывших кадровых военных показывает, что каждый второй испытывает беспокойство, каждый третий – озлобленность и только 1/3 опрошенных смотрит в будущее с оптимизмом. Чем больше времени проходит с момента увольнения, тем менее оптимистичен человек, что говорит об ограниченных возможностях стратегии прикрепления. Эмоциональные перегрузки и наибольший стресс при переходе к гражданской жизни испытывают военнослужащие запаса, уволенные в период массового сокращения в начале 1990-х годов. В этой социальной группе меньше оптимистов и больше растерявшихся и озлобленных на нынешнюю ситуацию людей. К тому же специфика воинской службы создает неопределенность территориального размещения, обеспеченности жильем. Возможно обострение семейных отношений, распад семей, развитие невротических и психосоматических расстройств, рост алкоголизма и наркомании, отдельные случаи суицида. Сложившаяся система социальной поддержки военнослужащих эффективно реализует стратегию социального прикрепления, но в меньшей степени направлена на обеспечение стабильности их социально-экономического положения. Эта составляющая обеспечения интеграционного процесса становится наиболее актуальной: социальные проблемы военнослужащих как особой социальной группы приобрели характер общегосударственных, что обусловлено увеличением в ходе конверсии количества включенных социальных субъектов. Социальную интеграцию можно определить как стратегию опережающей деятельности социальных институтов по согласованию интересов различных социальных групп по производству, распределению и потреблению; преодолению социального неравенства, укреплению социального статуса, социальной безопасности.

Основная нагрузка по решению социально-профессиональных проблем возлагается на регионы, где расположены ликвидированные воинские части. К числу таких регионов относится и Саратовская область. На первый план выходят проблемы, связанные с конверсией военных городков, модернизацией сложившейся инфраструктуры, обслуживанием воинских частей и созданием условий для развития производственного комплекса, хотя реализация стратегии индивидуальной интеграции и адаптации, связанной с территориальным перемещением семей военнослужащих, не всегда оправдана.

Более перспективным направлением является разработка и реализация целевых программ по конверсии военных городков, предусматривающая максимальное использование сложившегося профессионального и производственного потенциала. Данное направление предполагает серьезные финансовые вложения, разработку механизма инвестиций как со стороны государства, так и со стороны частных инвесторов. К сожалению, проводимая работа носит ситуативный и эпизодический

характер. Если Департамент ФГСЗН по Саратовской области предпринимает определенные усилия по организации этой работы и приданию ей комплексного характера, то внимание со стороны военных ведомств к конверсии военных городков не соответствует возможному социально-экономическому эффекту. Законодательное обеспечение разработки и реализации программ конверсии явно недостаточно, необходимо комплексное решение проблемы социальной интеграции военнослужащих через программы конверсии военных городков. Вместе с реализацией федеральных и региональных программ обеспечения жильем семей военнослужащих эти задачи определяют содержание территориально-стабилизирующего уровня решения проблемы интеграции.

Другой уровень решения данной проблемы – профессионально-стабилизирующий – предполагает осуществление мер по профессиональной переподготовке, социальной поддержке и трудоустройству военнослужащих. Это наиболее распространенная и освоенная технология, осуществляемая в отношении увольняемых в запас. В то же время другие проблемы профессиональной подготовки и занятости военнослужащих срочной службы, увольняемых из вооруженных сил, пока не отражены должным образом на этом уровне. Особенность заключается в практическом отсутствии опережающих мер, осуществляемых в рамках военной службы. Однако зарубежный опыт показывает высокую эффективность подобного рода мероприятий: в Великобритании, например, работа по подготовке к гражданской жизни начинается за два года до увольнения. Формы такой подготовки разнообразны: различные курсы, заочное обучение, консультирование. В каждой части имеется офицер-консультант, отвечающий за трудоустройство демобилизованных, обеспечен доступ к информации службы занятости и системы образования. Если офицеры участвуют в этих мероприятиях на добровольной основе, то рядовой и сержантский состав – в обязательном порядке.

Поэтому представляется полезным привлечение зарубежного опыта по организации преддемобилизационной подготовки. Военнослужащим предоставляется до четырех недель для индивидуальной подготовки к трудоустройству. Они могут в индивидуальном порядке посещать курсы не только в центрах по трудоустройству демобилизованных как специализированных структурах, но и курсы в фирмах и учебных заведениях. Более того, существует практика командирования военнослужащих для обучения на выбранных ими гражданских курсах или предприятиях. Важное направление этой работы – это маркетинговые кампании, проводимые министерством обороны. Цель этих кампаний – обеспечить устойчивый спрос на демобилизованных военных специалистов. Учитывая тот факт, что программы подготовки специалистов в военных учебных заведениях отвечают государственным квалификационным требованиям к специалистам гражданских специальностей, то эффективность такого комплексного подхода очевидна. Такая опережающая адаптационно-образовательная подготовка увольняемых из армии – основной принцип многих стран.

Привлечение армии с конца 80-х – начала 90-х годов к выполнению непопулярных функций, физический и моральный износ военной техники, ухудшение качественных характеристик призывного пополнения, суициды и дедовщина привели к снижению престижности воинской службы, восприятию

армии как института социального риска, негативно отразились на социальном здоровье, нравственном самочувствии военнослужащих, превратив их в особую маргинальную субкультуру. Ситуативность жизненных планов способствует развитию аномических состояний, определяющих социально-психологическую неустойчивость, поэтому осуществление социально-психологической адаптации может быть одним из важнейших этапов в рамках стратегии стабилизации. Эти и другие причины определяют необходимость обеспечения третьего уровня социальной интеграции в качестве социально-психологической стабилизации, содержанием которого являются, в том числе, мероприятия по формированию социально-психологического благополучия. Психологическая адаптация формирует социально-психологическую готовность к самореализации в условиях новой среды за счет коррекции целевых установок и мотивационно-потребностной сферы.

Демобилизованный, уволенный в запас военный – это объект пост-армейского этапа социальной работы, в котором необходимо подключение накопленного опыта по преодолению военного синдрома, а позже и методов социальной геронтологии. В связи с этим следует ввести штатных специалистов в армии и соответствующих службах, специализацию по социальной работе с военнослужащими в российских вузах. Ведь субъективные показатели социального статуса военнослужащих включают социальное настроение, оптимизм, ценностные и профессиональные мотивации. Главная цель социальной работы – осуществление социальной интеграции: вернуть человека из аномии пограничной ситуации в социальную норму, стабилизировать социальный статус, направить личностные ресурсы на активное конструирование социальной реальности, среды обитания. Социальная интеграция военнослужащих оказывается понятием, синтезирующим реализацию личных, имущественных, политических прав, социальных интересов, образовательных и социальных услуг, психологической поддержки, жилищного сервиса. Принятые законодательные акты и существующая организация социальной защиты военнослужащих и ветеранов явно недостаточны и нуждаются в дальнейшем развитии и совершенствовании. Организационная культура, профессионализм и компетентность специалистов социальных служб не соответствуют современной ситуации, нужна более широкая система социальных технологий поддержки, учет регионального аспекта социальной защиты. Формирование социальной интеграции в перспективе позволит использовать потенциал военнослужащих в направлении стабилизации общества, развития демократических реформ, решения стратегических задач национальной безопасности.

Социально-психологическая адаптация к новой жизненной среде включает уровни, различные по цели и средствам осуществления: социально-психологическая компенсация кризисного характера увольнения; коррекция ценностно-нормативной основы поведения; формирование эффективных поведенческих стратегий. Адекватной формой работы с офицерами выступают специальные адаптационные курсы, интегрированные в учебные программы профессиональной переподготовки. В итоге, обеспечение успешной социально-психологической адаптации военнослужащих запаса оказывается проблемой и личностной и государственной, так как решение этой проблемы дает возможность перейти к новым видам деятельности, социальным ролям, статусам, обеспечивает эффективность привлечения подготовленных специалистов, помогает успешно конкурировать на

рынке труда. Профессиональная переподготовка военнослужащих остается наиболее широкой организационно-адаптационной формой работы с офицерами, уволенными в запас, средством их интеграции в новую систему социально-трудовых отношений.

Так, к реализации областной программы переподготовки офицеров запаса привлечены высшие учебные заведения, учебные центры Минтруда России, обеспечивающие высокий уровень профессиональной подготовки по перспективным профессиям. Саратовский региональный центр переподготовки офицеров запаса использует такие вариативные технологии, как создание филиалов в местах компактного проживания, дистантные методы обучения. Наиболее освоенным направлением оказывается предпринимательская деятельность.

Одним из мощных средств социальной интеграции военнослужащих становится профессиональная ориентация. Ее клиентами становятся: военнослужащие, уволенные без права на пенсию; военнослужащие, уволенные с правом на пенсию; члены их семей. Основной задачей профессиональной ориентации является подбор профессии в соответствии с запросами работодателя, рынка труда и личными потребностями. Эффективнее подбирать виды гражданской деятельности, которые имеют родственные черты с военными профессиями, но с учетом личных качеств: темперамента, интересов, ценностных ориентаций, самооценки. Для этого существуют методы исследования, широко применяемые в практике служб занятости: анкетирование, тестирование, проективные и аппаратные методики. Успешность в этой сфере предполагает наличие социально-психологических предпосылок, что не учитывается учебными заведениями и самими офицерами в качестве социальной работы, выполняющей функции социальной адаптации и социальной интеграции. Формирование психологической готовности к такой деятельности обеспечено системой комплексной профориентационной поддержки профессиональной переподготовки офицеров.

Система профориентационного сопровождения, включающая элементы психологической поддержки, может быть наиболее важной формой социальной поддержки военнослужащих, увольняемых в запас, так как социально-профессиональная переориентация офицеров представляет собой основу процесса социальной интеграции. В подтверждение этому можно привести данные различных исследований (Б.А.Деготь, В.Т.Кривошеев, В.Л.Чепляев), которые свидетельствуют об отсутствии действенной государственной системы дополнительного образования, переподготовки и трудоустройства бывших кадровых военнослужащих. Большая часть уволенных с военной службы не имеет гражданской специальности, не обладает информацией о возможностях повышения квалификации, профессиональной ориентации, специальностях и вакансиях, что формирует негативное социальное настроение. Поэтому и выявляется острая необходимость в создании специализированных информационных банков для военнослужащих по вопросам занятости и профессиональной ориентации, а также практических рекомендаций и материалов по социальным, юридическим, экономическим, психологическим вопросам с учетом возможностей регионов и профессиональной деятельности в гражданских условиях.

Реализация стратегии территориальной, профессиональной и социально-психологической стабилизации представляет собой новый уровень решения проблем социальной интеграции военнослужащих, увольняемых в запас. При этом

не ставится под сомнение необходимость осуществления мер, направленных на социальное прикрепление военнослужащих как обеспечение начальных условий интеграционного процесса. Практическое решение данной проблемы способствует социально-экономической и политической стабилизации российского общества. Соединение стратегий социальной политики, форм социальной защиты, технологий социальной работы с военнослужащими, политика активной занятости могут стать основой улучшения социального настроения, способствовать устойчивости социального статуса, социального благополучия, социальной интеграции.

В. Чепляев,

кандидат социологических наук

Социальная адаптация военнослужащих

Специфика социального статуса, условий и содержания профессиональной деятельности военнослужащих достигают в большинстве случаев такой глубины, что можно говорить о принципиальных социокультурных отличиях военной и гражданской жизни, особенностях ценностно-нормативного регулирования социального и профессионального поведения. Специфика социального статуса, условий и содержания профессиональной деятельности военнослужащих достигают в большинстве случаев такой глубины, что можно говорить о принципиальных социокультурных отличиях военной и гражданской жизни, особенностях ценностно-нормативного регулирования социального и профессионального поведения.

Кадровый состав вооруженных сил может быть охарактеризован высоким уровнем образования, профессиональной подготовки и военной социализации. Последний момент имеет принципиальное значение для понимания особенностей социальной адаптации военнослужащих, увольняемых в запас, так как уровень военной социализированности связан с удовлетворенностью своим статусом, содержанием деятельности, уровнем адаптированности, усвоенными образцами эффективного поведения в профессиональной сфере и системе социальных отношений, опосредованных военной деятельностью. То есть можно говорить о сформированной системе ценностного регулирования поведения офицеров в достаточно формализованной и нормативной среде военной профессиональной деятельности. Кроме того, специфика самой военной профессиональной деятельности по целям, условиям, предмету труда определяет, в большинстве случаев, необходимость профессиональной переподготовки или доподготовки как условия интеграции в другую социокультурную и профессиональную среду.

В связи с этим проблема социальной адаптации офицеров в новой жизненной среде имеет несколько уровней:

- социально-психологическая компенсация кризисного характера увольнения;
- коррекция ценностно-нормативной основы поведения, освоение новых отношений, формирование внутренне непротиворечивой ценностной системы на основе своего социального опыта и новых реалий;

- профессиональная доподготовка или переподготовка;
- формирование эффективных поведенческих стратегий, отражающих высокую динамичность и неопределенность социальной среды.

Если решение задачи профессиональной переподготовки офицеров, увольняемых в запас, обеспечено организационно-методическими условиями, то решение задачи социально-психологической адаптации военнослужащих, увольняемых в запас, их профориентационной поддержки не имеет четкой технологии. Одна из основных проблем переходного этапа заключается в том, что процесс согласования ценностно-нормативных систем, отражающих условия военной и гражданской жизни, не является однозначным и линейным. Оптимальность процесса интеграции нарушается уровнем социализированности индивида в условиях военной службы, что имеет обратное влияние на процесс освоения новых отношений. Основу дезадаптационных состояний определяет перенос установок и поведенческих стереотипов, сформированных в условиях военной деятельности, в новые социокультурные условия.

Ориентация индивида на усвоенную или новую ценностно-нормативную систему определяет особенности его социального поведения и, соответственно, влияет на процесс адаптации. Дезадаптационный эффект, возникающий в связи с переходом в гражданскую сферу, связан и с расширением свободы личности, диапазона допустимых форм социальной активности. Подвижность и универсальность социальных норм, с одной стороны, открывает широкие перспективы социальной мобильности, а с другой – обеспечивает достаточно высокий уровень неопределенности. Самореализация же индивида в условиях военной деятельности осуществлялась в пределах предписанного ролевого поведения при нормативных ограничениях возможных достижений. Одним из источников неопределенности гражданского общества является отказ от обязательного включения индивидов в систему функциональных отношений, что характерно для сферы воинского труда, и предоставление индивиду права на социальное и профессиональное самоопределение.

Формирование системы социально-профессиональной адаптации офицеров, способной осуществлять весь комплекс мер по профессиональной подготовке, социально-психологической адаптации, реабилитации в связи с переходом в другой профессиональный и социальный статус, является необходимым условием активной политики в обеспечении занятости и социальных перспектив. При этом речь идет не о создании новой системы, а о формировании системных качеств и структурно-функциональной модернизации существующих элементов и организации условий межведомственного взаимодействия. Формирование такой системы обеспечено существующей нормативной базой и базовыми структурами, созданными на территориях. С одной стороны, это территориальные органы занятости, а с другой – специализированные учебные центры переподготовки офицеров. Не секрет, что основную нагрузку по ресурсному обеспечению социальной и профессиональной адаптации офицеров в настоящее время несут органы занятости.

Целевая направленность совершенствования должна обеспечить:

- свободный доступ к информационным, образовательным, консультативным и организационным ресурсам системы всех офицеров, увольняемых в запас, и членов

их семей независимо от места проживания, особенностей жизненной ситуации, уровня образования и военно-профессионального статуса;

– интеграцию возможностей и ресурсов всех участников целевых программ и проектов с учетом их социальных функций и межведомственного характера системы;

– отражение особенностей процессов увольнения и сокращения как на индивидуальном уровне, так и на уровне частей и гарнизонов;

– рациональное распределение увольняемых в запас по видам и формам трудовой занятости с учетом индивидуального потенциала и предпочтений и в зависимости от реальной ситуации на рынке труда.

В связи с этим, мы должны говорить о совершенствовании структуры и совершенствовании процесса социальной адаптации. Развитие структуры, очевидно, будет определяться перераспределением функций и задач между стационарными (базовыми) учебными центрами и территориально распределенной информационно-образовательной сетью, создаваемой через интеграцию ресурсов базовых центров переподготовки офицеров, органов занятости и их учебных центров, а также использованием возможностей воинских частей и гарнизонов и администраций территорий, где существуют места компактного проживания военнослужащих. Такая задача уже решается на уровне разворачивания консультационных пунктов в местах их компактного проживания. В то же время консультационные пункты нацелены, как правило, на осуществление профессиональной подготовки и, в меньшей степени, на реализацию функций адаптации и реабилитации.

Очевидно, что основная нагрузка по социальной и профессиональной адаптации военнослужащих, увольняемых в запас, придется на территории. При этом проблема обостряется процессом ликвидации целых воинских частей и гарнизонов, зачастую выполняющих роль градообразующих предприятий. В связи с этим возникают три момента, имеющие организационно-методическое значение:

1) уровень задач и функций консультационных пунктов по осуществлению социально-психологической адаптации военнослужащих, увольняемых в запас;

2) кадровое обеспечение организационных и образовательных функций консультационных пунктов в местах компактного проживания военнослужащих (воинские части, гарнизоны);

3) роль территориальных учебных центров службы занятости и специализированных учебных центров в переподготовке офицеров, в осуществлении мероприятий по социальной адаптации военнослужащих, увольняемых в запас.

Профессиональная переподготовка остается основным направлением социальной адаптации, так как профессиональная адаптация обеспечивает первый этап интеграции в гражданский социум, который можно определить как этап прикрепления.

Результаты наших исследований показывают, что уволенные военнослужащие при формировании профессиональных перспектив ориентируются на такие сферы, как госслужба и управление (24 %), армия и милиция (по 17 %), транспорт и связь (11 %), но лидирует ответ «не могу сказать точно» (30 %). У бывших военнослужащих выражено высокое стремление пройти профессиональную переподготовку (56 %) и овладеть профессией, гарантирующей трудоустройство.

Предпочитаемые профессии для переподготовки – менеджеры (31 %), офисные работники и квалифицированные рабочие (по 17 %). Преимущественные критерии предпочтения традиционны: высокий заработок, надежность трудоустройства и соответствие своим склонностям. При этом большинство (61 %) не готовы оплачивать переподготовку из личных средств, частично готовы только 20 %.

Уровень социального самочувствия и социальные настроения группы уволенных военнослужащих достаточно низок: перемены последнего десятилетия в стране оценивают отрицательно 71 %, готовы принять участие в акциях протеста 22 %, испытывают напряжение и раздражение 39 % респондентов. И все же надежда на лучшее остается у большинства (60 %).

Учитывая широкую вариативность условий, в местах компактного проживания консультационные пункты могут иметь различный статус: от стационарного учебного пункта, имеющего свою базу или использующего базу учебного заведения, до координатора, осуществляющего информационно-организационные и консультационные функции.

Что касается совершенствования процесса, то вопрос заключается в разработке и внедрении новых форм и методов профессиональной переподготовки офицеров (дистантное обучение, модульный подход), в развитии профориентационного сопровождения переподготовки, в проведении специальных адаптационных курсов, включенных в процесс обучения.

Особо необходимо рассматривать задачу подготовки координаторов программ и проектов и их организационного закрепления в местах компактного проживания. Организационное закрепление может идти по линии органов занятости, общественных организаций офицеров или органов местного самоуправления. Самым оптимальным вариантом может стать их подготовка из числа офицеров, увольняемых в запас, членов их семей, проживающих в данном гарнизоне. Профиль подготовки: социальный менеджмент, социология, психология. При этом доступ к обучению может обеспечиваться через существующие на территориях базовые учебные центры в форме дистантного обучения с накоплением учебных модулей.

Важное значение для функционирования и развития системы социально-профессиональной адаптации имеет номенклатура подготовки, которая должна отражать, с одной стороны, потребности самих офицеров, их образовательный уровень и имеющуюся военную специальность, а с другой – особенности и требования локального рынка труда.

В связи с этим следует сказать о подготовке офицеров для малого бизнеса, как наиболее освоенной сферы существующей системой профессиональной подготовки офицеров. В настоящее время интеграция офицеров в эту сферу идет через обучение и конкурс проектов (бизнес-планов). В крупных городах такая технология достаточно оправдана. Но в малых городах, поселках, гарнизонах, находящихся, как правило, в глубинке, более рациональна технология конкурса исполнителей, когда бизнес-проект готовится с привлечением экспертов, оценивающих не абстрактные перспективы, а реальные условия в месте проживания, что обеспечивает привязку проекта и обоснованность его финансовой поддержки. Если речь идет о ликвидации воинской части, которая являлась, по сути, градообразующим предприятием, то преимущество должны иметь проекты (программы), предусматривающие использование существующей материальной базы и создание рабочих мест для

офицеров и членов семей данного гарнизона. В общем случае речь идет о формировании территориальных целевых проектов обеспечения занятости в гарнизонах при ликвидации воинских частей.

Специальным направлением содействия социально-профессиональной адаптации военнослужащих, увольняемых в запас, является включение этой проблемы в региональные целевые программы развития предпринимательства, сельского хозяйства, социальной инфраструктуры села. Если в Саратовской области реализуются программы по развитию потребкооперации или созданию экспериментальных машинно-тракторных станций на базе современной сельскохозяйственной техники, то, наверное, целесообразно рассматривать эти возможности с точки зрения занятости офицеров, увольняемых в запас и проживающих в гарнизонах в сельской местности.

Принципиальным моментом формирования системы социально-профессиональной адаптации военнослужащих, увольняемых в запас, является фиксация статуса системы в плане реализации обозначенных функций и задач. С одной стороны, это система информационно-консультационных и образовательных услуг, отражающая потребности офицеров и членов их семей, а с другой – это система социального регулирования процессов распределения кадрового потенциала и его рационального использования по видам и формам занятости.

То есть, с одной стороны, обеспечивается оптимизация процессов интеграции офицеров в сферу трудовой деятельности через профессиональное самоопределение и выбор оптимального вида занятости с учетом потребностей и возможностей индивида и особенностей социально-экономической ситуации. С другой стороны, система социально-профессиональной адаптации обеспечивает сбалансированность системы профессиональной подготовки и рынка труда, профессиональных притязаний индивида и запросов потребителей, профессионального потенциала.

Если в первом случае система выступает по отношению к индивиду как система услуг, отражающая запросы потребителя, то во втором случае она проявляет себя как система корригирующего воздействия не только на профессиональные, но и на социальные ориентации и предпочтения индивида. Это противоречие функционирования в системе социально-экономических отношений снимается, если в качестве потребителя услуг рассматривать не только человека, но и социальные институты, включая институты государственного управления. В этом случае на уровень системы транслируются уже противоречия между интересами заказчиков услуг: индивидом, работодателем, системой образования, системой государственного управления трудовой сферой, семьей. В соответствии с таким подходом комплексная оценка потребности в услугах по социально-профессиональной адаптации является суммой потребностей различных субъектов социально-трудовых процессов.

Если оценивать потребность индивидуальных субъектов-потребителей услуг, то проблема оценки имеет две плоскости рассмотрения. Во-первых, оценивается осознанная потребность индивида, отражающая в том числе уровень социальной компетентности, общей культуры, социального статуса, степень информированности о возможностях системы. Важным фактором формирования индивидуального запроса в системе социально-профессиональной адаптации, в этом случае, является субъективное представление о связи получаемой услуги и

разрешения стоящей перед офицером социально-профессиональной проблемы. Во-вторых, оценивается неосознанная потребность, которая потенциально существует с точки зрения внешнего эксперта и которая переживается индивидом как состояние психологического дискомфорта, неопределенности, неуспешности используемых стратегий поведения в сфере труда и занятости. В таких случаях можно говорить о существовании объективной потребности или потребности социальных институтов и структур, обеспечивающих запрос в отношении таких индивидов. Несформированный запрос индивида, в связи с недостатком информации, о возможностях системы в решении его проблем или по причинам социально-психологического характера должен быть компенсирован активным характером деятельности системы через координаторов и консультационные пункты, когда запрос формируется самой системой на основе оценки уровня информированности индивида, степени его объективной конкурентоспособности, психологического состояния, других особенностей индивидуальной ситуации незанятости.

Реализация принципа активности системы социально-профессиональной адаптации военнослужащих, увольняемых в запас, и членов их семей особенно актуальна в условиях несформированного рынка труда и несбалансированности процессов реформирования вооруженных сил и их ресурсного обеспечения.

Глава 2

ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ ИЗ АРМИИ

Н. Федоров,

руководитель Центра региональных проблем социальной политики
Института проблем занятости РАН,
кандидат философских наук

Социальные возможности кадровых военнослужащих запаса и проблема их реализации (по результатам социологических исследований 1993–1998 гг.)

Кадровые военнослужащие запаса и в отставке, уходящие из армии в активном возрасте, обладают высоким трудовым и социальным потенциалом. Однако исследования, проведенные Институтом проблем занятости РАН при поддержке Министерства труда РФ (1993), Комитета труда и занятости Правительства Москвы (1997) и Института «Открытое общество», Фонда «Евразия» и Министерства обороны РФ (1998), показывают наличие значительных проблем в их реализации. Более того, мы полагаем, что общественное положение кадровых офицеров запаса резко противоречит трудовому и социальному потенциалу, которым они обладают.

С одной стороны, подавляющее большинство уволенных из армии относится к экономически активной части населения, с другой – значительную долю среди них, доходящую до 15–20 %, составляют безработные, имеющие лишь случайные заработки.

Известно, что кадровые офицеры запаса имеют высшее и среднее специальное образование, создающее высокий трудовой потенциал; порядка 30–45 % из них устойчиво заняты работой руководителей и специалистов. Однако не менее 40 % из числа занятых выполняют работу ниже своей квалификации (рабочие, охрана), что сопровождается нестабильной занятостью и недоиспользованием квалификационных возможностей.

Экономическая активность кадровых офицеров запаса проявляется в высокой доле предпринимателей (около 23–26 %), составляющей не меньшую часть, чем среди других (невоенных) мужчин с высшим и средним специальным образованием. В то же время предпринимательская деятельность в большинстве случаев не сопровождается созданием собственных предприятий и в 10–13 % случаев является не основной, а случайной и эпизодической формой занятости.

Установлено, что у кадровых офицеров запаса – особенно у тех, кто готовится к уходу в запас – сформирована высокая потребность в том, чтобы получить современную гражданскую профессию (соответственно, 17–27 % и 20–35 %). Однако существующие учебные заведения позволили провести переподготовку лишь около 8–10 % уволенных в запас.

Получаемая в учебных заведениях гражданская профессиональная переподготовка в целом способствует последующему трудоустройству и психологической адаптации офицеров запаса к гражданской жизни. В то же время она примерно в 20–30 % случаев не соответствует способностям и действительным

потребностям в содержании профессии самих офицеров и примерно в 10 % случаев не соответствует спросу на рынке труда. Получившие новую профессию офицеры запаса часто испытывают значительные затруднения в трудоустройстве.

Мы видим, что кадровым офицерам запаса свойственен высокий уровень самоорганизации и кастовой солидарности, а государственные органы власти оказывают определенную поддержку общественным организациям кадровых военнослужащих. Однако надо признать, что имеет место значительная отчужденность офицеров запаса от гражданского общества, преобладание интересов и идеологии своей принадлежности к государству, а не к гражданскому обществу, и преобладание корпоративного начала в гражданской жизни.

Учитывая сохранение боевых способностей офицеров запаса, высокие возможности их самоорганизации, а также целенаправленное влияние различных экстремистских политических и религиозных организаций и имеющейся тенденции криминализации, низкая поддержка кадровых военнослужащих запаса, которую они получают от государства и общества, может привести к потере социально-экономического потенциала высококвалифицированных работников и стимулировать к антигосударственной и антиобщественной деятельности эту социальную группу.

С другой стороны, об офицерах запаса в обществе сложился ряд сомнительных и просто ошибочных представлений. Так, по отношению к ним в социальной политике доминируют патерналистские тенденции и не придается достаточного значения вопросам стимулирования социальной активности и систематической, а не случайной разовой, проводимой в результате лоббистских действий, поддержки действующих общественных организаций. Распространенным является представление о полувоенной работе как о наиболее приемлемой работе офицера.

Исходя из результатов проведенных нами исследований, мы полагаем, что основные проблемы кадровых офицеров запаса заключаются в следующем.

Наряду с ограниченными возможностями занятости по объективным экономическим причинам возникает принципиальное субъективное препятствие в деле быстрого трудоустройства и стабильной занятости: с одной стороны, офицерам свойственна высокая притязательность к труду и стремление работать по своей специальности в начальный период поиска работы (и лишь после длительного периода приходит согласие на другие варианты); с другой – психологическая готовность к гражданской жизни у большинства уволенных и увольняемых в запас является весьма ограниченной.

Особенно проблематичной с этой точки зрения является группа наиболее работоспособного и квалифицированного возраста 35–44 лет (это офицеры, имеющие, как правило, звание капитана и майора). Молодежь (младшие офицеры) легче приспосабливается к сложившимся обстоятельствам, хотя это происходит дольше, чем у поколения старше 45 лет. Последние же, имея богатый жизненный и профессиональный опыт, либо устраиваются на работу сразу после увольнения, либо встречают затруднения в трудоустройстве, связанные с дискриминационными возрастными ограничениями работодателей, однако эта категория менее притязательна к труду.

Высокая экономическая активность офицеров запаса упирается в недостаточно целенаправленное использование имеющихся возможностей, характерное для учреждений инфраструктуры (учебных заведений, служб содействия

трудоустройству и т. п.), куда немногие офицеры идут самостоятельно, предпочитая в поисках работы прибегать к помощи специально для них созданных центров социальной адаптации, учебных центров и т. п. Основной же путь трудоустройства, который используют кадровые офицеры, связан не с государственной службой занятости, а с личными связями и дружеской поддержкой, с обращениями за помощью к таким же офицерам, как и они сами.

Правовая база для поддержки нормальной занятости и предпринимательства остается крайне слабой, а во многих субъектах РФ она только начинает создаваться. Недостаточно финансовое обеспечение принимаемых решений, а также фактическое участие органов власти субъектов РФ и местного самоуправления в решении социальных задач офицеров запаса. Особенно отчетливо это проявляется в военных городках, оставленных воинскими частями, и небольших районных городах, где доля офицеров, занятых предпринимательством, может быть и должна быть выше, чем в областных центрах.

Наиболее острыми из числа исследованных нами являются три проблемы:

1. Проблема безработицы, заключающаяся в устойчивом существовании групп длительно безработных офицеров запаса. Причины этого кроются не только в экономической ситуации, но и в слабой психологической и деловой готовности офицеров к увольнению из рядов ВС, плохом знании социально-бытовой ситуации, в которую они могут попасть, в отсутствии разветвленной системы учреждений социальной адаптации офицеров запаса в большинстве областей, краев и республик России.

2. В условиях недостаточного внимания государства и общества к проблемам офицеров запаса среди них возникает замкнутость, отчужденность от общества и его учреждений, формируется ограниченность гражданских интересов, хотя и обоснованная, но все же чрезмерная надежда на государственную помощь. Они впадают в крайности – от пассивности и иждивенчества до агрессивности и экстремизма, несмотря на значительную группу активных организованных людей.

Точно также ограниченность реально выделенных государственных средств и небольшое число организаций самих офицеров, способных вести строительство и покупать жилье, оставляет нерешенной одну из главных задач – жилищное обеспечение.

Особенно остро перечисленные выше проблемы проявляются в местах компактного проживания военных, оставленных воинскими частями. Непосредственная работа здесь ведется не органами власти, а общественными организациями самих офицеров, центрами социальной адаптации. Однако отдаленность военных городков от культурно-экономических центров и отсутствие собственной материальной базы, принадлежащей этим организациям, способствует в лучшем случае социально-экономическому выживанию лишь отдельных семей офицеров запаса, но не сохранению жизнеспособных поселений.

Среди проблем, для решения которых не предпринимается должных усилий, – целенаправленная психологическая работа и формирование идеологии, содержащей принципиальную стратегию поведения кадровых военнослужащих запаса и их организаций как самостоятельных субъектов гражданского общества, равноправных партнеров, а не людей, зависимых от государственной власти. Для формирования таких интересов и идеологии имеются серьезные основания, так как организации

военнослужащих фактически ведут себя как самостоятельные субъекты, и чем более длительный период они существуют, тем более они независимы. Вместе с тем такая независимость реального поведения далеко не всегда рассматривается основной массой офицеров и их организаций как естественная и единственно возможная в реальной ситуации, а трактуется как вынужденно и временно несвязанная с органами власти и госбюджетом. Такое отношение, конечно же, затрудняет социальную адаптацию офицеров к гражданской жизни в реформируемом обществе.

Практическое разрешение указанных проблем идет по пути государственного и общественного содействия офицерам запаса в трудоустройстве, в организации профессиональной ориентации и профессиональной переподготовки. Однако в деятельности государственных учреждений (служба занятости, учебные заведения и др.) работа с военными ведется наряду с другими группами населения, без учета специфики их психологии и потребностей, хотя необходимость особого подхода к ним осознается все чаще. Масштаб и результативность содействия зависит, во-первых, от наличия соответствующих решений федеральных и региональных органов власти и выделяемых финансов для выполнения этих решений; во-вторых, от длительности и опыта работы общественных центров, специализированных на работе с военнослужащими запаса. Содействие общественных (некоммерческих) организаций является доминирующим для офицеров, которые все в меньшей мере стремятся обращаться в государственные службы занятости. Вместе с тем это содействие, нуждающееся в высоком профессионализме и наличии различных специалистов, ведущих эту работу (кадровиков, психологов, педагогов и др.), в информационном обеспечении, интенсивных взаимозаинтересованных контактах с работодателями, не всегда может быть достаточным в силу непродолжительного периода работы центров и отсутствия финансовых средств, отсутствия необходимого профессионализма в этом деле.

Имеющийся опыт позволяет утверждать, что именно общественные (некоммерческие) учреждения, созданные самими офицерами запаса на профессиональной основе и в своих интересах, становятся действительными центрами, напрямую ведущими работу с уволенными в запас и в воинских частях, координирующими деятельность других учреждений по профпереподготовке и трудоустройству. Поддержка увольняемых из Вооруженных Сил России является, таким образом, делом, прежде всего, самих кадровых офицеров запаса. Именно в этом случае наиболее результативно используются имеющиеся учреждения специального образования, предприятия и организации работодателей, создается сеть представителей в районных городах и местах компактного проживания военных запаса (военных городках). Без таких центров деятельность отдельных учреждений образования и трудоустройства, сохраняя свою необходимость в общесоциальном плане, ограничена собственными целями этих учреждений, которые сами по себе, будучи выполнены, не всегда имеют полноценное для самих офицеров завершение (например, трудоустройство на квалифицированную работу после переподготовки в соответствии с полученной специальностью), не всегда ведут работу с кадровыми офицерами запаса с учетом особенностей их общественного положения и профессиональной психологии.

Приобретая ведущую роль в подготовке условий социальной адаптации военных запаса, подобные центры могут создаваться при финансовой поддержке

благотворительных фондов и финансироваться в виде грантов, привлекая необходимые учреждения, органы власти, работодателей для решения следующих задач:

– увеличение занятости, снижение безработицы и организация трудоустройства (подбор и создание рабочих мест в соответствии с квалификационным потенциалом и способностями кадрового военного и потребностями предприятий города, района в конкретных специалистах; формирование условий для самостоятельного поиска работы и занятия различными видами трудовой деятельности; образование малых предприятий, персонал которых укомплектован преимущественно из числа военных запаса и членов их семей);

– организация переподготовки (профессиональное обучение уволенных в запас как собственными силами, так и в учебных заведениях, способных осуществить в комплексе круг работ по профориентации, переподготовке и трудоустройству);

– организация предпринимательства (не только целенаправленное обучение и консультирование предпринимателей из числа офицеров, но и создание инфраструктуры предпринимательской деятельности силами самих кадровых военнослужащих запаса, например, в виде кредитных союзов и инвестиционных клубов, предпринимательских ассоциаций; пропагандировать необходимость основательного профессионального обучения офицеров запаса предпринимательскому делу);

– создание условий для психологической поддержки и деловой взаимопомощи (формирование неформальных локальных объединений офицеров запаса как с деловыми целями, так и по личным интересам; целенаправленная профессионально поставленная психологическая работа с уволенными и готовящимися к увольнению в запас непосредственно в воинских частях, формирование у них психологической готовности к гражданской жизни, включение в курс обучения психологической работы со слушателями);

– решение задач жилищного обеспечения (не только отстаивание жилищных интересов уволенных в запас или отставку перед лицом местной власти и органов МО РФ, но и образование жилищно-строительных кооперативов семей кадровых военных, которые могут быть основаны, в частности, как на денежных взносах и частичных компенсациях из бюджета, так и на взносах в виде жилищных сертификатов; при этом могут быть в систематическом и организованном порядке использоваться льготы, установленные для военнослужащих);

– решение социальных задач военных запаса, проживающих в военных городках (организация учета имеющейся после расформирования и ухода воинских частей материально-технической базы для формирования автономных гражданских хозяйств, последующая их передача в собственность жителей городка и создание малых предприятий; отстаивание интересов, связанных с развитием малого предпринимательства в военных городках перед местными органами власти).

Учреждения, работающие совместно со специализированными центрами социальной адаптации военнослужащих запаса, могут получать необходимую направленность своей деятельности и также целенаправленно и полноценно решать задачи кадровых военных и членов их семей. Критерием их отбора для предоставления грантов должна послужить как связь со специализированными

центрами, так и опыт работы с военнослужащими запаса и комплексный подход к социальной адаптации.

Целесообразна также и поддержка деятельности общественных организаций военнослужащих при условии их самостоятельности как организационной и финансовой, так и идеологической, выраженной в последовательности и систематичности действий по достижению ее целей.

Поддерживать, предоставляя гранты, наиболее целесообразно те общественные организации, которые:

– предоставленные средства направляют как на выполнение дел, способствующих морально-психологической, деловой и финансовой поддержке своих участников, так и на развитие общественной и экономической активности;

– достаточно профессионально ведут работу по решению задач, на которые запрашиваются средства;

– включают достаточно большое количество участников, например не менее 50–70 человек;

– не имеют нецелевого финансирования, то есть средств, выплачиваемых безотносительно к результатам конкретных дел, из государственных фондов всех уровней в 1998–2000 годах;

– имеют собственные средства (источники финансирования), затрачиваемые на выполнение заявленных мероприятий.

Немаловажным является налаживание просветительской, научно-информационной и методической работы с аппаратом государственной власти, работодателями, руководителями учебных и других учреждений, так или иначе работающими с кадровыми офицерами запаса (в отставке), включая руководителей центров социальной адаптации. Цель такой работы – формирование представлений об особенностях общественного положения и социальной роли военнослужащих запаса в гражданском обществе, специфике психологии и потребностей, системе мероприятий, необходимых для нормализации их труда и жизни и привлечения к эффективному труду.

Н. Осухова,

заместитель директора по научной работе

Государственного научно-исследовательского института

семьи и воспитания РАО и Министерства труда РФ,

кандидат педагогических наук

Жизнь после армии:

психологические проблемы адаптации

Проблема адаптации кадровых военных, уволенных в запас или отставку, – одна из важнейших в современной России. Рассматривать ее можно с разных точек зрения. В зависимости от научных интересов в центре внимания исследователя могут оказаться политический или экономический, социально-педагогический или

психологический аспект адаптации. В данной статье попытаемся подойти к адаптации с позиции практического психолога, которому важно не только изучить процесс адаптации военнослужащих, уволенных в запас или отставку, к новым условиям жизни, но и оказать практическую помощь тем, для кого переход к гражданской жизни стал сложной психологической проблемой.

Как известно, успешность адаптации зависит, как минимум, от двух видов условий: степени благоприятствия жизненных обстоятельств (внешних) и готовности самих военнослужащих к изменениям, их личностных особенностей (внутренних).

Итак, условия внешние. В чем их особенность? Чем сегодняшнее сокращение армии отличается от прежних?

Нынешнее сокращение Вооруженных Сил России – далеко не первое. Подобные ему по масштабам сокращения проводились в послеоктябрьский период трижды. Так, в начале 20-х годов, после окончания гражданской войны Красная Армия была сокращена почти в 10 раз, то есть примерно на 5 млн человек, но это, в основном, были крестьяне, которые возвращались к привычной мирной жизни. Да и промышленность не предъявляла тогда высоких требований к работникам: для включения в производство им было достаточно имеющихся знаний и умений. Поэтому для большинства уволенных в запас переход к трудовой деятельности прошел безболезненно. В ходе послевоенной демобилизации (1945–1947) в запас были уволены свыше 8 млн человек. Однако и тогда армию покидали не кадровые военнослужащие, а те, кто с радостью возвращался к мирной жизни. К тому же экономика испытывала острейший дефицит рабочих рук. Ни с работой, ни с ощущением собственной ценности возвращавшиеся к мирной жизни фронтовики-победители проблем не испытывали.

Более противоречивым и болезненным оказалось «хрущевское» сокращение Вооруженных Сил СССР в 1960 году. Тогда из армии были уволены без какой-либо предварительной подготовки 1 200 тыс. кадровых военнослужащих. Им пришлось адаптироваться без всякой государственной помощи в то время, когда для промышленности был характерен достаточно высокий уровень профессиональной дифференциации, и это оказалось для них весьма непросто. Среди ветеранов до сих пор живет недобрая память об этом сокращении.

И все же ни одно из сокращений Вооруженных Сил Российской Федерации не проходило столь тяжело, как сегодняшнее. По данным Минобороны России, за 1991–1996 годы были уволены в запас 450 тыс. офицеров, а до 2005 года будет сокращено еще 600 тыс. офицеров и прапорщиков, причем 60 % без права на пенсию. Их вхождение в «гражданскую жизнь» происходит в жестких кризисных условиях современной России. Дело не только в жесточайшем экономическом кризисе, когда острая конкурентная борьба идет за каждое рабочее место. Есть более сложное обстоятельство, затрудняющее и без того непростой процесс адаптации бывших военнослужащих, – кризис ценностей и норм, неопределенность тех требований, которые общество предъявляет к человеку.

Социологи называют такое состояние общества анемией. Психологи, внимание которых сфокусировано, прежде всего, на внутреннем мире человека, отмечают сходство процесса адаптации к жизни в условиях резких перемен с культурным шоком, который переживают эмигранты при вхождении в новую культуру. При

этом обязательно прозвучит термин «маргинальный синдром». Как утверждает академик В.С.Мухина, в эпохи исторических катаклизмов маргинальность как результат конфликта между старыми и вновь возникающими нормами, несет в себе следующие тенденции: 1) она становится источником восхождения отдельной личности; 2) она может стать источником развития нации; 3) она становится условием крушения, потери перспективы жизни у другой части нации.

Итак, можно говорить о маргинальности человека постсоветской России. Понятие «маргинал» (от лат. *margo* – край, граница) впервые появилось во Франции в 1972 году. Сегодня маргиналами называют тех, кто либо сам отвергает общество, либо оказывается отвергнутым им. По мнению французской исследовательницы Арлет Фарж, причина возникновения маргинальности – реальное или вымышленное столкновения человека с окружающим миром.

Более глубоко понять содержательный аспект маргинальности позволяет обращение к исследованиям, выполненным в русле концепции «культурного шока». Термин «маргинал» употребляется в них для обозначения личности, колеблющейся между двумя культурами, – старой и новой, – и ни в одной из них не испытывающих «чувство дома». Это понятие относится к эмигрантам, которые не приняли ценности новой среды обитания и живут как бы «между культурами», нормы и ценности которых несовместимы. Результатом такого «промежуточного» положения становятся личностная тревожность, постоянное напряжение, чувство потери своего статуса и себя самого, ощущение отверженности и беспомощности.

В условиях современной России кадровые военнослужащие, уволенные в запас или отставку, оказываются «двойными маргиналами»: на типичное для большинства россиян противоречие «между советскими и постсоветскими ценностями» накладывается противоречие между армейской субкультурой и ценностями «жизни на гражданке». Прошлые представления о себе, своих правах и обязанностях, должном и дозволенном, как и прежние стереотипы поведения, все еще живут внутри «отставника поневоле» и представляют для него ценность, препятствуют принятию и освоению новых «правил жизни», овладению новыми, более гибкими стратегиями и тактиками взаимодействия с людьми и социальными структурами.

Лишь небольшая часть уволенных в отставку (и это прежде всего те, кто сумел пересмотреть прежние нормы и правила и расстаться с ними) без особых трудностей находит себя в новой жизни: меняет род занятий и начинает на удивление успешно утверждаться в новых сферах жизни, но это – единицы. Для большинства адаптация проходит трагично.

Тысячи прекрасных специалистов, переведенных из армии в гражданский сектор, способны внести существенный вклад в преобразование российского общества. Однако в реальной жизни их опыт и знания оказываются невостребованными, а сами они и члены их семей постепенно дрейфуют к печальной черте беспросветной нищеты и бедности. Такое положение не только аморально, но и общественно опасно: люди, обладающие специальными военно-прикладными умениями, формируют новую группу риска. Весьма показательны результаты исследования, проведенного специалистами Института проблем занятости Российской академии наук в 1998 году среди бывших военнослужащих на Смоленщине. Примерно 26 % опрошенных сообщили, что получают предложения о «трудоустройстве» от преступных группировок и криминальных структур. Вполне закономерно, что

период адаптации сопровождается для них тягостным чувством разрыва с прошлым, которое, по определению Л.С.Выготского, переживается как «маленькая смерть». Они ощущают себя «жертвами несправедливости», «отверженными» и, в свою очередь, разрывают связи с обществом, отчуждаются от него.

В этом месте можно было бы, в очередной раз посетовав на трудности жизни в современной России, разразиться гневными обвинениями в адрес бесчеловечного государства, бездушного правительства... Но, с точки зрения психолога-практика, это путь тупиковый. Как сказал поэт, «времена не выбирают, в них живут и умирают»... Психолог не может (а значит и не ставит такой цели) изменить природные, экономические и социальные условия жизни личности, это задача политиков, экономистов, экологов и других специалистов, влияющих на изменение среды обитания человека. Сфера влияния психолога ограничена внутренним пространством жизни отдельного человека, центром которого является самосознание.

Подход к психологической помощи бывшим военнослужащим должен основываться на понимании природы и механизмов нарушения адаптации и, прежде всего, тех особенностей самосознания личности, которые формируются в кризисной ситуации.

Как бывшие военнослужащие, испытывающие затруднения при адаптации к жизни, относятся к себе, другим, миру в целом в кризисной для них ситуации? Какие «внутренние условия» мешают им принять новую жизненную ситуацию и «вписаться в жизнь»?

К ответу на этот вопрос мы подошли через исследование субъективного образа мира бывших военных, испытывающих затруднения в адаптации. Субъективный образ мира – это своеобразный «миф человека о себе, своей судьбе и мире вокруг» – целостное психическое образование, которое существует на когнитивном и образно-эмоциональном уровнях и, отражая жизненную позицию человека по отношению к себе, другим, миру в целом во времени жизни, регулирует его жизненные отношения и поведение. В содержание образа мира входят образ себя, других людей, мира в целом, а также глубинная базисная структура – чувство уверенности (или неуверенности) человека в мире.

Первые данные об особенностях субъективного образа мира мы получили в серии интервью с отставными военнослужащими, обратившимися за психологической помощью. Приведем наиболее типичные высказывания, заранее извинившись перед читателями за «непарламентские выражения»: «Все безнадежно»; «Устал предельно. Ничего больше не могу, все надоело, все бессмысленно»; «Ничего не могу поделать, ничего не могу изменить»; «Я ощущаю себя мошкой, которую несет ветер, в этой идиотской жизни от меня ничего не зависит»; «Я ничего не могу. Все, что я сейчас делаю: эти поиски работы, попытки наладить жизнь – все безнадежно и бесполезно. Все равно ничего не получится»; «Мы живем в никудышном мире»; «Выжали как лимон и выбросили на помойку подышать»; «Весь мир ополчился против меня»; «Это у других, которые умнее были и всегда думали о себе, все хорошо, а я живу в полном дерьме»; «Сволочи! Гады! Был бы сейчас автомат – перестрелял бы всех»; «Все это дерьмо, – и весь мир такой! Да пошли вы все!»; «Теперь я знаю: дружба, любовь – все это сказки для дураков. Каждый умирает в одиночку. Я здесь никому не нужен»; «Одно желание осталось:

чтобы меня не трогали, не доставали. Как я устал! Устал от упреков жены, от детей, от самого себя... Когда же это все кончится?»; «Помните у Высоцкого: "Лечь бы на дно, как подводная лодка, и сигналов не подавать"? Вот-вот... И мне бы так... Да только жену и детей кормить должен...»

Прервем поток высказываний. Зафиксируем, что даже в этих мини-фрагментах интервью присутствуют такие экзистенциальные темы, как беспомощность, покинутость и предательство, отверженность, неверие в свои силы, чувство вины, обесценивание своей личности, безнадежность, пустота, отчуждение от людей, самого себя, желание уйти из жизни. Эти темы характеризуют контекст, в котором и осуществляется вхождение бывших военных в жизнь кризисной России, которую с большой натяжкой можно назвать мирной. Этот экзистенциальный контекст необходимо учитывать при разработке и реализации программ социальной защиты, переподготовки, социально-психологической поддержки военнослужащих, уволенных в запас или отставку.

Углубленное исследование субъективного образа мира военнослужащих, испытывающих трудности в адаптации к жизни, получены при помощи таких диагностических методик, как тест тревожности Спилбергера, самоактуализационный тест (модификация Л.Я.Гозмана и др.), глубинные психосемантические и ассоциативные методики. Анализ материалов показывает, что у 91,3 % обратившихся за помощью очень высокий уровень личностной тревожности; при этом 89 % из них испытывают чувство стыда, вины перед семьей. Тревожность сопряжена с чувством отверженности и одиночества, со страхом перед завтрашним днем, которые компенсируются ностальгическим стремлением уйти в мир прошлого.

Особое внимание обращает на себя факт разделения жизненного мира на «большой» и «малый». И если «большой мир» (куда входит деятельность государственных и политических структур, правоохранительных органов) однозначно воспринимается как страшный, опасный, угрожающий, агрессивный, бездушный, враждебный, чужой, то «малый мир» (семья, дом, дети) воспринимается сложнее и неоднозначнее. С одной стороны, он противопоставлен «большому миру»: воспринимается как свой, символизируя тепло, защиту, безопасность, надежность и т.д. С другой – у части обследуемых зафиксировано расхождение между желаемым и реальным «малым миром», по-видимому, связанное с особенностью внутрисемейных отношений.

Интерпретация факта разделения и поляризации «большого» и «малого мира» может быть различной. Однако в большинстве высказываний преобладает защитное стремление обособиться от «большого мира», уйти из него, найти в «малом мире» психологическую компенсацию, убежище, защиту. Если учесть, что у многих (87,3 %) при этом присутствует ностальгия по прошлому, то перед нами своеобразное расщепление мира, которое, вслед за Е.Замятиным, можно назвать «эффектом пещеры». Подобное отношение к «большому» и «малому» миру, по данным этнографов, свойственно для традиционного общества.

Итак, выделим особенности субъективного образа мира военнослужащих с нарушениями адаптации:

– прежде всего, для них характерен высокий уровень тревожности, триада «беспомощность, безнадежность, безвыходность», которая традиционно считается

показателем травматического стресса (Г.Селье, Л.А.Китаев-Смык, Т.Грининг и др.) и признаком маргинальности (П.Адлер, К.Оберг и др.);

- ностальгия по прошлому в сочетании со страхом будущего;
- образ внешнего мира как опасного и отторгающего;
- ощущение себя маленьким, бессильным, брошенным, уязвимым, беззащитным, лишним в этой жизни.

Все эти признаки свидетельствуют о глубокой эмоциональной травме и о том, что человек чувствует угрозу самому праву на жизнь, на реализацию основных потребностей (в безопасности, в привязанности, в смысле жизни и реализации своего жизненного замысла и др.), и являются показателями отчуждения от других людей, мира и самого себя. «Жизнь после армии» теряет смысл. Разрушается само представление человека о бытии и о своей ценности, нужности, жизнеспособности в мире, – он разными способами уходит от него или из него. Начальная стадия этого процесса – стремление избежать общения, конечная – глубокая алкоголизация и (или) суицид.

Особенно ярко все эти характеристики проявляются у «офицеров по призванию». Они глубоко отождествляют себя со службой на благо отечества, с высокими ценностями, нормами и правилами российской армии. А из-за того, что в прошлом почти у каждого из них имеются психологические травмы (полученный либо в «горячих точках», либо по опыту жестких неуставных отношений и авторитарного давления), именно они, внешне крепкие и негибкие, наиболее ранимы и сверхчувствительны. Ситуацию осложняет традиционная для российской ментальности установка на молчаливое героическое страдание («мужчина должен быть сильным»), запрещающая признаваться в боли и слабости, а значит, не позволяющая выговориться, облегчить душу; гипертрофия долга, преобладание ценностей внешнего благополучия семьи над внутрисемейным психологическим комфортом; чрезмерная фиксация взрослых на проблемах детей как защита своих собственных чувств и неконструктивная демонстрация альтруизма; нежелание сообщать детям об истинном положении вещей из-за страха потерять их уважение. Все это приводит к неотрагированным стрессам, нарушению контактов в семье, еще большему погружению в «одинокую камеру собственного "Я"».

Итак, мы охарактеризовали особенности изменения центрального образования сознания – субъективного образа мира при непродуктивной адаптации вышедшего в отставку военнослужащего к жизни. Прежде чем перейти к ответу на традиционно русский вопрос «Что делать?», а именно «Какую помощь необходимо и возможно оказать кадровым военнослужащим, уволенным в запас или отставку, при адаптации к жизни?», охарактеризуем основные понятия, необходимые для понимания сущности разрабатываемой нами концепции психологического сопровождения личности в процессе адаптации к жизни.

Базовая ситуация нарушения адаптации к жизни – выход в отставку и трудности адаптационного периода, которые нарушают относительно устойчивое динамическое равновесие внешних и внутренних условий бытия военнослужащего и создают потенциальную или актуальную угрозу существованию и удовлетворению основных жизненных потребностей, а также ставят перед человеком проблему, от которой он не может уйти и которую не может разрешить при помощи выработанных за годы службы в армии способов адаптации.

Негативная (защитная) адаптация к жизни – фиксированное, негибкое построение человеком отношений с собой, другими людьми, миром в целом на основе действия механизма отчуждения.

Именно этот тип адаптации мы охарактеризовали выше: он «включает» действие психологического механизма сопротивления изменениям, который активизирует глубинные психологические защиты. При помощи этого механизма человек так или иначе приспосабливается к жизни, но это адаптация негативная, по типу «бегства от проблем», «бегства от жизни»: человек продолжает жить по привычным, не эффективным в новых условиях законам и правилам армейской жизни; нарушается действие базового психологического механизма бытия, адаптации и развития личности, амбивалентной пары «идентификация – обособление», возникают специфические нарушения психической деятельности различной глубины и длительности. Закономерным результатом непродуктивной защитной адаптации становится искажение субъективного образа мира, ведущее к глобальному отчуждению человека от себя самого, других людей, жизни в целом.

Это не та потеря, которую можно восполнить с помощью средств типа профессиональной переподготовки и трудоустройства, материальной поддержки или призывов взять себя в руки, на которые ориентируется преобладающее большинство отечественных служб социально-психологической поддержки кадровых военнослужащих, уволенных в запас или отставку, а также «импортных» проектов, финансируемых ТАСИС, правительствами Германии, Великобритании, Швеции, Финляндии и других стран. Изучение и анализ опыта работы различных центров показал, что исключением из общего правила является лишь совместная российско-американская программа Института «Открытое общество» – «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или отставку» (руководитель – В.Л.Калиничев).

Не отрицая полезность профессиональной переподготовки и трудоустройства, мы убеждены, что основной целью помощи бывшим военнослужащим должна стать позитивная адаптация к жизни, возвращение человека к полноценному бытию, а основной формой оказания такой помощи – психологическое сопровождение личности в процессе адаптации к жизни.

Под позитивной адаптацией к жизни мы понимаем процесс сознательного построения, упорядочения и достижения человеком относительно устойчивых равновесных отношений между собой, другими людьми и миром в целом во времени жизни. Соответственно, адаптация к жизни в условиях психологического сопровождения – это специально организованный процесс, направленный на создание условий для возвращения человека в мир через возрождение полноценного действия механизма «идентификация – обособление»; он представляет собой переход личности от негативного отчуждения и дезинтеграции к восстановлению равновесия «идентификации – обособления» и интеграции личности, обретение позиции автора своей жизни и ее главного действующего лица. Необходима организация специальной деятельности психологов и социальных работников по психологическому сопровождению военнослужащих, уволенных в запас или отставку, в центрах социально-психологической помощи этой категории населения, а также включение в программы профессиональной переподготовки специального блока психологического сопровождения, разработка специальных программ по

подготовке специалистов, способных осуществлять социально-психологическое сопровождение этой группы населения. Без такой глубокой психологической работы людям, пережившим увольнение из армии как кризис, трудно возродиться к жизни, поверить в себя и восстановить связь с миром людей, с обществом в целом.

Основные принципы психологического сопровождения:

– право человека, обратившегося за помощью, на свободный выбор своего пути развития;

– индивидуальный подход;

– запрет на проектирование результата;

– принцип реальности, предполагающий принятие жизни во всей полноте, с неустрашимостью из нее страдания;

– принцип реалистичности (психолог не берет на себя задачи «переделать клиента», «обеспечить ему жизненное благополучие или трудоустройство»; он лишь помогает ему преодолеть «разрывы жизни», преодолеть свое отчуждение от себя и мира и, открыв в себе внутренние ресурсы, «стать автором и творцом своей жизни»).

– принцип взаимодействия и содействия.

В сопровождении психолог не воздействует на обратившегося за помощью человека, а выступает в качестве равноправного партнера, создает условия для того, чтобы человек смог осознать себя в своих отношениях с миром (субъективный образ мира), принять жизнь во всех ее проявлениях, преодолеть отчуждение от собственного «Я», других людей и мира в целом, найти средства «совладания» с собой и своей жизненной ситуацией и освоить продуктивные способы взаимодействия с людьми и социальными структурами. Изменения, возникающие при психологическом сопровождении личности в процессе адаптации к жизни, помогают человеку восстановить разрушенные связи с миром, найти точку опоры в самом себе и в других; они приводят к формированию нового, позитивного образа мира, новых отношений с собой, другими людьми, жизнью в целом и, не побоимся этого слова, формированию новой личности. Ключевым моментом этого процесса является момент экзистенциального жизненного изменения (мутации). Важно, подойдет ли личность к этому поворотному моменту на уровне повышения или понижения творческих способностей, направленных на созидание нового бытия.

Психологическое сопровождение в процессе социально-психологической адаптации личности к жизни можно понимать как поддержку на всех этапах формирования субъективного образа мира, новой системы отношений бывшего военнослужащего с собой, другими людьми, миром в целом от возникновения первичного расстройств самосознания в форме отчуждения от различных сторон мира жизни до восстановления полноценного действия механизма «идентификация – обособление» и установления позитивных отношений к себе, другим людям, миру в целом.

Результатом психологического сопровождения личности в процессе адаптации к жизни становится новое жизненное качество личности – адаптивность. Это способность личности самостоятельно достигать относительного равновесия в отношениях с собой, другими, миром в благоприятных и экстремальных жизненных ситуациях. Оно предполагает принятие жизни (и себя как ее части) во всех проявлениях, относительную автономность, готовность и способность изменяться

во времени своей жизни и изменять ее условия, то есть быть «автором и творцом своей жизни».

Ниже мы приводим схему динамики изменений в самосознании личности в процессе адаптации к жизни, разработанную и апробированную под руководством А.Ф.Шадуры в лаборатории социально-психологической реабилитации личности Государственного научно-исследовательского института семьи и воспитания РАО и Министерства труда и социального развития РФ.



Рис. Динамика изменений в самосознании в процессе адаптации личности к жизни

Результаты апробации представленной теоретической модели психологического сопровождения личности в процессе адаптации к жизни показывают, что она является хорошей основой для разработки путей и методов психологического сопровождения граждан, уволенных с военной службы и членов их семей в процессе адаптации к жизни, а также для профилактики возможной негативной (защитной) адаптации в условиях гражданской жизни.

Глава 3

ПРИМЕРЫ МЕРОПРИЯТИЙ, ПРОВОДИМЫХ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ЗАПАСА

Н. Кравченко,

начальник отдела профессионального обучения незанятого населения
Департамента Министерства труда и социального развития РФ

Социальная поддержка бывших военнослужащих

В условиях развития рыночной экономики ключевое положение в деятельности территориальных органов труда и социального развития приобретают проблемы обеспечения занятости граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

Продолжающийся процесс сокращения вооруженных сил приводит на рынок труда все большее количество безработных. По данным министерства обороны, с 1993 по 1997 год включительно было уволено более 400 тыс. офицеров. В течение 1998–2000 годов предполагается уволить примерно 500 тыс. человек, из них до 40 % – без права на пенсию. Более 85 % увольняемых офицеров – это лица в возрасте до 45 лет. Абсолютное большинство из них имеют высшее образование, богатый опыт управленческой деятельности, эксплуатации сложнейшей современной техники, воспитательной работы и т.д. По своим физическим и деловым качествам они могут эффективно трудиться и потенциально способны внести значительный вклад в процесс реформирования российской экономики. Однако в условиях высокого уровня безработицы приобретенные ими знания, навыки и деловые качества во многих случаях остаются невостребованными.

За последние годы органами службы занятости накоплен определенный положительный опыт по профессиональному обучению и трудоустройству граждан, уволенных с военной службы. Более разнообразными и мобильными стали формы и методы работы, повысилась ее целенаправленность и эффективность, улучшилось взаимодействие органов службы занятости с местными органами исполнительной власти, социальной защиты населения, образования, с воинскими частями и военными комиссариатами, общественными объединениями и структурами офицеров запаса и ветеранов вооруженных сил. Так, в целом по Российской Федерации в 1997 году в органы службы занятости обратилось более 75 тыс. граждан, уволенных с военной службы, из них около 19 тыс. офицеров, прапорщиков и мичманов. Из числа обративших в службу занятости граждан, уволенных с военной службы, 46 % было трудоустроено без переподготовки, 8,5 тыс. человек направлены на профессиональное обучение с целью получения гражданской специальности. На эти цели из фонда занятости было израсходовано около 21 млрд рублей.

Более чем в 70 % регионов, там, где имеются воинские части или прибывает на постоянное место жительства значительное количество граждан, уволенных с военной службы, выделены специалисты по работе с данной категорией граждан, установлено тесное взаимодействие с военными комиссариатами и воинскими частями. Разрабатываются совместные программы или планы мероприятий по

социальной защите граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. Существенно активизировать эту работу удалось в Санкт-Петербурге, в Орловской, Ростовской, Тюменской, Нижегородской, Астраханской, Белгородской, Новосибирской, Саратовской, Свердловской областях и др.

В 1997 году в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25 ноября 1994 года № 1300 «О создании системы профессиональной ориентации, переподготовки, трудоустройства и социальной адаптации военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы», а также в соответствии с постановлениями Правительства РФ от 2 января 1996 года № 94 и от 22 января 1997 года № 65, пролонгировавших его действие до 2000 года, за счет средств фонда занятости, находящихся в распоряжении региональных органов службы занятости, во многих регионах осуществлялось обучение граждан, уволенных с военной службы с правом на пенсионное обеспечение. В Московской области, например, на такое обучение были направлены 83 человека, в Нижегородской – 50, Пермской – 19, в Краснодарском крае – 24 человека.

Составной частью комплекса государственных мер в социальной сфере по поддержке высвобождаемых военнослужащих и членов их семей, в условиях продолжающегося сокращения Вооруженных Сил Российской Федерации, конверсии военного производства и реформирования экономики, являются Федеральная целевая программа содействия занятости населения в Российской Федерации на 1998–2000 годы, Федеральная целевая программа переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов), подлежащих увольнению в запас, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей на 1998–2000 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 1998 года № 153, а также Программа переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов), подлежащих увольнению в запас или отставку, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в местах их компактного проживания, одобренная Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июня 1997 года № 674 (указанная программа финансируется целиком из внебюджетных средств, включая средства Европейского Сообщества, и охватывает, в основном, учебные центры, создаваемые в военных городках).

Программы призваны обеспечить социальную защиту военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей на этапе их интеграции в гражданскую деятельность, а также более эффективное использование интеллектуальных возможностей этой категории граждан в процессе трудовой деятельности.

Их реализация будет осуществляться в два этапа, соответственно, в 1998 году и в 1999–2000 годах.

Программы определяют порядок организации комплексной работы по профориентации и заблаговременной подготовке военнослужащих к грамотным действиям на рынке труда, подбору уволенным с военной службы гражданской профессии с учетом имеющейся у них квалификации, опыта и личностных качеств, проведению, при необходимости, их переобучения на новую специальность, содействию их трудоустройству.

В сложившихся условиях для успешного решения вопросов переподготовки и трудоустройства военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей предполагается проведение комплекса государственных целевых мероприятий на федеральном и региональном уровнях, которые обеспечили бы дальнейшее нормативное регулирование процессов, а также исключили параллелизм в деятельности министерств и ведомств, необоснованное распыление бюджетных и внебюджетных средств, расходуемых на эти цели.

Координация работы по реализации программ и контроль за их исполнением возложены на Министерство труда и социального развития России. Государственным заказчиком в части, касающейся переподготовки подлежащих увольнению в запас военнослужащих, является Министерство обороны России. Ряд мероприятий будет реализован при участии территориальных органов службы занятости и частично за счет средств Государственного фонда занятости населения Российской Федерации, в том числе:

- профессиональное консультирование военнослужащих перед увольнением с военной службы через сеть справочно-консультационных пунктов, создаваемых при воинских частях, при участии органов службы занятости, обеспечение справочно-консультационных пунктов необходимой информационно-справочной литературой;

- создание системы прогнозирования потребностей военнослужащих, подлежащих увольнению или уволенных в запас, в подготовке и переподготовке по гражданским специальностям с учетом имеющихся у них квалификаций, особенностей спроса на специалистов в различных регионах страны;

- разработка для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендаций по подготовке региональных целевых программ по обучению и трудоустройству граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, перехода на систему государственного заказа на переподготовку специалистов из числа указанных категорий населения с учетом демографической обстановки и потребностей региональных рынков труда;

- профессиональная подготовка и переподготовка с последующим трудоустройством военнослужащих, подлежащих увольнению, и членов их семей в соответствии с вышеназванными программами и постановлениями Правительства Российской Федерации;

- оказание гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей помощи в организации предпринимательской деятельности и самозанятости;

- расширение на конкурсной основе сети специализированных учебных центров (в том числе с привлечением учебных центров службы занятости), осуществляющих профессиональную переподготовку граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей;

- подготовка предложений о внесении изменений и дополнений в нормативно-правовые акты по вопросам переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих, подлежащих увольнению или уволенных в запас.

Основными разработчиками и координаторами мероприятий по переподготовке и обеспечению занятости военнослужащих, подлежащих увольнению в запас или отставку, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в рамках вышеназванных программ являются Департамент по социальным вопросам граждан, уволенных с военной службы, и Департамент профессионального обучения и

развития человеческих ресурсов Министерства труда и социального развития России. В числе основных участников реализации программ являются Министерство обороны, Министерство образования, Государственный комитет предпринимательства России.

Контрольными показателями Федеральной целевой программы переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов), подлежащих увольнению в запас, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей на 1998–2000 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 1998 года № 153, а также Федеральной целевой программы содействия занятости населения в Российской Федерации на 1998–2000 годы предусмотрено направить на переподготовку по гражданским специальностям с целью обеспечения занятости за период 1998–2000 годов – более 59 тыс. человек, в том числе в 1998 году – около 20 тыс. человек (из них 10 тыс. человек – по направлению органов службы занятости). Финансовые затраты на эти цели в 1998–2000 годах составят 171,46 млн рублей, в том числе из федерального бюджета – 53,95 млн рублей. Из них в 1998 году финансовые затраты предполагается осуществить в объеме 66,28 млн рублей, в том числе из федерального бюджета – 19,73 млн рублей.

С целью наиболее эффективного использования выделяемых бюджетных средств предполагается выдача их гражданам, увольняемым с военной службы и нуждающимся в переподготовке, в виде именных сертификатов, на основании которых указанные граждане могут пройти профессиональное обучение в образовательных учреждениях по собственному выбору.

Предполагается широкое участие в финансировании программ группы TACIS и Фонда Сороса, которые изъявили желание оказать содействие головным региональным учебным центрам, привлекаемым к переподготовке военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, и членам их семей.

По разделам программы предусматриваемые в ней затраты и средства предполагается распределить (на 1998–2000 годы) следующим образом:

–затраты на профессиональную переподготовку военнослужащих, подлежащих увольнению или уволенных в запас, – 100,46 млн рублей, в том числе из федерального бюджета – 52,25 млн рублей; из средств Государственного фонда занятости – 6,0 млн рублей (без учета категории граждан, уволенных с военной службы по призыву или на контрактной основе);

–затраты на обеспечение занятости граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей – 68,8 млн рублей (при этом средства федерального бюджета не используются).

Во многом результаты реализации программ зависят от уровня взаимодействия органов исполнительной власти субъектов федерации, подразделений Министерства обороны России в лице военных комиссариатов и командования воинских частей на местах, органов Министерства труда и социального развития России по вопросам занятости, органов управления образованием, работодателей и других структур. Поэтому с целью улучшения работы по содействию занятости граждан, уволенных с военной службы, членов их семей, увеличения объемов их профессионального обучения и повышения эффективности трудоустройства, было бы целесообразным осуществить следующие мероприятия:

1. Региональным органам службы занятости и социальной защиты совместно с местными органами исполнительной власти, другими заинтересованными структурами принять меры по разработке и реализации целевых программ, планов мероприятий по усилению социальной защиты и обеспечению занятости граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

2. Создать в органах службы занятости секторы, группы, а также ввести должности специалистов, которые бы конкретно занимались работой с этой категорией граждан. По возможности обеспечить приоритетное использование на этих должностях офицеров запаса, имеющих опыт работы с военнослужащими и членами их семей.

3. Шире использовать право, предоставленное Министерству труда и социального развития России Постановлением Правительства РФ от 22 января 1997 года № 65 об обучении до 2000 года за счет средств фонда занятости граждан, уволенных с военной службы с пенсионным обеспечением, в возрасте до 45 лет. Улучшить работу с данной категорией бывших военнослужащих, привлекая для этих целей государственные структуры и общественные объединения офицеров запаса.

4. В соответствии с Федеральной программой государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации на 1998–2000 годы и в целях создания системы социальной адаптации военнослужащих и дополнительных рабочих мест предусмотреть комплекс мер по обучению бывших военнослужащих и членов их семей основам предпринимательства и самозанятости, а также оказанию им после окончания обучения необходимой финансовой поддержки в открытии собственного дела.

5. Расширить связи с местными органами военного управления, воинскими частями в целях информационного обеспечения совместного процесса работы с бывшими военнослужащими и членами их семей и улучшения профориентационной работы с ними.

По согласованию с работниками военных комиссариатов, командирами воинских частей (начальниками гарнизонов) и при их участии создавать при воинских структурах справочно-консультационные пункты, обеспечивать их необходимой нормативно-правовой, справочной и методической литературой, всем органам управления принимать активное участие в работе этих пунктов.

А. Цыганков

Особенности работы по переподготовке военнослужащих в текущем году

(тезисы выступления на совещании в ГУК МО РФ по подведению
итогов работы за январь – февраль 2000 года)

Москва, 1 марта 2000 года

Сегодня решением проблем переподготовки с последующим достойным трудоустройством увольняемых военнослужащих разрозненно и несогласованно занимаются десятки организаций, многие ведомства.

В условиях поступления на рынок труда большого числа бывших военнослужащих невозможно решить проблемы их трудоустройства традиционным методом – использованием вакансий, поскольку предлагаются сегодня в основном должности, не требующие высокой квалификации и высокого образовательного уровня офицеров.

Система профессионального обучения и переподготовки Минтруда России также сориентирована на подготовку по рабочим специальностям. В центрах переподготовки региональных служб занятости обучаются в основном военнослужащие запаса, проходившие военную службу по призыву (рядовой и сержантский состав). А из числа уволенных в ходе военной реформы офицеров и прапорщиков через эту систему ежегодно проходит лишь незначительная его часть (около 1 тыс. человек ежегодно, или 1 %). Кроме того, перед офицерами запаса существует практически непреодолимый психологический барьер – необходимость регистрации в службах занятости в качестве безработного или даже в качестве ищущего работу. Они скорее согласятся на любую, даже временную работу и так зачастую и поступают. А в службу занятости обращается небольшой процент из числа уволенных офицеров и прапорщиков.

В этих условиях важно активизировать усилия по созданию дополнительных рабочих мест в различных секторах экономики, стимулировать и создавать условия для самозанятости и развития малого предпринимательства.

Усилиями Минобороны и Минобразования России по российско-германской программе и программе Европейского Союза созданы основы системы переподготовки увольняемых и уволенных военнослужащих на гражданские специальности, пользующиеся спросом на современном рынке труда (менеджмент, бухгалтерский учет, банковское дело, специалисты по налоговому делу и т.д.).

За 6 лет учебными центрами Минобороны (10 центров) и Минобразования (13 центров) переподготовлено более 75 тыс. офицеров, прапорщиков и членов их семей (из них более 49 тыс. учебными центрами Минобороны). Около 80 % выпускников успешно трудоустроено.

Сейчас, после завершения международных программ и в отсутствие финансирования по федеральным программам эти учебные центры находятся в очень сложном положении. Так, 10 учебных центров Минобороны России работают не на полную мощность, имеется угроза остановки образовательного процесса. Как следствие снижается число офицеров и прапорщиков, прошедших переподготовку в этих учебных центрах. Так в 1997 году переподготовили 9 тыс. человек, в 1998 году только 7 200 человек, а в 1999 году чуть более 6 тыс. офицеров и прапорщиков при возможности до 10 тыс. человек в условиях односменной работы и до 20 тыс. при двухсменной работе.

Проблем в этой сфере будет значительно меньше, если будут обеспечены условия для реализации права увольняемому военнослужащему бесплатно пройти переподготовку по одной из гражданских специальностей в год увольнения с военной службы, которые предоставлены ему статьей 19 федерального закона «О статусе военнослужащих».

Опыт многих развитых стран Европы (Великобритании, Франции, Германии и др.) свидетельствует о том, что к гражданской жизни увольняемый военнослужащий должен подготавливаться еще до его увольнения из вооруженных сил, и организацией этого процесса там занимаются министерства обороны, конечно, при финансовом подкреплении этих работ. Для нас это новая задача, и она еще не решалась ни в масштабе армии, ни государства.

Решить данную задачу возможно лишь при условии создания целостной системы профессиональной ориентации военнослужащих и профессиональной подготовки и переподготовки, также последующего трудоустройства.

К настоящему времени такая целостная система в России отсутствует, действуют лишь отдельные ее элементы.

Поэтому основная задача, которая сегодня стоит перед отделом – это разработка «Концепции функционирования комплексной системы профессиональной ориентации, переподготовки и последующего трудоустройства военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, в Российской Федерации».

Начальником ГУК утверждены основополагающие принципы этой концепции.

Вот основные ее положения:

Нормативная правовая база:

Федеральный закон Российской Федерации «Об обороне» от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ (пункт 10 статьи 14) относит обеспечение социальной защиты военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, граждан Российской Федерации, уволенных с военной службы, и членов их семей к числу основных функций Минобороны России.

Пункт «р» статьи 12 Положения о военном округе Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденного указом Президента Российской Федерации от 27 июля 1998 года № 901, возлагает на руководство военного округа задачу по социальной защите военнослужащих, гражданского персонала, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, проживающих на территории военного округа.

Федеральный закон Российской Федерации «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ (пункт 4 статьи 19) предоставляет право военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, в год увольнения с военной службы пройти заблаговременную бесплатную переподготовку по одной из гражданских специальностей.

Основные компоненты комплексной системы профессиональной ориентации, переподготовки и последующего трудоустройства военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы в Российской Федерации:

– заблаговременное профессиональное ориентирование увольняемых военнослужащих с максимальным учетом имеющихся навыков и умений по основной военно-учетной специальности;

– профессиональное консультирование увольняемых военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, о состоянии рынка труда в регионе, выбранном для постоянного места жительства после увольнения из вооруженных сил, перечне востребованных специальностей, наличии образовательных учреждений дополнительного образования, возможностях переподготовки в них;

– ежегодный конкурсный отбор образовательных учреждений независимо от их ведомственной принадлежности для участия в переподготовке военнослужащих на

гражданские специальности. Критериями отбора должны служить степень материально-технической оснащенности, квалификация профессорско-преподавательского состава, опыт работы в сфере профессиональной переподготовки, наличие структур по трудоустройству и др.;

– заблаговременная переподготовка увольняемых военнослужащих, а также граждан, уволенных с военной службы, по наиболее престижным и востребованным на рынке труда специальностям;

– ежегодный конкурсный отбор структур, занимающихся вопросами трудоустройства, независимо от их ведомственной принадлежности для участия в процессе трудоустройства граждан, уволенных с военной службы. Критериями отбора должны служить степень материально-технической оснащенности, квалификация специалистов по трудоустройству, опыт работы в сфере обеспечения занятости и др.;

– оказание содействия в трудоустройстве гражданам, уволенным с военной службы, консультирование и оказание помощи выпускникам, работающим в сфере малого предпринимательства и т.п.

Функции Министерства обороны Российской Федерации как государственного заказчика и координатора:

– прогнозирование количества и регионального размещения офицеров и прапорщиков, увольняемых с военной службы;

– создание сети справочно-консультационных пунктов с целью организации профессионального консультирования увольняемых военнослужащих по вопросам социальной адаптации, переподготовки, состоянии регионального рынка труда и др.;

– разработка нормативных документов, регламентирующих порядок направления увольняемых военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, на профессиональную переподготовку;

– координация деятельности заинтересованных министерств и ведомств по решению проблем профориентации, переподготовки и последующего трудоустройства увольняемых военнослужащих в гражданское общество;

– подготовка проектов федеральных целевых социально-ориентированных программ;

– подготовка программ сотрудничества министерств обороны различных стран в этой сфере и сопровождение их реализации;

– аккумуляция материально-финансовых ресурсов, выделенных на эти цели, в том числе, по международным программам;

– привлечение образовательных учреждений, структур, работающих в сфере дополнительного профессионального обучения и в сфере трудоустройства, к реализации на конкурсной основе программ переподготовки и последующего трудоустройства увольняемых военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;

– обобщение статистических данных и качественных показателей результатов работы по переподготовке и последующему трудоустройству военнослужащих, подготовка ежегодных докладов в Правительство Российской Федерации.

На командования военных округов и флотов возлагается:

– создание и обеспечение работы справочно-консультационных пунктов по профессиональному консультированию увольняемых военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, проживающих на территории военного округа, по вопросам социальной адаптации, переподготовки, состоянию регионального рынка труда и др.;

– организация работы специально назначенных должностных лиц в воинских частях и гарнизонах по персональному учету военнослужащих, подлежащих увольнению с военной службы;

– координация деятельности органов военного управления, региональных органов федеральной государственной службы занятости населения, департаментов образования по решению проблем адаптации увольняемых военнослужащих в гражданское общество;

– привлечение образовательных учреждений, структур, работающих в сфере дополнительного профессионального обучения и в сфере трудоустройства, к реализации на конкурсной основе программ переподготовки и последующего трудоустройства увольняемых военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;

– осуществление статистического учета данных по переподготовке и последующему трудоустройству военнослужащих, ежеквартальные доклады в Министерство обороны РФ результатов работы в этой сфере.

Как вы, вероятно, обратили внимание, здесь пока отсутствуют задачи, которые будут возложены на другие министерства и организации, участвующие в решении социальных проблем военнослужащих – Минтруд России, Минобрнауки России, МАП России и др.

Теперь необходима формализация роли и задач этих организаций. Только тогда концепция будет полной и, можно будет считать, что поручение Правительства РФ, которое дано Министерству обороны РФ, окажется выполненным.

Сегодня важно существенно улучшить взаимодействие центральных органов управления процессом социальной адаптации военнослужащих, направив усилия на качественное выполнение каждым участвующим в этом процессе министерством и ведомством именно своих функций, не допуская при этом дублирования:

– Минобрнауки России – основной заказчик и головной координатор, разработчик концепции;

– Минтруд России – улучшение рынка труда, создание рабочих мест, способствование самозанятости и т.д.;

– Минобрнауки России – учебно-методические программы переподготовки, разработка образовательных стандартов, участие в переподготовке и т.д.;

– Министерство по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства Российской Федерации – разработка и внедрение мер поддержки и развития малого предпринимательства гражданами, уволенными с военной службы.

Мы возлагаем определенные надежды на усиление координации деятельности этих и других министерств после воссоздания Правительственной комиссии по социальным вопросам военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, первое заседание которой состоялось 16 февраля этого года. Комиссию возглавляет заместитель Председателя Правительства Российской Федерации В.И.Матвиенко.

Конечно, эти надежды будут оправданы, если комиссия будет заниматься действительно острыми и неотложными вопросами социальной защиты военнослужащих. К сожалению, есть и настораживающие моменты после первого заседания. Так, была сделана попытка во всех бедах, во всех нерешенных вопросах – главным образом, из-за недофинансирования или полного отсутствия финансов – обвинить само Минобороны России. Будто бы оно проявляет недостаточно активную, недостаточно наступательную политику и т.п.

Однако надеемся, что эти опасения не оправдаются, и завтра, в крайнем случае послезавтра, социальные проблемы военнослужащих – переподготовка, трудоустройство и др. – будут решаться гораздо более оперативно и качественно. Это, в свою очередь, приведет к повышению привлекательности военной службы и к улучшению качественного состава вооруженных сил.

Ю. Шишкин,
кандидат технических наук
директор учебно-производственного центра,
член-корреспондент Российской инженерной академии

Военный интеллект и предпринимательство

Проблемы, возникшие в связи с проведением в стране военной реформы, с сокращением численности вооруженных сил, с социальной адаптацией увольняемых военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, известны всем. Общественное мнение, как правило, их связывает с решением для этой группы населения вопросов обеспечения жильем, профессиональной переподготовки, трудоустройства, в том числе и на основе предпринимательства.

Проблема вовлечения кадровых военнослужащих, уволенных с военной службы, в предпринимательство не может решаться огульно без ориентации на реальные местные условия, обстоятельства и перспективы развития экономики, без учета особенностей качественного и количественного состава этого слоя населения в регионе. Известно, что офицеры, уволенные в запас, – это, в большинстве своем, организованные, дисциплинированные, высококвалифицированные люди, составляющие кадровый ресурс, способный при определенных условиях внести заметный вклад в экономику, в том числе и путем развития цивилизованного предпринимательства. Возьмем, к примеру, категорию бывших военных исследователей, компактно проживающих в г. Юбилейном Московской области. Вовлечению их в наукоемкий бизнес способствуют три взаимообусловленных обстоятельства.

1. Градообразующим предприятием г. Юбилейного является крупнейший в России научно-исследовательский институт Министерства обороны – 4 ЦНИИ МО РФ. В связи с этим в городе установился менталитет военной научной среды, сформированный на базе многолетних комплексных исследований больших систем

военного назначения. Научный потенциал института характеризуется наличием в его составе около 60 докторов и более 500 кандидатов наук.

2. Город претендует на присуждение ему статуса наукограда и в этой связи постепенно формирует инновационную среду, способствующую вовлечению интеллектуальных ресурсов института в развитие экономики, в том числе и за счет создания бывшими военными исследователями малых наукоемких предприятий.

3. Корпоративные интересы и пристрастия, продолжительная совместная работа, компактное проживание, наличие сложившихся научных школ – все это содействует созданию условий для формирования среды, в которой трудовая деятельность после окончания службы военных исследователей может быть продолжена в сфере их профессиональных интересов, в том числе, путем организации малого наукоемкого бизнеса.

Все три упомянутых обстоятельства имелись в виду при формировании системы поддержки предпринимательской активности кадровых военнослужащих запаса – бывших военных исследователей, осуществляемом при поддержке фонда «Евразия» и Института «Открытое общество». Прежде чем сформулировать основные задачи этой системы, необходимо было понять характерное восприятие предпринимательства данной категорией граждан.

Во-первых, «чувство рынка», как и у подавляющей массы населения нашей страны, у бывших военнослужащих отсутствует. Можно сказать, что имеет место страх при вступлении в так называемую рыночную стихию.

Во-вторых, привитая годами военной службы привычка действовать по приказам, установленным правилам сковывает сознание бывших военнослужащих при оперировании рыночными категориями.

В-третьих, бывшие военные исследователи (многие из них – ученые высшей квалификации), привыкшие иметь дело с точными науками, как правило, полагают, что главной в технологическом бизнесе является техническая идея. И искренне недоумевают, что никто не становится в очередь для ее приобретения. В этой связи одной из первоочередных целей системы поддержки является осуществление перелома в сознании бывших военнослужащих в части отношения их к предпринимательству, а уже затем освоение азов рыночных отношений, технологий продвижения на рынок товаров и услуг.

Таким образом, были определены задачи системы поддержки предпринимательской активности бывших военных исследователей. К ним относятся: предоставление образовательных услуг в сфере организации предпринимательской деятельности, имея в виду, прежде всего, получение представлений о реалистичности собственных бизнес-идей и о своих способностях их реализации; предоставление адресной поддержки в виде консалтинговых, бухгалтерских и других услуг физическим лицам и малым предприятиям для реализации их бизнес-проектов; создание среды, обеспечивающей на основе формальных и неформальных отношений обмен опытом и информацией между физическими и юридическими лицами в ходе их предпринимательской деятельности. На последнюю задачу необходимо обратить особое внимание, поскольку именно она, на наш взгляд, может определить положительную тенденцию интереса к предпринимательству на базе конкретных примеров зарождения и реализации бизнес-идей. В этой связи небезынтересен анализ бизнес-

идей, разработанных бывшими военными исследователями и поддерживаемых в рамках выполнения проекта «Система поддержки предпринимательской активности кадровых военнослужащих запаса и членов их семей». Практически все проекты (95 %) содержат результаты интеллектуального труда и потому являются отражением менталитета творческих работников. Около 70 % проектов выполняются в сфере профессиональной деятельности их исполнителей, которую они вели как военные исследователи. Более всего таких проектов связано с разработкой программных продуктов. Это объясняется, во-первых, тем, что большое число научных сотрудников в военных НИИ профессионально заняты именно созданием программного обеспечения, во-вторых, востребованностью в компьютеризации фирм и организаций различных форм собственности (то есть наличие рынка) и, в-третьих, тем, что для реализации таких проектов не требуются большие материальные затраты.

Одной из основных сфер научной деятельности 4 ЦНИИ МО является участие в управлении крупнейшими проектами, что обусловило высокий профессионализм научных сотрудников, работающих в этой области. Примером такого рода проекта является создание систем охраны, разработка концепций которых для объектов различного назначения представлена авторами (канд. техн. наук В.Н.Скальский и канд. техн. наук Ф.А.Ткачев) как коммерческий интеллектуальный продукт. Характерным с точки зрения применения в гражданской сфере профессиональных знаний и опыта, приобретенных на военной службе, является проект подполковников Л.Честина и С.Клиновицкого «Обучение специалистов предприятий и организаций различных форм собственности по вопросам взрывобезопасности объектов». Оба офицера – опытные саперы – специалисты по обеспечению взрывобезопасности, оба награждены за эту службу орденами. В 1999 году Л.Честин обезвредил взрывное устройство на улице г. Юбилейного. Продолжением военной исследовательской деятельности в гражданской области является разработка и применение методов психодиагностики на базе использования аппаратно-программного комплекса «Мультипсихометр-03» (канд. техн. наук К.В.Сугоняев)

В Минобороны этот комплекс и программное обеспечение к нему применяется для профотбора, профдиагностики операторов, водителей транспортных средств и др. Авторами была проведена модернизация комплекса для гражданских целей. Теперь он закупается центрами занятости населения. Благодаря эффективному использованию высоких интеллектуальных возможностей исполнителей (канд. техн. наук К.Н.Барамзин, канд. техн. наук С.А.Луценко) динамично развивается проект «Экономико-правовая экспертиза собственности», к реализации которого привлекаются на контрактной основе до 10 человек. Опыт работы в инженерно-технической области позволил начать успешное развитие проекта по восстановлению автотракторной техники на основе использования ремонтно-восстановительного состава, разработанного и поставляемого НИИ проблем трения и износа (канд. техн. наук А.А.Целовальников). Это является примером организации технологического бизнеса на базе использования «чужих» технологий.

Особняком стоит проект «Физическое и нравственное воспитание подростков на базе восточных единоборств» (Ю.А.Деев), который хотя и не представляет технологический бизнес, однако получил поддержку, в том числе организационную, в виде содействия по включению его в программу внешкольной работы в городе. Десять

проектов получили поддержку в виде включения их в программу социально-экономического развития г. Юбилейного Московской области, как наукограда. Обзор проектов бывших военных исследователей опубликован в спецвыпуске журнала Российской инженерной академии «Двойные технологии». Сведения о них размещены в Интернете. Адресное распространение журнала дает результаты. По четырем проектам получены запросы. А с заводом «Микроприбор» (г. Конаково Тверской области) заключено соглашение о намерениях, в соответствии с которым бывшие военные исследователи привлекаются к разработке технологий, реализуемых при выпуске продукции на заводе. Опыт деятельности по созданию системы поддержки предпринимательской активности показывает, что успех в этом деле возможен только при скрупулезной адресной работе с потенциальными и действующими предпринимателями.

Ю. Павлов

**Проблемы социальной реабилитации военнослужащих,
граждан, уволенных с военной службы,
и членов их семей в Тверской области**

(Опыт работы Тверского областного центра социальной реабилитации
военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы,
и членов их семей)

(печатается с сокращениями)

В связи с широкомасштабным сокращением Вооруженных Сил Российской Федерации, передислокацией войск из стран бывшего СССР, стран Варшавского договора в Тверскую область прибыло на постоянное место жительства большое количество военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей. В связи с тем, что сокращение ВС будет продолжаться (примерно – 75–90 тыс. человек в 1997–98 годах), в области намечается рост числа граждан, уволенных с военной службы.

В условиях обострения социально-экономического положения в стране, роста безработицы возникает необходимость принятия комплексных мер социального обеспечения и социальной защиты как военнослужащих, так и лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей.

Неисполнение государством правовых гарантий, предусмотренных конституцией, многих положений законов и постановлений порождает значительное число нерешенных проблем, главными из которых являются отсутствие жилья, безработица, сложность переобучения. Кроме этих проблем, существует ряд других, которые также требуют разрешения.

Военнослужащие, лица, уволенные с военной службы, в целом представляют из себя высоко подготовленный контингент в возрасте 35–45 лет, в основном с высшим образованием, который мог бы использоваться по специальностям с высокими требованиями к интеллекту, профессионализму и ответственности.

Проблемы обеспечения жильем, переподготовки и трудоустройства военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей, ожидаемое увеличение контингента увольняемых военнослужащих обусловили необходимость разработки

обоснованной региональной программы по их социальной реабилитации, а также создания механизмов реализации этой программы.

Целью данной статьи является анализ социальной защищенности военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей в Тверской области, а также выработка предложений по решению проблем, стоящих перед указанным контингентом и администрациями области, городов и районов.

1. Социально-психологические характеристики увольняемых в запас военнослужащих

1.1. Правовые основы социальных гарантий военнослужащих, уволенных из вооруженных сил, и членов их семей

Служба в ВС РФ сопровождается определенным ограничением некоторых общегражданских прав и свобод, дополнительными тяготами и лишениями, связанными с риском для жизни.

В силу этого после увольнения в запас военнослужащим и членам их семей предоставляются в виде компенсации социальные гарантии и льготы.

Основные положения таких гарантий отражены в законах РФ («Военный пакет»): «О статусе военнослужащих», «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу», «О воинской обязанности и военной службе», «О ветеранах» и др.

Основные социальные права военнослужащих запаса и членов их семей, которые необходимо учитывать в ряду других факторов при решении проблемы расселения и адаптации, можно объединить в следующие группы:

- право на выбор места жительства и жилье;
- право на трудоустройство и образование;
- право на собственность (землю);
- право на медицинскую помощь.

Объем и характер прав и льгот военнослужащих зависит от выслуги лет. В таблице приведены также выдержки из закона «О статусе военнослужащих» с указанием соответствующих статей.

Порядок реализации прав и льгот военнослужащих в зависимости от выслуги лет

Права и льготы военнослужащих	До 10 лет	10–15 лет	15–20 лет	Свыше 20 лет
1. Право на выбор места жительства: «...выбор постоянного места жительства в любом населенном пункте РФ» (ст. 6, п. 4)	+	+	+	+
2. Право на трудоустройство: «...предоставление работы с учетом специальности не позднее месячного срока со дня обращения в органы гос службы занятости»				

(ст. 22, п. 5)	+	+	+	+
3. Право на жилище: «...обеспечиваются жилыми помещениями по нормам в 3-х месячный срок...» (ст. 15, п. 6); «...первоочередное право вступления в ЖСК либо выделение земли для строительства жилья» (ст. 15, п. 12) «...безвозмездная финансовая помощь: – 75 % – 100 %» (ст. 15, п. 14)	–	+	+	+
4. Право на собственность (землю): «...бесплатно 0,1 га в городах и поселках, 0,25 га в сельской местности, ...для ведения фермерского хозяйства 0,3 га» (ст. 17, п. 5) «...и освобождения от земельного налога» (ст. 17, п. 3)	–	–	+	+
5. Право на образование (уволенные по достижению предельного возраста): «...на бесплатное первоочередное направление для прохождения переподготовки с выплатой среднего заработка» (ст. 19, п. 4)	+	+	+	+
б. Право на медицинскую помощь: «...офицеры запаса бесплатно в военных медицинских учреждениях, а при их отсутствии в любых органах здравоохранения» (ст. 16, п. 2); «...члены семей офицеров запаса бесплатно только в военных медицинских учреждениях» (ст. 16, п. 3)	–	–	–	+
	–	–	–	+

В Тверской области реализуется большинство из предусмотренных законом прав и льгот военнослужащих запаса.

Так, область не выдвигает ограничений по выбору постоянного места жительства. Военнослужащий после увольнения может выбрать любой город или район для постоянного проживания. Однако стихийное расселение по территории области привело к чрезмерной концентрации уволенных военнослужащих в г. Твери и ряде городов областного подчинения. Это сказалось на длительности сроков ожидания жилья.

По реализации права на трудоустройство и образование ведут значительную работу Комитет по занятости населения Тверской области в тесном контакте с областным Союзом ветеранов ВС и офицеров запаса.

С 1993 года в областном центре регулярно организовывались курсы «Экономика и предпринимательство», на которых обучалось несколько групп по 25–30 человек. Однако популярность и посещаемость этих курсов к 1995 году ощутимо упала из-за ряда факторов как объективного, так и субъективного характера.

Реализация права на жилище в установленные законом сроки невозможна, так как практически все программы строительства жилья из-за отсутствия достаточного финансирования провалены.

Медицинская помощь военнослужащим и членам их семей в нормах, указанных в законе, может быть реализована только в г. Твери, где имеется госпиталь на 400 коек. В перспективе, с переходом на платное медицинское обслуживание, может возникнуть проблема медицинского обеспечения военнослужащих запаса, особенно в отдаленных районах области.

Право на землю в законе «О статусе военнослужащих» выступает как право прямого действия. В настоящее время работы по выделению земельных участков приостановлены в связи с отсутствием земельного кодекса.

Все это еще раз указывает на необходимость разработки комплексной региональной программы социальной защиты военнослужащих, граждан уволенных с военной службы, и членов их семей на 1998–2000 годы.

1.2. Анализ ожидаемого состава контингента увольняемых из вооруженных сил

Анализ контингента основывается на данных опроса военнослужащих, уволенных из вооруженных сил и прибывших в Тверскую область из различных регионов страны, а также на результатах анонимного анкетного обследования в 1994–1996 годах военнослужащих частей, расположенных на территории Тверской области. Используются также данные областного и районных военкоматов, Администрации Тверской области.

В последние годы наблюдается значительный рост числа уволенных из ВС: в 1992 году в Тверскую область прибыло 1 500 человек, в 1993 году – 2 040 человек, в 1994 году – 2 500 человек, в 1995 году – 2 820 человек, в 1996 году – более 3 000 человек. Прогнозировавшийся в 1994 году спад численности прибывающих в 1996–1997 годах не оправдался из-за продолжающегося сокращения ВС. Более того, резко увеличилось число военнослужащих, прибывающих из стран, ранее входивших в СССР. В последующие годы надо ожидать рост числа прибывающих военнослужащих за счет планируемого дальнейшего сокращения ВС и закончивших службу по контракту.

Ухудшение материального положения семей и падение престижа военной службы также приведут к увеличению притока в область уволенных военнослужащих со значительным преобладанием среди них не имеющих права на пенсию и бесплатное жилье. Возрастной ценз этой категории военнослужащих упадет до 30–35 лет.

Образовательный уровень увольняемых военнослужащих достаточно высок: 55 % имеют высшее образование; 14 % – среднее техническое; 31 % – среднее. Почти половина опрошенных имеет гражданские инженерно-технические специальности: 31 % – инженерные, 14 % – квалификацию техника.

Демографические характеристики свидетельствуют о преобладании лиц наиболее активных возрастов, причем доли возрастных групп 25–30 лет и 40–50 лет почти равны.

Семейное положение увольняемых военнослужащих: одинокие – 4 %; семья из трех человек – 21 %; семья из четырех человек – 67 %; семья из пяти человек – 8 %.

Отношение к трудоустройству: почти 1/3 опрошенных высказали неуверенность в возможности самостоятельно трудоустроиться. Военнослужащие плохо информированы о проблемах трудоустройства. Из числа опрошенных только 24 % намерены после увольнения работать по своей специальности (гражданской), а 48 % не имеют представления о месте и характере будущей работы. Здесь просматривается серьезная психологическая проблема – неуверенность военнослужащего в том, что он сможет выполнять свои обязанности на новом месте работы так же качественно, как и на военной службе. Во многом это справедливо и для членов семей военнослужащих.

Данные опроса свидетельствуют о необходимости социальной реабилитации военнослужащих. Многие нуждаются в психологической помощи.

Психологическое состояние планируемых к увольнению характеризуют ответы на вопрос: «Уверены ли Вы, что сумеете устроить жизнь своей семьи в гражданских условиях?». Положительный ответ дали 36 % опрошенных, отрицательный – 11 %, не уверены в своих возможностях 53 %. В настоящее время в связи с ухудшением экономического положения в стране и ростом безработицы эти цифры быстро меняются в сторону увеличения числа сомневающихся.

Более определенные ответы получены на вопрос о причинах выбора данного места жительства: наличие жилья – 49 %; проживают родные и близкие – 22 %; наличие вуза для обучения детей – 17 %; возможность трудоустройства – 12 %; благоприятная экологическая обстановка – 11 %.

Определяющее значение наличия жилья при выборе места жительства подтверждает остроту жилищной проблемы для военнослужащих запаса. При этом военнослужащие, увольняемые в запас на территории Тверской области, не склонны менять выбранное место жительства. На вопрос о согласии поехать в один из районов области, если там предоставят жилье и работу, положительный ответ дали только 13 % опрошенных, 4 % ответили неопределенно, а 83 % отказались изменить свой выбор. В большей степени на расселение по районам области соглашаются прибывающие в область из бывших республик СССР и военнослужащие старших возрастов. Очень часто определяющим фактором для многих военнослужащих при выборе места жительства выступает чувство ответственности перед семьей, так как большую часть жизни члены семьи вынуждены были проживать в отдаленных районах страны. При этом дети большинства военнослужащих запаса достигли возраста, когда требуется продолжение образования и обустройство в самостоятельной жизни. В условиях ухудшающейся экономической и криминогенной обстановки этот фактор для многих становится определяющим при выборе места жительства.

Подтверждением этому является тот факт, что всего в области 3 349 семей ожидают жилье. Из них примерно 2 000 – Тверь, приблизительно 180 – Ржев, 160 –

Конаково, 100 – Бежецк, 130 – Вышний Волочек, то есть там, где есть учебные заведения и развиты бытовые и культурные инфраструктуры.

1.3. Социально-профессиональная и психологическая адаптация военнослужащих, уволенных в запас

1.3.1. Анализ профессиональных и социально-психологических качеств, определяющих положение офицеров запаса на рынке труда

На социально-психологическое состояние офицеров запаса в значительной степени влияет общее обострение социальной напряженности в стране, проявляющееся по отношению к ним в следующем:

1. Кризис экономики страны, инфляционные процессы, резко снижающие уровень жизни офицеров запаса и членов их семей.

2. Националистические тенденции в ряде бывших республик СССР, вывод войск привели к тому, что военные пенсионеры, члены их семей оказались в других государствах без гражданства.

3. Отсутствие четкого механизма реализации законодательства по социальному статусу военнослужащих. Принятые, но не действующие по многим положениям законы или статьи, еще более усиливают социальную напряженность.

В связи с этим офицеры запаса не удовлетворены своим социальным статусом, обеспечением жильем и материальным положением.

Пренебрежение вопросами трудоустройства офицеров запаса породило у них неуверенность в поиске профессии. Одновременно у многих руководителей администраций, предприятий, учреждений выработалось ошибочное мнение о возможностях офицеров в гражданских условиях, ограниченных лишь способностью «командовать» или «охранять».

Вместе с тем оснащение армии и флота новейшей техникой, высокая специализация воинского труда в последние десятилетия резко подняли уровень общей и профессиональной подготовки офицеров. Анализ анкетных данных офицеров запаса показал, что они имеют ряд психологических качеств, дающих некоторые преимущества в адаптации к гражданским условиям и в трудоустройстве:

1. Наличие практического опыта работы в экстремальных условиях.

2. Способность противостоять трудным обстоятельствам.

3. Способность адаптироваться к новым условиям работы и новому коллективу.

4. Дисциплинированность и исполнительность, высокая организованность и ответственность, умение работать на совесть.

5. Активность, творчество, наличие опыта и способностей к общественной работе.

Однако ряд психологических качеств офицеров запаса может негативно влиять на процесс их адаптации к гражданским условиям:

1. Непривычность к новым условиям общения и жизнедеятельности. Необходимость преодоления новых психологических барьеров (эмоциональные перегрузки, стресс, потеря уверенности и т.д.).

2. Отсутствие опыта самостоятельного трудоустройства.

3. Увеличение продолжительности овладения новой профессией.

Все это предопределяет необходимость организованной адаптации военнослужащих к гражданским условиям.

Представляется, что наиболее эффективно могут быть применены следующие варианты профессиональной адаптации и трудоустройства бывших военнослужащих:

Первый вариант. Психологическая адаптация и профессиональная ориентация на завершающем этапе службы. Эта работа может начинаться за 1–2 года до увольнения (такой опыт успешно применен в Англии). После того, как офицер включен в план увольнения и с ним проведена беседа, ему предоставляется широкая информация, справочники о состоянии рынка труда, жилья и т.д., которые могут помочь правильно выбрать новое место жительства, профессию, продумать и подготовить будущее членов семьи. Организуются курсы переподготовки при части, в ближайших учебных заведениях или дистанционное обучение через центры переподготовки. Проводятся экскурсии на предприятия, встречи с психологами. Офицер, прапорщик знакомятся с тактикой поведения на рынке труда с учетом своей квалификации, возможностями и желаниями. В год увольнения военнослужащему предоставляется краткосрочный отпуск на выбранное место жительства для поиска места работы, заключения договора с работодателем и кратковременной стажировки. После этого начинается этап целенаправленной подготовки к конкретной работе. Здесь необходимо предусмотреть некоторые льготы предприятиям на период удержания рабочего места за военнослужащим, с которым заключен договор.

Второй вариант. Это самостоятельные усилия в поиске работы и освоении новой профессии. Реализация этого варианта связана с активностью и предприимчивостью самого офицера, а также типом специальности и условиями проживания накануне увольнения. Однако и при этом варианте офицеру необходима помощь в психологической адаптации, в получении широкой информации о рынке труда, о возможности пройти курс доподготовки или переподготовки. Для реализации этого варианта необходимо создание системы психологической реабилитации, специальной информационной службы занятости.

Третий вариант. Создание на высокотехнологических современных производственных предприятиях отдельных цехов или отдельных офицерских предприятий по разной специализации. Реализация комплексных районных программ обустройства с учетом экономической специализации района и в целом потребности области. Заслуживает пристального внимания опять же опыт Англии, где, к примеру, традиционно производство дорожных знаков отдано предприятиям ветеранов королевских ВС.

Выводы:

1. Проблемы психологической адаптации и трудоустройства бывших военнослужащих будут решаться в условиях крайней необеспеченности жильем. Поэтому определяющим фактором адаптации должен быть учет местных условий и приспособляемость к местным, городским, районным возможностям и программам.

2. Для эффективного использования квалификационного потенциала офицеров необходим соответствующий уровень работы информационной службы занятости на местах.

3. Важна система подготовки офицеров и членов их семей к жизни в новых условиях в структуре МО РФ.

4. Необходима система учреждений социальной реабилитации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

5. Нужны государственные, региональные программы социальной защиты, обеспеченные законодательной базой, механизмами реализации и финансированием.

1.3.2. Классификация военных профессий по сходству профессиональных признаков с гражданскими специальностями

Военные профессии в определенной степени имеют аналог и соответствие с гражданскими. Целесообразно систематизировать и объединить их по видам профессий и профессиональным признакам. Это может быть положено в основу методики поиска «своей» специальности.

Как показал анализ анкетных данных уволенных в запас офицеров и прапорщиков по Тверской области, распределение их специальностей по предложенной классификации имеет следующий вид:

Командный	Гуманитарный	Инженерно-технический	Управленческий (штабной)	Тыловой (снабжение)
23 %	8 %	45 %	12 %	12 %
1-й вид	2-й вид	3-й вид	4-й вид	5-й вид

Таким образом, около половины всех уволенных офицеров имеют инженерно-техническую квалификацию (3-й вид). Они могли бы найти применение на промышленных предприятиях, в различных мастерских, на технологических линиях современного производства. При необходимости для них следует организовать курсы доподготовки или переподготовки.

Офицеры с гуманитарной подготовкой (2-й вид) могут быть широко использованы в системе школьного и среднего специального образования, где ощущается крайний дефицит учителей, преподавателей-мужчин.

Специалисты 4-го вида, управленческого (штабного), могли бы успешно использоваться в любом административном аппарате.

1.3.3. Формы профориентационной работы среди военнослужащих, уволенных в запас

Как отмечалось, профориентационная работа должна начинаться за несколько лет до увольнения с военной службы. Сложность этой проблемы обуславливается следующими факторами:

1. Выбором места постоянного жительства.
2. Наличием работы по специальности, сходной с бывшей военной профессией.
3. Необходимостью переподготовки и определения ее степени (доподготовка, повышение квалификации или переквалификация).

Опыт зарубежных стран свидетельствует, что приоритетным должен быть выбор профессии и места работы, так как они лежат в основе психологической адаптации офицера после увольнения.

За основу профориентационной работы должны быть взяты профессиональные признаки классификации сходства военных профессий с гражданскими. А далее вопрос должен решаться индивидуально в соответствии с вариантами профориентации.

В области должна быть создана система занятости, включающая в себя функции профориентации, переподготовки и трудоустройства. Необходимо наличие специальной информационной службы, имеющей данные о потребностях в кадрах различных профессий и квалификаций в городах и районах области. Координирующим и связующим звеном должен стать центр социальной реабилитации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. Эта служба должна быть способна к оперированию данными об имеющихся профессиях и квалификации офицеров запаса. По сопоставлению спроса и предложения можно будет выдать рекомендации по виду доподготовки или переподготовки. Таким образом, такая служба должна выполнять информационные функции как посреднические, так и профессионально ориентирующие.

Для реализации этих функций важно создание банка данных. Услугами такой информационной службы могут воспользоваться военнослужащие еще накануне увольнения в запас. Информационно-ориентирующая служба должна иметь систему заинтересованных пользователей как среди контингента желающих найти работу, так и среди предприятий, фирм и других организаций работодателей.

Формы профориентационной работы должны определяться основными направлениями экономического развития региона, области, городов и районов; развитием перспективных отраслей производства, транспорта, предпринимательства, сферы услуг.

В центре социальной реабилитации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, в Союзе ветеранов вооруженных сил и офицеров запаса или в военкоматах должны формироваться с использованием ЭВМ банки данных о контингенте военнослужащих, уволенных в запас. На основе всестороннего сопоставления и оценки данных вырабатываются рекомендации по возможному трудоустройству. В центрах реабилитации и переподготовки на основе индивидуального подхода с учетом способностей и пожеланий офицера принимается решение по его трудоустройству.

Выводы:

1. Выбор новой профессии является главным в обретении психологической устойчивости и адаптации офицера запаса к гражданским условиям. Наличие работы по душе позволит реализовать себя, укрепить семью и обеспечить ее развитие.

2. Для эффективного решения задач трудоустройства бывших военнослужащих необходима специальная служба занятости в регионе.

3. Необходимо создание и развертывание информационной системы (банка данных) рабочих мест, целесообразных к замещению офицерами запаса в городах и районах области с компактным проживанием офицеров.

4. Информационная служба должна вести активную работу с заинтересованными пользователями: предприятиями, фирмами, организациями работодателей.

5. Учебные центры, создаваемые для офицеров запаса, должны иметь гибкую структуру профессиональных курсов применительно к потребностям рынка труда в регионе. Учитывая значительную удаленность мест проживания многих офицеров от учебных центров, занятость в дневное время на работе и военной службе, необходимо приоритетно развивать такие формы переподготовки, как вечернее и дистанционное обучение без отрыва от военной службы и работы. Использовать мобильные группы.

6. В условиях экономического кризиса, спада производства, сокращения промышленных предприятий важно определить перспективные устойчивые ведомства, предприятия с передовой технологией, в которых могли бы найти применение офицеры запаса.

7. Создаваемые предприятия офицеров запаса с собственностью своего Союза должны иметь льготы по налогообложению.

8. Необходимо тщательно готовить и проводить конверсию военных городков.

2. Исследование социально-экономических и градостроительных условий для размещения военнослужащих запаса в Тверской области

2.1. Анализ состояния рынка труда в связи с экономической ситуацией в городах и районах Тверской области

2.1.1. Рынок незанятого труда и его составляющие

Рынок труда, понимаемый как механизм регулирования спроса и предложения рабочей силы, основанный на стоимостных принципах, в нашей стране только начинает складываться. Рынок труда является частью рыночного механизма функционирования экономики. Его создание предусматривает как меры государственного регулирования, так и значительную роль саморегулирования. Рынок труда представляет собой систему отношений между работодателями и наемными работниками по поводу спроса и предложения рабочей силы. Отношения строятся на стоимостной основе и формируют механизм распределения и перераспределения трудоспособного населения по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности. С формированием рынка труда связаны такие новые для нашей страны явления, как конкуренция, безработица, резерв рабочей силы.

Начальный этап формирования рынка труда в условиях кризисной экономики связан прежде всего с несоответствием стоимости и цены рабочей силы, оплаты труда многих категорий работников и реальной стоимости жизни. Особенно занижена оплата ряда профессий высокой квалификации. Процессы перераспределения рабочей силы сдерживаются как социально-экономическими, так и социально-психологическими особенностями работников наемного труда. Специфика положения на рынке труда связана с искусственным сдерживанием высвобождения работников при длительном спаде объемов производства многих предприятий.

Объектом нашего внимания является часть формирующегося рынка труда – рынок незанятого труда, анализ состояния которого позволяет оценить возможности

трудоустройства в городах и районах области увольняемых в запас военнослужащих. Рынок незанятого труда включает три группы населения в трудоспособном возрасте:

1. Уволенные по причинам текучести;
2. Высвобожденные с предприятий и организаций в связи с сокращением объемов производства, закрытием предприятий и т.д.;
3. Временно незанятые работники, выходящие впервые или после длительного перерыва на рынок труда в поисках работы.

2.2. Строительная база Тверской области и возможности ее использования для ведения нового жилищного строительства

1. Объемы жилищного строительства в Тверской области начиная с 1990 года начали резко уменьшаться и в 1993 году в городах и поселках городского типа было построено на 65 %, а на селе – на 85 % жилья меньше. Процесс снижения объемов строительства из-за экономического спада во всех отраслях производства продолжает нарастать и в настоящее время.

Город Тверь, проведя активное коттеджное строительство в 1991–1992 годах, с 1993 года снизил объемы жилищного строительства в 2 раза по сравнению с 1990 годом. Такой же уровень сокращения объемов – во Ржеве. В остальных городских поселениях области снижение объемов строительства жилья более значительное, вплоть до минимальных объемов – менее 500 м² или его прекращения. Резкое сокращение объемов жилищного строительства – результат сложного финансового состояния предприятий и организаций, которые сократили заказы на строительство, заморозили многие объекты из-за отсутствия финансовых средств.

Однако с 1993 года по 1995 год в области строительства жилья для уволенных военнослужащих обозначился некоторый рост, связанный в первую очередь с поступлением средств из бюджета РФ по программам строительства жилья для военнослужащих, уволенных в запас, и активной работой Совета ветеранов ВС и офицеров запаса Тверской области, который взял под контроль правильность и эффективность использования этих средств. В 1996 году из-за резкого снижения объемов финансирования из республиканского бюджета строительство жилья для уволенных военнослужащих резко сократилось (в три раза), а в г. Твери была предоставлена только одна квартира.

Наличие большого количества незавершенных строительных объектов, с одной стороны, резко сократило «выход» жилья для военнослужащих, уволенных в запас, с другой стороны, дало возможность при поступлении бюджетных средств в запланированном на 1997 год объеме, в течение весьма непродолжительного периода закупить у предприятий и организаций недостроенное жилье и ввести его в строй.

Однако анализ финансирования Правительственной программы строительства жилья для военнослужащих, уволенных в запас или отставку, в 1995–1997 годах, показывает, что эти ожидания в настоящее время нереальны. Правительственная программа «Государственные жилищные сертификаты» не предусматривает строительство нового жилья, а рынок готового жилья (в то числе вторичного) не может обеспечить всех стоящих в очереди. Такое положение с обеспечением

жильем приводит к резкому возрастанию социальной напряженности среди военнослужащих, распаду семей и другим негативным последствиям.

В строительстве за последние годы произошли заметные организационные изменения, связанные с изменением формы собственности. На 1 января 1994 года в области было 290 строительных организаций, в том числе более 70 % приватизированных. Крупные подрядные организации раздробились на несколько более мелких, разделив производственные фонды.

Несмотря на тяжелое финансовое положение строительных подрядных организаций, при поступлении средств из бюджета РФ можно прогнозировать ведение строительства жилья в объемах 1990 года.

На территории Тверской области сельское и городское жилищное строительство ведется на местной (областной и районной) базе индустриального домостроения – крупнопанельного, кирпичного, объемно-блочного, деревянного и в незначительных объемах – монолитного.

Производство строительных материалов, деталей и конструкций, обеспечение строительства нерудными и вяжущими строительными материалами в области базируется в основном на местных минерально-сырьевых и лесных ресурсах. Запасы значительны по песку, глине; ограничены по щебню и гравийно-песчаным смесям, в ряде районов – по лесным ресурсам.

Переход на преимущественно индивидуальное – коттеджное и усадебное строительство привел к возникновению большого количества подрядных организаций, работающих в этой области. При сертификатном способе эти подрядные организации способны обеспечить нужный объем строительства во всех районах области с дополнительным привлечением собственных средств военнослужащих только в том случае, если они будут вести упреждающее строительство. Но это почти невозможно из-за отсутствия у них достаточных оборотных средств.

3. Программа расселения на территории Тверской области военнослужащих, увольняемых из вооруженных сил

3.1. Концепция расселения

Проблема рационального расселения, обустройства и занятости увольняемых в запас военнослужащих затрагивает интересы как минимум трех сторон. Это, во-первых, сами военнослужащие со своими семьями; во-вторых, область в целом, выразителем интересов которой выступает областная администрация; в-третьих, население тех мест, где будет осуществляться расселение.

Интересы военнослужащих и местного населения достаточно ясны и могут быть сформулированы следующим образом.

Большинство прибывших в Тверскую область военнослужащих в силу своего происхождения, образования, жизненного опыта и в соответствии с господствующей в их среде системой ценностей, хотели бы жить в Твери или в наиболее крупных городах области с хорошими жилищными условиями и высокоразвитой социальной инфраструктурой. Большую важность для них имеет

удобство транспортных связей с Москвой, а в случае поселения вне областного центра – и с Тверью.

Интересы местного населения относительно расселения военнослужащих в общих чертах сводятся к двум позициям: вселение не должно вести к ухудшению условий жизни (возрастанию нагрузки на учреждения сферы обслуживания, усилению скученности населения, ухудшению ситуации на рынке труда и пр.), а сами вселяемые не должны ставиться в какое-либо привилегированное положение (разумеется, за исключением предусмотренных законом льгот), то есть для них не должны создаваться элитарная (закрытая) сфера обслуживания, организовываться специальное снабжение и т.п. Любая модернизация условий жизни должна распространяться не только на вселяемый контингент, но и на местное население.

Сложнее сформулировать интересы области в целом. При этом необходимо ориентироваться на долгосрочные интересы, а не на сиюминутные проблемы, многие из которых связаны с трудностями переходного периода. Область заинтересована прежде всего в адресном расселении, когда потоки прибывающих направляются в определенные места, в наибольшей мере нуждающиеся в «демографической подпитке». Но и свободное расселение, осуществляемое по выбору самих мигрантов – в данном случае военнослужащих, уволенных в запас – также отвечает интересам области.

Такая формулировка интересов вытекает из следующих посылок.

1. Демографический потенциал области подорван.

Население себя не воспроизводит и в обозримой перспективе воспроизводить не будет.

2. Область, несмотря на ее расположение в историческом ядре государства, принадлежит к числу слабозаселенных регионов России (конечно, по меркам европейской части страны). Значительная часть территории области представляет собой периферийные пространства с затухающей жизнедеятельностью.

3. Городской каркас территории области развит недостаточно. Ситуация усугубляется деградацией многих мелких городских поселений.

4. Необходимым условием экономического роста является наличие весьма многочисленного трудового потенциала.

5. Увольняемые в запас военнослужащие на сегодняшний день представляют собой наиболее подходящий, высококачественный с точки зрения профессиональной подготовки, трудовой и бытовой дисциплины, семейного положения, жилищной мобильности и др. контингент, способный внести определенную «свежую струю» в социально-демографическое развитие области.

В наибольшей мере процессы деградации, как известно, затронули сельские поселения. Но надежды на расселение военнослужащих в сельской местности не реалистичны, так как желающих заниматься сельским хозяйством и жить в селе среди прибывающих в область мигрантов-отставников почти нет. Поэтому усилия администрации должны быть сосредоточены на том, чтобы направить поток прибывающих в малые города и поселки городского типа.

Расселение прибывающих в область уволенных в запас военнослужащих может осуществляться в разных формах. Выбор варианта расселения определяется, с одной стороны, величиной потока прибывающих в область военнослужащих, с другой стороны, комплексом условий в местах их предполагаемого расселения.

Предлагается три варианта, или способа, расселения.

Вариант 1 – рассредоточенное расселение путем покупки квартир или строительства индивидуальных домов. Вариант ориентирован на незначительный по величине поток с интенсивностью до 3–5 семей в год в небольшом городке или поселке и до 10–20 семей в наиболее крупных городах области с численностью населения более 50 тыс. человек. Вариант не требует ни строительства социальной инфраструктуры, ни создания новых рабочих мест. Возможна лишь прокладка инженерных сетей к индивидуальным домам в случае их подключения к общим системам жизнеобеспечения.

Данный вариант реализуется в настоящее время во многих городах и поселках области. В случае, если поток существенно не изменится, предлагается сохранить этот вариант как основной.

Вариант 2 – компактное расселение на специально выделенных площадках – улицы, кварталы, небольшие микрорайоны (коттеджи или отдельные многоквартирные дома). Требуются капиталовложения в инженерную инфраструктуру, увеличение мощности некоторых учреждений сферы обслуживания, создание дополнительных рабочих мест на существующих предприятиях.

Реализация этого варианта целесообразна в двух ситуациях. Во-первых, при возрастании существующего потока в несколько раз, когда емкость городских поселений для рассредоточенного расселения окажется исчерпанной. Во-вторых, при появлении сплоченных групп семей (от 5–7 до нескольких десятков), желающих селиться в одном месте. (Это было успешно реализовано при расселении мигрантов из стран Балтии по американской программе.) Возможно, такие группы имеет смысл формировать и целенаправленно, поскольку данный вариант облегчает адаптацию прибывающих военнослужащих (возникновение локальной общности со своим социальным микроклиматом). К этому варианту есть смысл обратиться и в случае принятия к реализации проекта строительства высокоскоростной железнодорожной магистрали Москва – Санкт-Петербург. Для того чтобы избежать дополнительной нагрузки на местный рынок труда, компактное расселение должно сопровождаться обязательным созданием рабочих мест.

Вариант 3 – концентрированное расселение, требующее больших градостроительных мероприятий, либо значительного роста существующих городских поселений, либо строительства новых городов или поселков «в чистом поле» или на месте сельских населенных пунктов. Вариант требует очень значительных целевых капиталовложений, реализации специальных инвестиционных проектов с созданием большого числа новых рабочих мест и систем всестороннего жизнеобеспечения.

Реализация этого варианта целесообразна только при резком (многократном) увеличении потока. Вариант в настоящее время малоактуален, поскольку такое увеличение потока может произойти лишь при обвальном сокращении вооруженных сил. Однако он представляет интерес при рассмотрении более широкой проблемы – создания инфраструктуры вокруг ВСМ.

Все эти варианты должны иметь особую поддержку со стороны Администрации области (в интересах области) и предусматривать реализацию мероприятий,

направленных на усиление заинтересованности переселенцев в выборе именно того варианта, который наиболее необходим области.

3.2. Методика выбора мест расселения

Предлагаемая методика отбора населенных пунктов, рекомендованных для расселения военнослужащих, включает следующие основные процедуры:

- а) группировку возможных мест расселения по числу поданных заявок;
- б) анализ условий для расселения в конкретных пунктах, рассматриваемых в качестве потенциальных мест расселения.

Выводы о возможности расселения в конкретных пунктах делаются не в общем, а применительно к определенному варианту расселения (см. п. 3.1). Во всех случаях при выборе мест расселения речь идет не только о территории в пределах городской черты того или иного города, но и о так называемой «субурбанизированной зоне» – ближайших пригородах, имеющих удобные транспортные связи с центральными районами города и застраиваемых индивидуальными домами с небольшими участками земли.

Все населенные пункты области были сгруппированы по количеству военнослужащих, стоящих в очереди на получение жилья. Желающих поселиться в сельской местности или в поселках городского типа, не являющихся районными центрами, не оказалось. Райцентры, включая Тверь, были разбиты на четыре группы:

1. Пункты с большим (более 50) числом очередников. Всего в этой группе 8 городов – все они являются городами областного подчинения. В эту группу вошли все имеющиеся в области города с хорошо выраженными межрайонными функциями и все города с числом жителей более 50 тыс. человек. Особняком стоит Тверь, поскольку на нее приходится 2/3 всех очередников, зарегистрированных в области.

2. Пункты со средним (от 11 до 50) числом очередников. В эту группу входят 11 городов.

3. Пункты с малым (до 10) числом очередников. Это 3 малых города и 6 поселков городского типа.

4. Пункты, где в 1994–1997 годах заявки на вселение военнослужащих не были зарегистрированы (или зарегистрированы единичные).

При анализе условий расселения выделяются, с одной стороны, факторы притяжения, создающие привлекательность населенного пункта, с другой – факторы ограничения, снижающие эту привлекательность. К факторам притяжения относятся:

– хорошая транспортная доступность Москвы и областного центра; особенно привлекательны города вдоль магистрали Москва – Петербург;

– наличие свободных площадок, пригодных для застройки – как в пределах городской черты, так и в пригородах;

– развитая инженерная инфраструктура, наличие свободных мощностей в городском хозяйстве, то есть возможность подключения к уже существующим сетям водопровода, канализации, теплоснабжения, газоснабжения и др.; резерв мощности очистных сооружений и т.д.;

- наличие собственной строительной базы;
- развитая социальная инфраструктура; с одной стороны, это возможность получения услуг достаточно высокого качества в области здравоохранения, образования, культуры и др., а с другой – достаточно престижные рабочие места, особенно для членов семей уволенных военнослужащих;
- наличие объектов незавершенного жилищного строительства, достраивая которые можно получить жилье быстрее и дешевле, чем при строительстве с «нулевого цикла»;
- общий уровень развития и возможности дальнейшей диверсификации хозяйственной структуры города – например, наличие предпосылок для развития рекреационного хозяйства, создания предприятий на базе использования местных природных ресурсов или выгод географического положения и т.д.

Факторами ограничения являются:

- наличие собственного контингента военнослужащих, то есть размещение воинских частей в самом городе или в его окрестностях, что приводит к использованию возможной «емкости» города (жилье и рабочие места) в основном военнослужащими, увольняемыми из этих частей, а приезд «со стороны» становится крайне затруднителен;
- высокий уровень безработицы в городе как официально зарегистрированной, так и скрытой (в форме остановки производства без увольнения работников); эти показатели отражают относительную сложность трудоустройства;
- неразвитость хозяйственной структуры города и (или) преобладание предприятий наиболее кризисных отраслей – например, текстильной промышленности, военно-промышленного комплекса. При этом следует отметить, что оценка степени перспективности хозяйственной структуры – очень сложная задача, требующая индивидуального подхода (поскольку даже в составе «регрессирующей» отрасли может быть прогрессивное предприятие). Поэтому данный критерий следует рассматривать скорее как дополнительный.

Специфика действия перечисленных выше факторов при различных вариантах (способах) расселения состоит в следующем.

При рассредоточенном расселении наиболее важным фактором является транспортная доступность. Необходимым условием является также достаточный уровень развития социальной инфраструктуры. Дополнительный фактор – наличие объектов незавершенного жилищного строительства. Все остальные факторы играют значительно меньшую роль, поскольку речь идет о вселении небольшого числа людей. Даже если в городе или поселке высокий уровень безработицы и нет свободных площадок для застройки, для нескольких человек, как правило, можно найти и рабочие места, и место для строительства. Другое дело – компактное расселение относительно большими группами. В этом случае все вышеперечисленные факторы играют свою роль.

3.3. Трудоустройство военнослужащих

Решение проблемы трудоустройства военнослужащих, увольняемых из вооруженных сил, должно удовлетворять двум условиям: использование высокого

профессионального потенциала военнослужащих и исключение обострения ситуации на рынке труда городов и районов области.

Как показывают проведенные в ряде городов области исследования, военнослужащие запаса по своим профессиональным и морально-психологическим качествам достаточно конкурентоспособны на рынке труда. Даже в городах с высоким уровнем безработицы офицеры запаса, особенно имеющие инженерную подготовку, трудоустраиваются успешно, ограничений в трудоустройстве не возникает. Если поток военнослужащих для небольших городов измеряется единицами, для более крупных городов – первыми десятками; при увеличении потока военнослужащих проблемы трудоустройства резко возрастают.

Трудоустраиваясь и занимая рабочие места, военнослужащие практически вытесняют местных жителей. Следовательно, при значительном количестве прибывающих военнослужащих необходимо предусмотреть обязательное создание новых рабочих мест (вариант компактного расселения).

При решении проблемы трудоустройства военнослужащего следует учесть особенности рынка труда области. Профессиональная подготовка военнослужащих, большинство из которых имеет инженерно-технические специальности, не совпадает с количеством вакансий, заявленных предприятиями в подразделения областной службы занятости. Среди заявленных вакансий преобладают квалифицированные рабочие, неквалифицированные вакансии служащих. Инженерные вакансии отмечены только в Твери и некоторых наиболее крупных промышленных центрах.

Несовпадение структуры вакансий и профессиональной подготовки военнослужащих обуславливает необходимость мероприятий по переподготовке контингента военнослужащих, среди которых преобладают наиболее трудоспособные возраста. Особое значение имеет подготовка военнослужащих к предпринимательской деятельности, которая одновременно решает две задачи: обеспечение занятости самих военнослужащих и создание подготовленными предпринимателями новых рабочих мест. Этот вариант более предпочтителен и требует создания специальных учреждений, которые оказывали бы военнослужащим помощь в становлении и развитии собственных предприятий. Ими могут стать бизнес-консультационные пункты и бизнес-инкубаторы различных форм собственности.

В настоящее время в Тверской области можно отметить низкую долю новых экономических форм в трудоустройстве незанятых граждан.

Потребность в трудоустройстве для разных возрастных групп военнослужащих различна: старшие возрастные категории либо не нуждаются в трудоустройстве, либо предпочитают должности малоквалифицированных служащих – сторожей и т.д. Наиболее активны молодые возрастные группы, для которых проблемы реализации своих возможностей и обеспечения семьи наиболее актуальны. Основные мероприятия по трудоустройству должны быть направлены на работу именно с этими категориями военнослужащих.

Для смягчения проблемы трудоустройства военнослужащих и адаптации их к гражданской жизни необходимо создать центры переобучения и переподготовки военнослужащих, которым предстоит увольнение из частей, расположенных на территории Тверской области. Такие центры необходимы, в первую очередь, в

Твери, Торжке, Ржеве и Бологом, где сосредоточено большое количество воинских частей.

Следует отметить, что трудоустройство не является решающим фактором в выборе места расселения военнослужащих. Однако для предлагаемых вариантов расселения военнослужащих требуется разный подход к решению проблемы трудоустройства. При компактном расселении следует предусмотреть обязательные дополнительные вложения в создание новых рабочих мест. Причем в малых городах дополнительные рабочие места требуются независимо от уровня безработицы, а в городах областного подчинения, которые имеют большой выбор мест приложения труда – с корректировкой на состояние рынка труда.

При выборе конкретных мест и вариантов расселения военнослужащих учитывались характеристики рынка труда (уровень официально зарегистрированной и скрытой безработицы, преобладание среди безработных мужчин или женщин, соотношение количества безработных и числа вакантных рабочих мест), а также социально-экономическое положение основных предприятий города. Вариант трудоустройства в сфере сельского труда менее значим, поскольку на настоящий момент не отмечено нуждающихся в трудоустройстве в сельской местности военнослужащих запаса. По результатам проведенного опроса военнослужащих, только 7–8 % рассматривают в качестве возможного варианта обустройства фермерское хозяйство. Реальное воплощение подобного варианта в условиях области может быть успешным: либо в случае материальной и финансовой поддержки со стороны воинских частей бывших своих военнослужащих, пожелавших остаться в том же районе и заниматься фермерским трудом, либо при размещении фермерских хозяйств в наиболее освоенной части области, вблизи городов.

3.4. Механизм реализации программы расселения и обустройства уволенных военнослужащих

Этот механизм призван функционировать в соответствии с правовыми основами социальной защиты военнослужащих, определяемыми законодательством РФ, указами Президента и постановлениями Правительства РФ. Следовательно, он должен представлять собой систему государственных и военных органов, а также общественных организаций ветеранов вооруженных сил и офицеров запаса. В свою очередь, данная система должна иметь четкую структуру исполнительных органов, обладающих контрольными правами и обязанностями, а также определенными ресурсами и материально-техническими средствами.

Известно, что структура любой организации определяется исходя из поставленных перед ней целей и задач, а также способностью выполнять функции по их достижению и выполнению.

При этом управляющая организация должна включать:

1. Информационную систему.
2. Систему анализа и выработки управляющих решений.
3. Исполнительные органы по реализации решений.

Кроме того, должны найти применение основные принципы управления: наличие качественной информации, обратной связи, наличие ресурса и др.

Основными задачами, предусматриваемыми в программе, являются: рациональное расселение в области, обеспечение жильем, трудоустройство и развитие предпринимательства, социальная помощь остро нуждающимся, эффективное рациональное использование финансового и материального ресурсов. Исходя из этого, информационная система должна включать формирование специального банка данных, состоящего из блоков:

Блок 1 «Правовые основы»;

Блок 2 «Контингент»;

Блок 3 «Жилье»;

Блок 4 «Трудоустройство и предпринимательство»;

Блок 5 «Социальная помощь»;

Блок 6 «Ресурс».

Банк данных осуществляет накопление, хранение, обновление информации о военнослужащих, уволенных в запас, и о вопросах их правового и социального обеспечения.

Информация по блокам может быть следующего содержания:

Блок 1 «Правовые основы» включает определение и основное содержание законов, постановлений правительства, указов и распоряжений Президента РФ и других нормативных актов по социальной защите уволенных военнослужащих.

Блок 2 «Контингент» содержит сведения о количестве уволенных военнослужащих в области, их распределении по городам и районам области потребности в жилье, желаемый вид деятельности, потребности в переподготовке.

Блок 3 «Жилье» содержит характеристику населенных пунктов по возможному обеспечению жильем; данные по строительной базе, инфраструктурной обустроенности; информацию по предоставлению временного жилья о ходе выполнения заказов и договоров на строительство по районам и городам; контроль за расходованием средств.

Блок 4 «Трудоустройство» содержит данные по профессионально-квалификационному потенциалу уволенных военнослужащих. Военные специальности и их аналог гражданским; наличие рабочих мест в соответствии со спецификой контингента. Возможное число мест с переподготовкой. Наличие предприятий собственности общественных организаций ветеранов.

Блок 5 «Социальная помощь» содержит сведения об остро нуждающихся семьях, особенно об офицерах, прошедших Афганистан, Чернобыль, другие горячие точки, об инвалидах войны и службы; о лицах, нуждающихся в единовременном пособии. Система медицинского обеспечения, поддержки и охраны здоровья, особенно в районах области, отдаленных от военных медицинских учреждений.

Блок 6 «Ресурс» содержит сведения о наличии и расходовании средств, поступающих из федерального бюджета целевого назначения, поступающих из областного бюджета, специальных фондов; кредитные поступления, доходы по вкладам в банки и другие поступления.

По мере необходимости в банке данных могут формироваться другие блоки и отдельные данные новой информации.

Последовательность подготовительных мероприятий по реализации программы включает:

1. Подготовку нормативных актов и постановлений о создании организационной структуры и ее обеспечении.
2. Формирование организационной структуры.
3. Создание информационно-аналитической группы.
4. Формирование информационного банка данных.
5. Определение источников информации и ее пользователей.

Ответственность за выполнение подготовительных мероприятий может быть возложена:

– по подготовке нормативных актов и формированию оргструктуры – на администрацию области, законодательное собрание, областной военкомат, областной центр социальной реабилитации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, областной Совет ветеранов ВС и офицеров запаса;

– по материально-техническому обеспечению – на администрацию области.

Аналогичный принцип построения организационной структуры реализуется в городах и районах области. При этом в зависимости от количества находящихся в городе (районе) офицеров запаса, в администрации формируется состав отделения по вопросам их социальной защиты. Например, при наличии в городе (районе) более тысячи уволенных военнослужащих, состав отделения может быть – 2 человека, менее этого числа – один штатный специалист или работник администрации, выполняющий эти обязанности по совместительству.

Одновременно при администрациях создаются координационные советы по социальным вопросам уволенных военнослужащих из представителей отделов, служб администраций военкомата, общественных организаций ветеранов военной службы, в компетенции которых находится решение социальных вопросов уволенных военнослужащих и членов их семей.

Предлагаемая организационная структура реализации программы представляет собой сочетание государственных, административных органов управления и общественных организаций, призванных совместно решать задачи обустройства и социальной защиты уволенных военнослужащих. Небольшие по штату отделы и отделения, а также не освобожденные члены координационных советов при администрациях способны взять на себя решение многих задач, предусмотренных программой, при незначительных затратах на их деятельность. При этом реализуются необходимые требования к управлению: подчиненность, ответственность, наличие обратной связи через общественные организации и эффективность принимаемых решений.

Организационная структура отдела (отделения) по социальным вопросам уволенных военнослужащих при администрации области: руководитель отдела (отделения), информационно-аналитическая группа – 2 человека. Общее количество работников отдела – 3 человека. (При нарастании потока уволенных военнослужащих из ВС РФ в связи с сокращением ВС этот отдел целесообразно преобразовать в комитет или департамент.)

Для реализации программы необходимы соответствующие ресурсы ее финансового и материального обеспечения. При этом задача состоит в привлечении не только государственных бюджетных средств целевого назначения, но и внебюджетных средств из нетрадиционных источников. К ним могут быть отнесены:

- областные (городские, районные) фонды социальной поддержки населения, фонды содействия предпринимательской деятельности;
- специальные фонды социальной защиты уволенных военнослужащих;
- инвестиции, полученные из бюджета РФ под реализацию конкретных социально-экономических программ;
- средства, предоставляемые организациями других государств в виде льготных кредитов, целевых грантов и других форм социальной помощи.

Поступающие средства было бы целесообразно помещать на специальные контролируемые счета в банках для последующего использования в качестве инвестиций, кредитов для реализации конкретных разделов программы.

Заключение

Исследования состояния социальной защищенности военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в Тверской области показывают, что этот вопрос имеет большую значимость для создания благоприятного социального климата.

Наличие значительного количества сложных проблем требует серьезного комплексного подхода к их разрешению. Настоящее состояние всех видов экономической деятельности в области не позволяет эффективно решать социальные проблемы не только военнослужащих, но и всех категорий населения в целом.

Исходя из этого можно сделать вывод: необходима комплексная региональная программа социальной защиты военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. Эта программа должна являться частью общегосударственной и областной программы социальной защиты всех нуждающихся в ней слоев населения.

А. Булгаков,
преподаватель Военного университета МО РФ

Социально-психологическая помощь офицерам расформируемых экипажей кораблей ВМФ

Реализация новой концепции строительства ВС РФ сопровождается глубокими структурными преобразованиями, ведущими к значительным сокращениям численности войск и сил флота. Проведенные в последние годы исследования выявили процессы социальной апатии, снижения активности и творчества в служебной деятельности, нарастания чувства тревоги, неуверенности в завтрашнем дне, переживания отсутствия перспективы многими офицерами армии и флота. Систематически проводимые опросы показывают, что около 40 % офицеров готовы оставить военную службу, если появится достойная альтернатива. Еще более усугубляет негативные социально-психологические состояния офицеров ситуация расформирования части (корабля), что приводит к досрочному увольнению ряда активных молодых офицеров и офицеров более старших возрастов, способных эффективно продолжать военную службу.

В 1993–1998 годах на Черноморском флоте России было проведено инициативное исследование на тему «Отрицательные факторы социально-психологической адаптации офицеров расформируемых экипажей кораблей и условия их преодоления», в рамках которого был проанализирован имеющийся опыт оказания социально-психологической помощи офицерам, разработана модель ее организации, опробованы некоторые формы и методы профилактической, коррекционной и реабилитационной работы в условиях соединения надводных кораблей. Активное участие в этом творческом процессе приняли начиная с 1994 года военные психологи. Они исходили из того, что проблемная ситуация, порождающая негативные состояния у офицеров в связи с расформированием экипажа корабля, будет сохраняться и после осуществления реформ в ВС РФ, в этом специфика флотской службы. Ведь известно, когда корабль отслужил свой срок, металл его корпуса идет в переплавку, «на иголки», а офицеры получают новые назначения в разные, как правило, экипажи, тем самым создается кризисная ситуация в профессиональной жизни данных офицеров.

Остановимся на некоторых теоретических и методических подходах к решению этой проблемы.

Социально-психологическая помощь в условиях корабельного соединения оказывается как со стороны психолога (профессиональная помощь), так и со стороны командования, воспитательных структур (организационно-управленческие мероприятия). Особое место принадлежит медицинским работникам. Анализ концептуальных построений и эмпирических данных отечественных психологов и психотерапевтов (Б.С.Братусь, А.Ф.Бондаренко, Ф.Е.Василюк, Б.Д.Карвасарский, Г.С.Белкин, Ю.М.Емельянов, Л.А.Петровская и др.) позволил выделить критерии для составления табл. 1 «Соотношение уровней и форм социально-психологической помощи».

Рассмотрим содержательную сторону предлагаемой нами модели по организации социально-психологической помощи (схема 1).



Схема 1. Организация социально-психологической помощи офицерам экипажа корабля

Из предложенной схемы видно, что социально-психологическая помощь и психотерапия представляют собой фактически взаимопроницаемый континуум проблематики, методов и самого содержания деятельности, в котором разные полюса психологического вмешательства определяются спецификой проблематики, интенсивностью вовлеченности и особенностями решаемых задач.

Одной из важнейших стадий оказания социально-психологической помощи офицерам расформируемого экипажа корабля является стадия оценивания системы взаимоотношений, сложившейся в офицерском коллективе.

Когда психолог начинает работать на корабле, на него обрушивается массив из настоящего и прошлого, сказанного и недосказанного, вербальных и невербальных реакций офицеров на приход самого психолога и друг на друга. Количество информации возрастает с каждым групповым занятием, с каждой индивидуальной консультацией, с каждым днем наблюдения за повседневной жизнью корабля; офицеры экипажа пытаются привлечь психолога на свою сторону, навязать ему свой взгляд на ситуацию в офицерском коллективе и его проблемы или иной раз уклониться, закрыться по принципу «как бы чего не вышло» (ведь психолог воспринимается как офицер вышестоящего органа управления).

Начало работы психолога на корабле офицеры воспринимают парадоксальным образом: ожидая изменений и одновременно желая, чтобы многое в экипаже оставалось по-прежнему. Психологу следует решить по крайней мере две задачи в начале оказания психологической помощи:

– во-первых, определить, что важно знать об экипаже данного корабля, то есть какая информация является релевантной именно для оказания психологической помощи в условиях расформирования данного экипажа;

– во-вторых, каким образом организовать процесс взаимодействия с офицерами, чтобы эту информацию получить.

Собрав нужные сведения, психолог может выдвигать гипотезы о функционировании офицерского коллектива и на их основе разрабатывать стратегию оказания психологической помощи.

Таким образом, эффективная социально-психологическая помощь невозможна без развитой диагностики проблем офицеров экипажа корабля и типовых ситуаций. Цель диагностики – обеспечить психолога надежным инструментом, позволяющим провести всестороннюю оценку, выдвинуть обоснованные гипотезы и наметить план социально-психологической работы.

Интегративная модель строится на методическом анализе современных ракурсов рассмотрения систем малых групп и частью ее является «группоцентрированная диагностика». В связи с чем меняется акцент анализа психологических проблем с индивидуальных особенностей офицеров экипажа на параметры офицерского коллектива. Проблемы личности в данной модели рассматриваются в связи с дисфункциями групповой системы. В то же время мы продолжаем пользоваться традиционными методами индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «риска». Такое совмещение, на наш взгляд, повышает эффективность оказания психологической помощи. Для выдвижения терапевтических гипотез мы

использовали модель Оудсхоорна, который предпринял попытку приложить общую теорию систем к психиатрической практике.

Оудсхоорн разработал диагностическую модель, состоящую из шести уровней:

- уровень 1. Проблема с внешним окружением;
- уровень 2. Проблемы в групповой системе (в нашем случае в офицерском коллективе);
- уровень 3. Когнитивные и поведенческие проблемы;
- уровень 4. Эмоциональные конфликты с аспектами бессознательного;
- уровень 5. Нарушения развития и личностные расстройства;
- уровень 6. Биологические нарушения.

Все эти уровни взаимосвязаны, улучшение на любом уровне системы будет влиять на все прочие, за исключением случаев, когда сила этих уровней нейтрализует успех терапии. Чем выше уровень, тем оптимистичнее для психолога выглядит гипотеза. Разрабатывая стратегию психотерапии, по мнению Оудсхоорна, необходимо выбрать не более трех уровней, где нарушения выражены.

В наиболее общем случае компетенция специалистов по оказанию социально-психологической помощи распределится следующим образом:

уровень 1 – командование флотом, в определенной степени соединения, частично корабля;

уровень 2 – командование корабля, частично командование соединения, действия психолога;

уровень 3, 4 – психолог, частично командование корабля;

уровень 5, 6 – компетенция медицинской службы соединения, флота; при необходимости – патопсихологическое заключение психолога соединения.

В результате диагностической работы выделяются объекты оказания психологической помощи:

1. Командование корабля. Цель – поиск внутренних ресурсов для преодоления проблемной ситуации в профессиональной деятельности.

2. Офицеры «группы дезадаптационного риска». Цель – профилактика и коррекция дезадаптационных состояний.

В комплекс оказания социально-психологической помощи офицерам группы дезадаптационного риска входят психологическое консультирование и социально-психологический тренинг. Что касается оказания психологической помощи командованию корабля, то она проводится, как правило, в форме индивидуальных консультаций, включающих в себя элементы обучения аутотренингу. В своей работе с этой категорией офицеров мы использовали методику В.В.Авдеева, включая обучение специальным психотехническим упражнениям, способствующим ресурсной психологической поддержке и сохранению: психической уравновешенности, социально-адаптивного поведения, адекватной открытости в деятельности и поведении, адекватной пластичности поведения.

Выполнение упражнений происходило или в присутствии психолога, или в качестве домашнего задания и самоанализа с последующим обсуждением результатов в ходе консультации. Содержание упражнений во многом отражается в названии: измерение индивидуальных особенностей поведенческого акта; измерение структурно-иерархических свойств индивидуальности; закрепление реалистического восприятия проблемы ситуации; закрепление навыка решения

проблем эмоциональной сферы. Перечисленные упражнения в совокупности с обучением навыкам саморегуляции, на наш взгляд, могут дать вполне ощутимый результат в решении поставленной задачи.

Содержательную сторону социально-психологической помощи офицерам расформируемых экипажей кораблей составили следующие психотехнологии:

- 1) технология повышения психологической готовности к межличностному взаимодействию;
- 2) технология по преодолению жизненного кризиса;
- 3) технология актуализации смысло-жизненных ориентаций.

Эти психологические блоки вошли в том или ином виде во все формы проводимой психологом работы как в индивидуальную, так и в групповую.

Таблица 1

Соотношение уровней и форм социально-психологической помощи

Уровни психологической помощи	Психологическое консультирование	Личностная и социальная психотерапия (внемедицинская)	Медицинская психотерапия
Проблематика	Личностное благополучие	Личностное и профессиональное здоровье	Психическое и соматическое здоровье
Объект и предмет деятельности	Экзистенциальные ценности и их преломления в жизненных ситуациях	Личность и группа в проживании критических ситуаций	Организм и психика в конкретных заболеваниях
Содержание деятельности	Эмоциональная поддержка, ценностно-смысловая ориентировка, проработка жизненных стратегий	Объективизация и рефлексия ситуации, структурирование совпадающих процессов и создание условий для изживания психосоциальных травм и конфликтов	Лечение основного и сопутствующего заболевания, устранение симптомов и причин страдания
Методы и психологические парадигмы помощи	Консультативная беседа, СПТ, когнитивная и гуманистическая психология	Психотерапевтическая беседа, СПТ, группы интенсивной психотерапии, аутотренинг, гуманистическая, глубинная и трансперсональная психология	Психотерапевтический сеанс, косвенное и прямое внушение (гипноз), аутотренинг, групповая и глубинная психология
Цели и результаты	Углубление самопонимания, прояснение ситуации, изменение социальной и экзистенциальной	Эмоциональное отреагирование (снятие стресса), выработка новых жизненных смыслов, изживание	Улучшение состояния, выздоровление

	позиции, выработка новых психосоциальных умений	эмоциональной травмы, разрешение конфликтов, преодоление кризисов	
--	---	---	--

Остановимся подробнее на некоторых аспектах социально-психологической работы: психотерапия, социально-психологический тренинг, консультирование.

При работе с офицерами в группе или индивидуально мы использовали моделирование поведения в трудной ситуации профессиональной жизни. Это краткосрочный метод психотерапии, ориентированный на проблему, который интегрирует когнитивные, поведенческие и эмоциональные стратегии для изменения личности, подчеркивает влияние установок на эмоциональную сферу. В «когниции» входят убеждения, установки, информация о личности и среде, прогнозирование и оценка будущих событий. Офицеры «группы дезадапционного риска» могут неправильно интерпретировать социальную ситуацию. Психолог, работающий в когнитивно-поведенческом направлении, применяет и использует в работе с офицерами логические приемы и поведенческие техники для решения имеющейся проблемы.

Приемы этого метода используются при работе с конфликтными убеждениями, при этом рассматриваются и уровни возможного изменения поведения и решения проблемы.

Офицер взаимодействует с внешним окружением с помощью своего поведения и поступков. Поступки и поведение направляются его моделью мира и стратегиями, которые определяют его способности. Эти способности организуются посредством системы убеждений и ценностей. Убеждения и ценности организуются через идентичность.

Предлагаемая нами модель оказания социально-психологической помощи офицерам (прежде всего «группы риска») расформируемого экипажа корабля включает все эти уровни и воздействует на них различными методами и приемами (схема 2).

Обратимся к понятию логотерапия. Это метод психотерапии (созданный В.Франклом) и экзистенционального анализа представляет собой сложную систему философии, психологических и медицинских воззрений на природу человека, механизм развития личности в норме и патологии, пути коррекции аномалий в развитии личности.

Вопрос о том, как человек находит свой смысл жизни, является ключевым для практики логотерапии. Сам процесс нахождения смысла жизни сводится к общепсихологическим закономерностям человеческого познания (в частности, выделение фигуры из фона). Ценности – смысловые универсалии, являющиеся результатом типичных ситуаций в истории общества. Выделяют три группы ценностей:

- ценности творчества;
- ценности переживания;
- ценности отношения.

Новизна логотерапии связана с ценностными отношениями. При любых обстоятельствах человек способен занять осмысленную позицию по отношению к этим обстоятельствам и придать своему страданию глубокий жизненный смысл. Найдя смысл, человек несет ответственность за осуществление этого уникального смысла; от индивида требуется принятие решения, желает ли он или нет осуществлять смысл в данной ситуации.

Используя эти теоретические подходы в ходе групповой или индивидуальной работы, мы должны «подтолкнуть» офицеров к сознательному саморазвитию личности. В зрелом возрасте (в нашей выборке 2/3 составляли офицеры 35–45-летнего возраста) речь может идти только о самомобилизации, ибо никто, кроме самой личности, этого не сделает.

На основании приведенных взглядов мы включили в целевую и содержательную части социально-психологического тренинга (СПТ) проблему смысла жизни. Под тренингом понимается способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления своим поведением и деятельностью. Он определяется как процесс создания новых функциональных образований (либо развитие уже существующих), управляющих поведением либо как «группа методов развития способностей деятельности».

Уровни изменения поведения	Психотерапевтические методы и приемы
Идентичность. <i>Кто?</i>	Психосинтез, НЛП, гештальтпсихология, позитивная психотерапия, логотерапия
Убеждения и ценности. <i>Почему?</i>	Рациональная, когнитивная, позитивная, психодинамическая психотерапия, НЛП, логотерапия
Способности. <i>Каким образом?</i>	Психосинтез, НЛП, гипноз, эриксоновский гипноз, логотерапия
Поведение. Поступки. <i>Что?</i>	Когнитивная поведенческая психотерапия, НЛП, психосинтез, логотерапия
Внешнее окружение. <i>Где? Когда?</i>	НЛП, психосинтез, эриксоновский гипноз, психодинамическая психотерапия, логотерапия

Схема 2. Уровни изменения поведения и методы психотерапевтического воздействия в ходе оказания социально-психологической помощи

Групповая форма тренингов предпочтительна для людей социомомных профессий, для которых общение с другими людьми во многом определяет эффективность их деятельности, успешность достижения и реализации ее цели и задач. Групповая форма тренинга как раз позволяет достаточно легко моделировать процесс межличностного взаимодействия, отрабатывать различные его ситуации, в зависимости от вида деятельности участников групп, а также с учетом индивидуального развития их коммуникативной деятельности и социально-психологической компетенции. Более того, данная форма обучения эффективна

сама по себе, так как благодаря групповой фасилитации повышается познавательная активность ее членов, увеличивается работоспособность и обучаемость, а также возникает возможность оказания психотерапевтической поддержки отдельным участникам тренинга. И, наконец, офицерам понятна групповая работа изначально, так как она проводилась нами в часы, отведенные для командирской или государственной подготовки.

Все системы взаимодействия объединяют два момента. Первый – это то, что они так или иначе связаны с интрагрупповым и межличностным взаимодействием, и то, что даже когда речь идет об отдельной личности, систему ее внутриличностных взаимодействий можно представить как интрагрупповую интеракцию. Второй момент связан с групповой формой, в рамках которой разворачивается взаимодействие в этих системах. Таким образом, группа, групповые феномены являются атрибутом социально-психологического тренинга, активного социально-психологического обучения и психокоррекционных групп.

В зависимости от полученного результата диагностики психологического состояния, индивидуальных особенностей офицеров экипажа корабля, подлежащего расформированию, нами избирался тот или иной тип групповой работы.

Программа социально-психологического тренинга состоит из трех основных блоков, имеющих единую цель, актуализацию смысложизненных ориентаций. Но в то же время каждый из блоков СПТ достаточно автономен и в зависимости от характеристик групп может проводиться в том или ином объеме.

1-й блок – формирование коммуникативных умений, коммуникативной компетенции.

2-й блок – приобретение навыков преодоления жизненного кризиса.

3-й блок – актуализация смысложизненных ориентаций.

Логика построения СПТ вполне понятна. На сегодняшний день офицеры в большинстве своем не имеют личностного опыта участия в СПТ, поэтому на первом этапе необходимо их мотивировать на совместную работу, показать полезность проводимых занятий, возможность использования полученных умений и навыков вне тренинговой группы.

Наряду с психодиагностикой, психологической коррекцией, социально-психологическим тренингом, психотерапией и другими способами активного воздействия на личность, психологическое консультирование является одной из форм оказания психологической помощи. Специфика психологического консультирования состоит в непосредственном двустороннем целенаправленном общении консультанта с военнослужащим, как правило, протекающем в форме доверительной индивидуальной беседы. Возможно также консультирование в групповой форме. Консультирование предназначено для оказания психологической помощи практически здоровым людям, испытывающим различные затруднения при решении жизненных задач.

К теоретическим основам психологического консультирования относятся:

- представление о непрерывном процессе формирования и развития личности на протяжении жизненного пути;
- концепция сензитивных и кризисных периодов развития личности;
- понятие об адаптации человека в новой социальной среде;

- представление о важной роли общения как фактора стабилизации психических состояний и преодоления трудных ситуаций;
- понятие о многоуровневой структуре общения, включающей эмоциональное заражение, внушение, усвоение и информирование;
- концепция уровней психической нормы и патологии.

В консультационной практике важна оценка прогноза успешности работы психолога с офицером. Нами была использована методика А.Ф.Бондаренко, включающая в себя сконструированный им в ходе специального исследования семантический дифференциал (СД) специфических признаков, с помощью которых психолог-консультант может достаточно быстро сориентироваться в клиенте по предъявляемому последним поведению. В окончательном виде СД прогностической оценки может быть представлен в следующем виде:

Семантический дифференциал
оценки терапевтического потенциала клиента
(в нашем случае офицера расформируемого экипажа корабля)

А	Тревожность неадекватная	-3 -2 -1 0 1 2 3	Тревожность адекватная
В	Неестественность поведения	-3 -2 -1 0 1 2 3	Естественность поведения
С	Закрытость	-3 -2 -1 0 1 2 3	Благорасположен ность и откликаемость
Д	Витиеватость и сбивчивость высказываний	-3 -2 -1 0 1 2 3	Вразумительност ь и зрелость высказываний
Е	Местоименность и неопределенность суждений	-3 -2 -1 0 1 2 3	Пристрастность и энергичность суждений

В ходе формирующего эксперимента были проконсультированы 28 офицеров 6 расформируемых экипажей кораблей и 7 офицеров кораблей боевой готовности. В табл. 2 представлены данные оценки психотерапевтического потенциала офицеров с использованием СД (показатели даны в средних величинах).

Таблица 2

*Оценка психотерапевтического потенциала офицеров
в ходе консультирования*

Корабли, части	Количе ство офице ров	Средние показатели СД						
		СД	А	В	С	Д	Е	
	«О »	2	+4	-1	+1	+1	+1	+1
Экипажи кораблей	«К »	2	+6	-2	+2	+2	+1	+2

боевой готовности	«С »	3	+4	-1	+1	+1	+1	+1
	«Б»	7	-5	-2	0	-1	-1	-1
	«Ш »	8	+5	0	+2	+2	0	+1
Расформир уемые	«Д »	3	0	-1	+1	+1	-1	0
экипажи	«П »	4	-4	-1	0	-1	-1	-1
	«М »	2	+1	-1	+2	-1	0	+1
	«Г»	4	+2	0	+1	0	0	+1
I_1 таб = 1		$I_1 = 0$ статистически значимое						
I_2 таб = 17		$I_2 = 18$ различие при $p < 0,05$						

Качественный анализ результатов говорит о том, что из ряда показателей СД (А, В, С, D, Е) особого внимания заслуживают «Е» и «А». «Е» – местоименность, специфическая черта детской речи, выражающаяся в частом употреблении местоимений и наречий (какой-то, как-то, когда-то, он, она, кто-то), в речи офицера свидетельствует о частичной инфантильности и незрелости. Что касается признака «А», то в отличие от других он оказался униполярным, что связано, по-видимому, с тем, что уже сама ситуация обращения к психологу за помощью исключает, как правило, противоположный полюс – спокойствие. В нашей ситуации «А» во многом зависит от личности психолога (в части «Ш» психолог служил 5 лет, а на корабле «Г» офицеры имели предыдущий положительный опыт взаимодействия с психологом корабля). Признаки «В» и «D» отражают манеру поведения офицера в ходе консультации; «С» и «Е» – установочное отношение к психологу; «D» – личную зрелость офицера и его отношение к своим проблемам; «Е» – степень мотивированности к решению проблем и степень личной зависимости-независимости как в отношении к проблеме, так и по отношению к психологу.

Поскольку ситуация социально-психологической помощи предполагает совместное взаимодействие, постольку из оценки прогноза нельзя исключить и личность самого психолога-консультанта, у которого могут быть свои общие и специфические ограничения. К первым относится, например, уровень подготовки, ко вторым – типология офицеров-клиентов или проблем, с которыми данный психолог лучше всего справляется (его «клиенты»).

Значимыми в этом смысле показателями являются: высокий уровень культуры и способность рефлексии в отношении процессов, происходящих и в нем, и в клиенте; личностная емкость, жизнелюбие и способность к партнерству с данным офицером, сбалансированность и удовлетворенность собственных базисных потребностей (финансовых и сексуальных в том числе); способность и умение выдерживать трудности работы с данным личностным типом клиента (удары по самолюбию, интенсивность сопротивления или переноса, противоборства и т.п.); физическое, психическое и личностное здоровье психолога (от чувства юмора и знания собственных ограничений до адекватной энергетике и отсутствия или компенсированности невротических потребностей и черт).

Количественный анализ (проверка на статистическую значимость различия полученных данных с применением непараметрического критерия Маина-Уитни) показал, что имеется значимое различие между усредненными показателями психотерапевтического потенциала офицеров на уровне $p < 0,05$. Офицеры кораблей боевой готовности имеют статистически значимо больший потенциал, в сравнении с офицерами расформируемых экипажей кораблей. Последние находятся в более настороженном по отношению к психологу состоянии, «мало что конкретного» ожидают от него. В связи с этим, на наш взгляд, необходима специальная подготовка психологов к оказанию социально-психологической помощи офицерам расформируемых экипажей кораблей, с учетом больших личностных затрат на клиентов изучаемой категории.

В качестве методики анализа результативности всего комплекса мероприятий по оказанию социально-психологической помощи был использован подход, в основе которого в качестве критерия взято профессиональное здоровье офицера. В используемый нами психодиагностический блок входили методики социально-психологической адаптации К.Роджерса – Р.Даймонда (СПА), тест социальной идентификации В.Федорова, модернизированный нами (ТСИ-М), диагностика межличностных отношений Т.Лири (ДМО), индивидуально-типологический опросник Л.Н.Собчик (ИТО), тест смысложизненных ориентаций Д.Леонтьева (СЖО). С помощью этих методик мы дифференцировали офицеров на группы (П₁, П₂, П₃).

П₁ – число офицеров с прогнозом дезадаптивного поведения, наличия дезадаптивных особенностей (ИТО, ДМО).

П₂ – число офицеров с выраженной социально-психологической дезадаптированностью (СПА, ТСИ-М, СЖО).

П₃ – число офицеров, направленных на лечение, военно-врачебную комиссию; предпринявших конкретные шаги к увольнению из ВС РФ или уволившимся с военной службы до истечения установленных законодательством сроков.

Уровень профессионального здоровья (УПЗ) офицеров возможно определить по формуле:

$$УПЗ = \frac{П_{общ} - П_1 + П_2 + П_3}{П_{общ} \cdot 100\%},$$

где П_{общ} – общее количество обследованных офицеров, а (П₁ + П₂ + П₃) – группа офицеров дезадаптационного риска. УПЗ – как показатель возможно использовать для сравнительного анализа экипажей кораблей до расформирования и после, а также там, где оказывалась социально-психо-логическая помощь и не оказывалась. Результативность проведенной нами социально-психологической помощи равна 39 %, проверка на статистическую значимость с применением непараметрического критерия Хи-квадрат показала уровень достоверности полученных данных $p < 0,05$.

В ходе нашего исследования мы пришли к следующему алгоритму действий психолога по профилактике и коррекции у офицеров расформируемых экипажей кораблей.

1-й этап – диагностический (за 4–6 месяцев до формального начала расформирования корабля): оценка внешних и внутренних факторов (макро- и микромира); оценка действий органов управления в ходе реформирования флота;

оценка морально-психологического состояния офицерского коллектива, оценка индивидуально-психологических особенностей офицеров (если она ранее не проводилась), определение группы дезадапционного риска.

2-й этап – аналитико-плановый (за 3–4 месяца): анализ полученных данных; определение целей, формулировка стратегий действий; планирование мероприятий; разработка или уточнение конкретных мероприятий по оказанию психологической помощи.

3-й этап – профилактический (за 2–3 месяца): анализ готовности офицеров к предстоящим организационно-штатным мероприятиям; подготовка командования корабля к проведению профилактических мероприятий; индивидуальная консультационная работа с командиром, старшим помощником, заместителем командира корабля по воспитательной работе по поиску внутренних ресурсов для решения данной задачи; проведение с офицерами корабля социально-психологического тренинга с целью актуализации смысложизненных ориентаций; индивидуальное и групповое консультирование офицеров «группы дезадапционного риска».

4-й этап – организационно-управленческий (за 1 месяц до расформирования и 2 месяца после): наблюдение за изменениями морально-психологического состояния офицеров экипажа корабля; индивидуальные консультации офицеров; психологическое сопровождение действий командования корабля, соединения в ходе организационно-штатных мероприятий.

5-й этап – оценочный: профессиональная рефлексия действий психолога; предварительная оценка эффективности проведенных профилактических и коррекционных мероприятий; внесение изменений, доработка методики работы психолога в данной проблемной ситуации профессиональной деятельности офицеров; предложения по изменению нормативных документов; обобщение полученного опыта психологической работы, обмен опытом с заинтересованными флотскими психологами.

Глава 4

ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ В ЗАПАС (САВ)

Утверждена Исполкомом ИОО-Россия
протокол № 6 от 12 января 1998 года

Обращение директора Программы САВ!

Дорогие друзья! Уважаемые коллеги!

Впервые в международной компьютерной сети российская программа «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку» предлагает обзор принципиально важных социальных последствий процесса реформирования Вооруженных Сил Российской Федерации.

Надеемся, что страница «Социальная адаптация кадровых военнослужащих» представит практический интерес для каждого гражданина, которому не безразличны нынешние проблемы тех, кто отдал многие годы воинской службе и теперь покидает армейские ряды. Сложность и многообразие социально-экономических задач в этой области общеизвестны. Именно это диктует необходимость объединения усилий многих структур общества в их решении.

Данная страница, как нам представляется, станет связующим звеном между тысячами бывших военнослужащих, с одной стороны, и российскими федеральными, законодательными, общественными и деловыми кругами и структурами, с другой стороны, от которых во многом зависит выбор оптимальных вариантов урегулирования их социальных проблем. Надеемся, что ее содержание всегда будет актуально для каждого, кто только готовится к увольнению из армии либо недавно закончил службу и уже работает в гражданской сфере, включая и программы социальной адаптации.

Уверены в том, что размещаемые на странице материалы смогут реально помочь тысячам наших граждан сориентироваться в сложный период радикального изменения своего образа жизни с военного на гражданский. Мы далеки от того, чтобы сужать вопрос адаптации бывших кадровых военнослужащих и членов их семей только рамками переподготовки. В реальности мы имеем дело с широким комплексом взаимосвязанных аспектов, включая, прежде всего, психологическую и медико-социальную реабилитацию, а также переквалификацию и трудоустройство.

Страница «Социальная адаптация кадровых военнослужащих» открыта для всех, кому не чуждо понятие альтруизм и у кого есть искреннее желание оказать помощь государству и обществу в разрешении социальных последствий реформирования вооруженных сил. Мы приглашаем к взаимодействию с нашей программой всех граждан, независимо от их политических позиций и пристрастий. Главный критерий – готовность всемерно способствовать усилиям общества, направленным на обустройство в гражданской сфере жизни тысяч бывших военнослужащих и членов их семей.

Однозначно уверены, что профессиональный потенциал бывших кадровых военнослужащих будет служить интересам страны и должен быть активно востребован в гражданском секторе экономики. На нашей странице в Интернете мы

будем размещать и ваши материалы, рассказывающие об интересном и нестандартном опыте решения социальных проблем бывших военнослужащих, мнения и рекомендации о возможном использовании в этих целях государственных или общественных организаций, политических движений и ассоциаций, структур российского бизнеса, средств массовой информации. Масштабы этой проблемы таковы, что ее не решить в одиночку в один день. Только сообща мы уберем большую категорию наших граждан от угрозы социальной маргинализации, создадим механизм гибкого и гармоничного вхождения бывших военнослужащих в гражданское общество.

Директор программы «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку» **Вадим Калинин**

КОНЦЕПЦИЯ

программы «Социальной адаптации кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку»

1. Анализ ситуации

В связи с проведением в России военной реформы высвобождается большое количество трудоспособного населения из числа офицеров, прапорщиков, мичманов и членов их семей, имеющих, как правило, высшее и среднее специальное образование, обладающих высокой профессиональной подготовкой и хорошими деловыми качествами.

Опыт реализации программ социальной адаптации граждан, уволенных с военной службы, показывает, что наиболее острой является проблема обеспечения их занятости по следующим причинам:

- им приходится кардинально менять жилищные, профессиональные, бытовые, социально-психологические аспекты своей жизнедеятельности уже в зрелом возрасте;
- подавляющее большинство из них не имеет гражданской специальности или за время службы утратило знания и навыки по ней;
- большинство работодателей отдает предпочтение более молодым претендентам;
- 85 % вакансий на сегодняшнем рынке труда – это рабочие специальности;
- до 70 % увольняемых остается проживать в местностях со слабо развитой социально-экономической инфраструктурой;
- они не имеют средств для организации своего дела или имущества, которое можно было бы использовать в качестве залога.

В России действует сеть центров переподготовки военнослужащих и членов их семей. Часть региональных учебных центров (РУЦ), созданных в рамках российско-германской программы (Минобороны РФ), а также в рамках проекта TACIS ED/062 (Минобразования РФ), имеет хорошее материально-техническое оснащение, но их деятельность осуществляется в крупных городах, не охватывает вопросы трудоустройства и требует постоянного бюджетного финансирования. Другая часть

действует в рамках проекта, реализуемого Всероссийским центром переподготовки офицеров, увольняемых в запас (ВЦПО), и работает на принципах самофинансирования, что в условиях крайне ограниченных финансовых средств не позволяет использовать их возможности с максимальной эффективностью.

2. Цель

Снижение социальной напряженности в ряде регионов Российской Федерации, а также в армейской среде и обществе в целом, посредством целенаправленной организации деятельности центров социальной адаптации военнослужащих по подготовке их к гражданской жизни в условиях рыночной экономики.

3. Специфика подхода к решению проблемы

Учитывая то, что уволенные в запас кадровые военнослужащие, адаптируясь к гражданской жизни, сталкиваются преимущественно с тремя основными проблемами – переобучением, трудоустройством и психологическим стрессом, в концепции изложен комплексный подход к решению данных проблем. Главным звеном в нем является трудоустройство бывшего военнослужащего и членов его семьи. Работа эта должна быть организована на базе центров социальной адаптации с привлечением специалистов в области образования и трудоустройства, психологов и т.д. В качестве базовых могут быть частично использованы действующие в рамках других программ центры переподготовки офицеров, а также созданы новые. Обязательным условием участия такого центра в данной программе должна быть его юридическая самостоятельность, отсутствие подчиненности государственным структурам. В последующем (через 2–3 года) центры, участвующие в реализации проекта, должны стать самокупаемыми и развить сеть филиалов в военных городках, расположенных в данном регионе.

Для оказания помощи прошедшим переподготовку в развитии малого бизнеса и создания новых рабочих мест предполагается использовать более рыночные схемы (лизинг, взаимный кредит, консалтинговые услуги и т.п.). Учитывая то, что многие военнослужащие по своей психологии являются государственными служащими, переподготовка может также осуществляться и с целью их дальнейшего использования в интересах муниципальных структур.

Разработчики концепции считают, что если оказать помощь бывшим военнослужащим и членам их семей в максимально сжатые сроки после их увольнения и создать благоприятные условия для адаптации к гражданской жизни, они смогут внести существенный вклад в развитие социально-экономической инфраструктуры регионов и страны в целом, а также способствовать демократизации общества.

В основу концепции положен опыт реализации международным фондом «Возрождение» аналогичной программы на Украине в течение 1994–1997 годов.

4. Направления, виды и формы деятельности

В соответствии с указанной целью деятельность программы направлена на решение следующих задач;

1. Создание новых (2) и поддержка действующих (2) центров социальной адаптации военнослужащих с условием перехода их через 2–3 года на полное самофинансирование.

2. Разработка и внедрение перспективных программ, комплексно решающих острые проблемы социально-экономического характера в местах компактного проживания семей военнослужащих.

3. Оказание помощи и поддержки прошедшим переподготовку военнослужащим и членам их семей в организации своего дела.

4. Организация деятельности в 4 центрах системы социально-психологической реабилитации.

При этом под системой социальной адаптации понимается профориентация, переподготовка (дневное, вечернее и дистанционное обучение), трудоустройство и социально-психологическая (в 1998 году – только в 2–3 центрах) реабилитация военнослужащих и членов их семей.

5. Процедуры

При программе функционирует экспертная комиссия, которая на основании проведенного анализа действующих центров переподготовки офицеров, отбирает 4 из них, являющихся юридическими лицами, а также определяет, на базе каких центров отрабатывается система социально-психологической реабилитации.

Всего в реализации проекта участвуют 4 центра переподготовки офицеров, в том числе в городах Н.Новгороде, Калининграде, Смоленске и Московской области. Центры включаются в программу последовательно в соответствии с решением экспертной комиссии.

С целью переобучения, трудоустройства, оперативного и качественного решения реализуемых в рамках настоящего проекта задач, а также сбора, накопления и систематизации оперативной информации создаются образовательные центры. Кроме того, действующие и вновь создаваемые центры адаптации подключаются к системе Интернет. Это позволит в дальнейшем расширить возможности внедрения программы дистанционного обучения в отдаленных военных городках, а также использовать эту информационную систему в интересах развития малого бизнеса. Для эксплуатации такой системы будет организована переподготовка бывших военнослужащих.

Практика реализации аналогичной программы фондом «Возрождение» (Украина) показала, что многие военнослужащие после увольнения в запас нуждаются в социально-психологической реабилитации. Учитывая то, что в центрах переподготовки офицеров, действующих в России, это направление деятельности практически отсутствует, разработчики проекта предлагают в 4 российских центрах начать реализацию соответствующей программы с использованием украинского опыта.

6. Принципы и механизм финансирования

В ходе реализации проекта финансирование каждого центра будет осуществляться Институтом «Открытое общество» напрямую.

Финансирование работы центров по профориентации и переподготовке военнослужащих и членов их семей может осуществляться поэтапно по следующей схеме:

25 % суммы – оплачивает ИОО-Россия в качестве предоплаты;

25 % суммы – оплачивает местная администрация (возможно путем предоставления налоговых и иных льгот действующему центру переподготовки и т.п.);

25 % суммы – оплачивает обучающийся;

25 % суммы – оплачивает ИОО-Россия после представления отчетных документов о прохождении переподготовки и трудоустройстве бывшего военнослужащего или члена его семьи.

Средства для организации работ по социальной адаптации военнослужащих ВМФ России, расквартированных в г. Севастополе (Республика Украина), выделяются в соответствии со сметой, представленной фондом «Возрождение» (г. Киев) в январе 1998 года. Отчет об использовании данных средств должен быть представлен в ИОО-Россия к 1 декабря 1998 года.

7. Органы координации и управления

Управление программой осуществляет директор с группой специалистов (2–3 человека), находящихся в г. Москве, работающих под непосредственным руководством исполнительного директора Программного комплекса «Гражданское общество и государство». В регионах, где реализуется данный проект, координируют и контролируют деятельность центров социальной адаптации координаторы. Координаторами назначаются бывшие военнослужащие, прошедшие специальную подготовку в фонде «Возрождение» (Республика Украина).

8. Принципы решения проблем трудоустройства

Трудоустройство прошедших переподготовку бывших военнослужащих и членов их семей – главная цель всего проекта. Этой цели подчинен весь комплекс мероприятий, реализуемых в рамках проекта по социальной адаптации военнослужащих. Программа предусматривает, что переподготовка осуществляется под конкретное трудоустройство.

Трудоустройство может осуществляться по следующим направлениям:

– основная масса переподготавливаемых граждан будет трудоустраиваться в сфере малого бизнеса с целью развития социально-экономической инфраструктуры населенных пунктов и прилегающей территории. При подготовке проектов будут составляться бизнес-карты соответствующих регионов и совместно с администрацией определяться наиболее перспективные направления развития бизнеса. Концепцией предусмотрено создание лизинговой компании и обществ взаимного кредитования на местах с целью оказания помощи прошедшим переподготовку в организации своего дела. Такой подход позволит создать дополнительные рабочие места, а также контролировать использование средств и, с учетом их возвратности, оказать соответствующую помощь гораздо большему количеству граждан, чем это может быть осуществлено при прямом финансировании;

– в органах муниципальной власти. Особенно это характерно для населенных пунктов, где существовала только военная администрация, а в настоящее время создаются гражданские органы власти;

– в органах социальной защиты населения. ВЦПО разработаны и апробированы на практике программы переподготовки и трудоустройства бывших военнослужащих и членов их семей:

а) в органах социальной защиты населения (программа разработана совместно с Московским государственным социальным университетом, основана на современном опыте зарубежных стран и учитывает сегодняшнее положение в России);

б) в качестве заместителей директоров школ по правовому воспитанию и безопасности (программа разработана совместно с Московским институтом повышения квалификации работников образования и с учетом как зарубежного опыта, так и опыта организации этой работы в г. Екатеринбурге и Свердловской области).

В концепции используется термин «социальная адаптация военнослужащих» вместо ранее использовавшегося в других документах «переподготовка военнослужащих». Это сделано в связи с необходимостью расширения функционального назначения действующих и вновь создаваемых центров. Практика показала, что центры должны заниматься не только профориентацией и переподготовкой офицеров, но и осуществлять трудоустройство, а также оказывать нуждающимся помощь в вопросах социально-психологической реабилитации. Все это объединяется понятием «социальная адаптация военнослужащих».

Директор программы В. Л. Калинин

История Программы САВ

В ходе радикальной реформы российских вооруженных сил более 500 тыс. военнослужащих уволены в запас или в отставку. В переходный период после военной службы они сталкиваются с трудностями в поиске работы в новых для них условиях гражданского общества и рыночной экономики. Существует опасность такого развития событий, когда отсутствие социальной поддержки приведет к криминализации этой категории граждан.

Реализация программы «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку» была начата в России в целях предупреждения или сведения к минимуму негативных социальных последствий военной реформы. В январе 1998 года пять регионов РФ выбраны для пилотного проекта. В феврале 1998 года образована дирекция, сформирован бюджет Программы САВ.

Весной 1998 года на базе украинского фонда «Возрождение» обучены специалисты для региональных центров социальной адаптации (РЦСАВ) и заключены соглашения о сотрудничестве с рядом негосударственных некоммерческих организаций.

Летом 1998 года Программа САВ начала финансирование пилотного проекта в Смоленской, Московской, Калининградской, Нижегородской областях и в закрытом административно-территориальном образовании Знаменск (Астраханская область). В рамках Программы САВ подготовлены эксперты-психологи, специалисты по переподготовке, трудоустройству, а также по проблемам создания кредитных союзов, бизнес-инкубаторов и другим вопросам развития предпринимательской деятельности.

Осенью 1998 года руководители бизнес-инкубаторов прошли обучение в Финляндии (5 человек на средства ТАСИС). Руководители региональных центров Программы САВ участвовали в слушаниях в российском парламенте по вопросам совершенствования законодательства, связанного с трудоустройством бывших военнослужащих, а также в разработке проекта постановления Правительства России по вовлечению бывших военнослужащих в малое предпринимательство.

Согласно решению Стратегического комитета ИОО-Россия от 6 декабря 1998 года, Программа САВ с апреля 1999 года выделилась в самостоятельную организацию – Некоммерческий фонд социальной адаптации увольняемых и уволенных в запас кадровых военнослужащих, членов их семей и иных категорий граждан «Партнер». Главными задачами этой организации являются координация вопросов выполнения программы центрами социальной адаптации, администрирование выданных грантов и привлечение дополнительного финансирования из других организаций.

В марте 1999 года в рамках программы прошла научно-практическая конференция «Социально-психологическая адаптация военнослужащих, уволенных в запас или в отставку, и членов их семей: проблемы и перспективы». В конференции приняли участие директора и психологи центров САВ, представители Минтруда России, Министерства обороны РФ, специалисты Департамента Федеральной государственной службы занятости по Московской области и научно-исследовательских центров, занимающихся проблемами социальной психологии.

В мае 1999 года специалисты программы были участниками международной конференции «Роль бизнес-инкубации в региональном экономическом развитии и поддержке малого предпринимательства» (Украина, г. Киев), а также принимали участие в работе международного семинара-обучения руководителей российских бизнес-инкубаторов, который проводился в Польше при содействии польской ассоциации бизнес-инкубаторов и инновационных центров.

В июле 1999 года в г. Смоленске, на базе фонда «Паритет» (региональный центр), в рамках Программы САВ был проведен международный семинар «Повышение эффективности работы государственных и негосударственных организаций по оказанию содействия бывшим военнослужащим в организации предприятий (фирм) малого и среднего бизнеса путем развития центров предпринимательства и бизнес-инкубаторов».

В сентябре 1999 года фонд «Партнер» подписал Соглашение с Министерством Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства о совместном сотрудничестве в сфере вовлечения бывших военнослужащих в развитие предпринимательства.

В октябре 1999 года состоялся визит Джорджа Сороса в Россию. В ходе визита Дж.Сорос познакомился с результатами всех направлений деятельности Программы САВ. Встреча проходила в г. Калининграде. Дж.Сорос имел возможность реально увидеть работу структур по переобучению, был свидетелем открытия бизнес-инкубатора в г. Калининграде, встречался с командованием Балтийского флота.

В рамках программы в 1999 году были образованы новые структуры, информацию о которых можно получить на страницах нашего сайта <http://www.exmilitary.ru>.

Цели Программы САВ

Переподготовка бывших военнослужащих и членов их семей:

– специальные учебные курсы в региональных центрах социальной адаптации (РЦСАВ);

- переподготовка и обучение в учебных заведениях в регионе;
- подготовка специалистов тех профессий, в которых нуждается экономика региона.

Социальная реабилитация бывших военнослужащих и членов их семей:

- социальная и психологическая помощь;
- консультации по вопросам бизнеса и юридическим проблемам;
- содействие бывшим военнослужащим в поиске работы и трудоустройстве.

Развитие малого бизнеса:

- создание кредитных союзов;
- создание новых и развитие действующих бизнес-инкубаторов;
- специальные учебные семинары и консультации по проблемам бизнеса, содействие развитию «офицерских предприятий»;
- разработка и реализация бизнес-планов.

Информационно-аналитическая поддержка Программы САВ:

- формирование компьютерной информационной сети, которая связывает через Интернет региональные центры социальной адаптации;
- создание при дирекции Программы САВ информационно-аналитического центра по обработке информации по проблемам социальной адаптации бывших военнослужащих.

Направления деятельности Программы САВ

- Социально-психологическая помощь, включая индивидуальное консультирование и тестирование;
- Создание бизнес-инкубаторов;
- Создание кредитных союзов;
- Кредитование и микрокредитование малого бизнеса;
- Поддержка «офицерских предприятий»;
- Профессиональное обучение. Переквалификация. Помощь в поиске работы. Содействие в трудоустройстве;
- Тренинг с использованием мультимедийных компьютерных классов ;
- Семинары и конференции по проблемам социальной адаптации;
- Информационно-аналитическая поддержка.

Схема взаимодействия Программы САВ с государственными структурами и негосударственными организациями на федеральном и региональном уровнях

На федеральном уровне:

- руководители Программы и региональных центров САВ привлекались к участию в парламентских слушаниях в Государственной Думе Федерального Собрания, на которых обсуждался проект закона Российской Федерации о трудоустройстве военнослужащих, высвобождаемых в связи с реформой российских вооруженных сил;

–совместно с Министерством обороны РФ, Министерством труда и социального развития РФ, Министерством образования РФ и Министерством антимонопольной политики РФ (департамент развития и поддержки предпринимательства) руководители Программы и региональных центров САВ участвуют в разработке постановления Правительства РФ «О вовлечении военнослужащих в предпринимательство» (планируется принятие данного постановления в июле с.г.);

–директор программы В.Калиничев и директор Фонда «Паритет» В.Ковалев (реализует Программу САВ в Смоленской области) в 1998 году введены в состав Координационного совета по проблемам переподготовки офицеров, увольняемых в запас, при Правительстве Российской Федерации;

–в 1998 году директор программы В.Калиничев являлся членом экспертного совета Государственного комитета РФ по развитию малого предпринимательства (в настоящее время в связи с изменением структуры Правительства РФ, данный госкомитет упразднен).

На региональном уровне:

–местная администрация разработала и реализует с участием региональных центров САВ специальные программы, направленные на социальную адаптацию кадровых военнослужащих;

–для реализации Программы САВ в городах и иных населенных пунктах выделяются помещения на льготных условиях (как правило, без арендной платы на 5–10 лет) для размещения центров САВ и бизнес-инкубаторов.

Взаимодействие с негосударственными организациями, решающими аналогичные задачи:

–директор программы В.Калиничев с 1999 года входит в высший руководящий орган Национального содружества бизнес-инкубаторов России;

–рассматривается вопрос о введении директора Программы В.Калиничева в руководящий орган Лиги кредитных союзов России; в Лиге кредитных союзов создана секция КС, образованная бывшими и действующими военными;

–в 1998 году совместно с фондом «Евразия» проведены социологические исследования по данной проблеме в Московской, Смоленской и Калининградской областях, результаты которых подтвердили правильность подхода в реализации Программы САВ.

Одним – работу, другим – защиту и поддержку

*Интервью с директором программы «Социальная адаптация
кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку»
Института «Открытое общество» (Фонд Сороса)
В.Л.Калиничевым*

Понятие «социальная адаптация военнослужащих, уволенных в запас или в отставку» в отличие от понятия «социальная защита военнослужащих» до

относительно недавнего времени не использовалась в научном обиходе, что позволяет некоторым ученым и практикам называть его конъюнктурным и не имеющим под собой никакой почвы. Тем не менее есть люди, которые считают необходимым рассматривать социальную адаптацию кадровых военнослужащих, уволенных в запас, в русле более общих социально-политических феноменов и процессов в современной российской государственности, найти обоснование ее сущности и содержания, придать ей надлежащий правовой статус. Одним из таких людей, несомненно, является подполковник запаса директор программы «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку» Института «Открытое общество» (Фонд Сороса) Вадим Львович Калинин, с которым беседовал сотрудник нашего журнала капитан 2-го ранга Сергей Владимирович Хмелевский.

Вопрос: *Вадим Львович, Вы являетесь одним из авторов концепции программы социальной адаптации кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку. Каковы, собственно, ключевые идеи, цели и задачи указанной концепции?*

Ответ: В нашей концепции используется термин «социальная адаптация военнослужащих». Его содержание уже понятия «социальная защита военнослужащих». Напомню, что система социальной защиты военнослужащих в широком смысле слова является комплексным социальным институтом, который объективно востребован общественно-политической практикой для гармонизации современных военно-социальных отношений, обеспечения адекватного социально-правового регулирования взаимодействия вооруженных сил и государства, военнослужащих и общества. Именно на базе данного института были разработаны и приняты основные нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность современных Вооруженных Сил России. Среди них – Закон РФ «О статусе военнослужащих», ряд изменений и дополнений в который законодатель внес в этом году.

Термин «социальная адаптация военнослужащих» одновременно с этим шире понятия «переподготовка военнослужащих», который использовался, в частности, в постановлениях Правительства Российской Федерации от 5 июня 1997 года № 674 «О программе переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов), подлежащих увольнению в запас или в отставку, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в местах их компактного проживания» и от 3 февраля 1998 года № 153 «О федеральной целевой программе переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих (офицеров, прапорщиков, мичманов), подлежащих увольнению в запас, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей на 1998–2000 годы». В указанных постановлениях Правительства России основное внимание уделено созданию центров переподготовки военнослужащих. Но практика показывает, что функциональное назначение действующих и вновь создаваемых центров не отвечает требованиям дня. На наш взгляд, центры должны заниматься не столько профориентацией и переподготовкой офицеров, других категорий военнослужащих и членов их семей, но главное – оказывать помощь в их трудоустройстве, решении вопросов социально-психологической адаптации. Все это и объединяется понятием «социальная адаптация военнослужащих».

Вопрос: *Это принципиальное уточнение?*

Ответ: Безусловно. Мы исходим из посылки, что увольняемые и уволенные в запас военнослужащие нуждаются во всесторонней адаптации к новой для них социальной среде. При этом два момента являются ключевыми: социально-психологическая реабилитация и трудоустройство людей. С чем мы сегодня сталкиваемся в жизни? Скажем, увольняется человек из армии в звании майора или полковника. В центре переподготовки военнослужащих его, разумеется, научат новой специальности. Допустим, бухгалтера или программиста ПЭВМ. А дальше начинается хождение по мукам. В центре занятости населения его вряд ли трудоустроят в соответствии с тем статусом, которым обладает отставной военный. Там, как говорится, своих бы пристроить. Всюду на отставников смотрят с явным или скрытым подозрением. Многие штатские определенно видят в них реальных и потенциальных конкурентов. И в результате человек последовательно испытывает несколько стрессов. Первый – увольнение из армии. Второй – невозможность трудоустроиться по вновь приобретенной специальности. И это при том, что, насколько нам известно, многие думающие работодатели желали бы иметь персонал преимущественно из бывших военнослужащих.

Вопрос: Почему?

Ответ: Потому, что бывшие военнослужащие, особенно кадровые офицеры – это не просто генофонд нации, это прекрасные работники, умелые организаторы, дисциплинированные исполнители. По данным Министерства обороны РФ, с 1992 по 1997 годы с военной службы было уволено около 500 тыс. кадровых военнослужащих, в 1998–2000 годах предполагается сократить вооруженные силы еще как минимум на 400 тыс. человек. Об этом знают все, в том числе руководители предприятий, организаций разных форм собственности, которым очень нужны образованные, дисциплинированные и исполнительные работники, способные при необходимости стойко переносить тяготы жизни. Бывшие кадровые военнослужащие – это такой источник человеческих ресурсов, не использовать который могут лишь не очень перспективно мыслящие люди. И если такое происходит, значит, наше общество серьезно больно. Если общество, государство не могут всерьез побеспокоиться о переподготовке и трудоустройстве военнослужащих, уволенных в запас или в отставку, а также членов их семей, возникает потенциальный источник нестабильности. В этой связи нельзя, например, не учитывать, что увольняемые в запас кадровые военные – тот слой населения страны, постоянный спрос на знания и навыки которых имеют криминальные структуры.

Анализ складывающейся ситуации в целом сводится к следующему. В связи с проведением в России военной реформы высвобождается большое количество исключительно трудоспособного населения из числа офицеров, прапорщиков, мичманов и членов их семей, имеющих, как правило, высшее и среднее образование, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и отменными деловыми качествами. Опыт реализации программ социальной адаптации граждан, уволенных с военной службы, доказывает, что наиболее острой является проблема обеспечения их занятости, которая, в свою очередь, обусловлена несколькими причинами. Во-первых, им приходится радикально менять жилищные, профессиональные, бытовые, социально-психологические координаты своей жизнедеятельности уже в относительно зрелом возрасте. Во-вторых, подавляющее большинство из них не имеет гражданской специальности

или за время профессиональной военной службы утратило знания и навыки по ней. В-третьих, посредники на рынке труда в основном предлагают отставникам работу по рабочим специальностям, которая не отвечает жизненным потребностям уволенных в запас военнослужащих. В-четвертых, до 70 % увольняемых остается проживать в местностях с относительно слабо развитой социально-экономической структурой. В-пятых, подавляющее большинство лиц указанной категории – это малоимущие, у которых по объективным причинам нет стартового капитала для организации своего дела.

Вопрос: *И как планируется решать данную проблему?*

Ответ: Здесь существует несколько подходов. Прежде всего, обратим внимание на то, что в настоящее время в России уже действует ряд центров переподготовки военнослужащих и членов их семей. Часть региональных учебных центров созданных в рамках российско-германской программы (под руководством Министерства обороны РФ), а также в рамках проекта TACIS ED/062 (в системе Министерства образования РФ) имеет хорошее материально-техническое оснащение. Но их деятельность осуществляется исключительно в крупных городах, не охватывает вопросы трудоустройства и требует постоянного бюджетного финансирования, которое, как известно, то есть, то нет. Другая часть действует в рамках проекта, реализуемого Всероссийским центром переподготовки офицеров, увольняемых в запас и работает на принципах самофинансирования, что также имеет ряд слабых мест. Кроме того, среди указанных центров только единицы занимаются последующим трудоустройством своих выпускников (Ростовский центр). Мы предлагаем указанным структурам объединиться, что позволит эффективно маневрировать финансовыми ресурсами и перенести центр тяжести основной работы на регионы.

Далее. Исходя из того, что главным звеном во всей нашей работе мы считаем непосредственное трудоустройство бывших военнослужащих и членов их семей, эта работа должна быть организована на базе центров социальной адаптации с привлечением специалистов в области образования и трудоустройства, профессиональных психологов и т.п. В качестве моделей могут быть частично использованы действующие в рамках других программ центры переподготовки офицеров, а также созданы новые. Обязательным условием участия такого центра в данной программе должна быть его юридическая самостоятельность, отсутствие подчиненности государственным структурам. После окончания их финансирования Институтом «Открытое общество» центры должны стать самоокупаемыми, иметь сеть постоянно действующих филиалов, прежде всего, в военных городках, которые находятся на территории данного региона.

Далее. Трудоустройство в органах муниципальной власти характерно для населенных пунктов, где существовала только военная администрация (закрытые гарнизоны) и где в настоящее время в связи с реформированием вооруженных сил осуществляется создание гражданских властных структур.

И еще один аспект трудоустройства. Речь идет о направлении прошедших переподготовку военнослужащих в структуры, связанные, во-первых, с деятельностью органов социальной защиты населения (программа разработана совместно с Московским государственным социальным университетом; она основана на современном опыте зарубежных стран и учитывает специфику России). Во-вторых, с

работой в качестве судебных исполнителей или заместителей директоров общеобразовательных школ по правовому воспитанию и безопасности (программа разработана совместно с Московским институтом повышения квалификации работников образования с учетом опыта деятельности администрации Екатеринбурга и Свердловской области).

Вопрос: *Вы упомянули об обществах взаимного кредитования. Что это такое?*

Ответ: Строго говоря, правильнее говорить о кредитных союзах. Кредитные союзы создаются и действуют как потребительские кооперативы в финансовой сфере (согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации). Главной их целью является обеспечение регулярных сбережений и предоставление льготных кредитов своим членам (только физическим лицам). Это – современный вариант известных в военных кругах касс взаимопомощи. Такие кредитные союзы успешно действуют в некоторых гарнизонах. Здесь их члены имеют реальную возможность обрести первоначальный капитал для открытия своего дела.

Кредитные союзы, как правило, функционируют совместно с бизнес-инкубаторами. Основная цель бизнес-инкубатора – создание надлежащих условий для развития структур малого предпринимательства, образования новых рабочих мест для бывших военнослужащих и членов их семей. Она достигается предоставлением льгот начинающим свое дело МП, индивидуальным предпринимателям без образования юридического лица. Льготы включают в себя: низкий уровень или отсутствие арендной платы, предоставление в безвозмездное пользование оргтехники, льготные ставки за представительские и бухгалтерские услуги, юридическое консультирование. При этом у предпринимателей сохраняются основные и оборотные средства, минимум средств расходуется на создание и развитие собственной инфраструктуры. Принципиально важным является то, что начинающие предприниматели изначально привыкают работать не под чьей-либо «крышей», а строго по закону. Нормой становится трудиться честно, не уклоняться от уплаты налогов.

Вопрос: *У Вас есть конкретные достижения по тем направлениям, которые Вы только что раскрыли?*

Ответ: Есть. Вот один из примеров. Мы работаем в тесном контакте со специалистами аналогичной программы Фонда Сороса на Украине. Многие из них – бывшие кадровые военные, служившие в Советской Армии и Военно-Морском Флоте. Украинскими коллегами наработан большой опыт в деятельности по переподготовке бывших военнослужащих и членов их семей. Именно они и оказали необходимую помощь в разработке нашей программы. Для ее реализации созданы, в частности, два новых центра социальной адаптации бывших российских военнослужащих и членов их семей в Крыму (Севастополь и Феодосия). Образован бизнес-инкубатор в Симферополе. На базе бывшего санатория Министерства обороны СССР в Гурзуфе были обучены 70 человек по курсу «Менеджер малого бизнеса». Обратим внимание на то, что все эти люди прошли полную медико-психологическую реабилитацию. Попутно с учебой они отдыхали и поправляли свое здоровье. Кстати, в одной из групп (32 человека) было 6 семейных пар. Таким образом, оказались подготовленными к новым для них социальным условиям и бывшие военнослужащие, и их близкие.

Аналогичным образом решаются многие иные задачи. Например, недавно в рамках реализации нашей программы библиотечный фонд Черноморского флота РФ был пополнен современными изданиями. Флотские читатели отныне имеют возможность ознакомиться с новинками художественной, научной и учебной литературы.

Успешно реализуются пилотные проекты программы в Смоленской, Московской и Калининградской областях, в гарнизоне «Капустин Яр». Не углубляясь в детали указанных проектов, обратим внимание, что на реализацию в их рамках только одного направления работы (создание бизнес-инкубаторов) удалось сконцентрировать и направить в три региона (Московская, Калининградская, Смоленская области) почти по 90 тыс. долларов США. Другое дело, что указанные средства не проедаются, а целенаправленно, под контролем наших сотрудников используются. Заметим, что управление программой осуществляет структура, костяк которой составляют бывшие российские военнослужащие, прошедшие необходимую подготовку в Институте «Открытое общество». Скажу прямо, мы – не поклонники необузданной благотворительности, но всегда помогаем тем, кто реально нуждается. Как говорится, одним – работу, другим – защиту и поддержку...

Вопрос: *То есть, если я Вас правильно понял, оказываете помощь тем, кто, уволившись в запас, не знает, как устроиться на «гражданке»?*

Ответ: Совершенно верно. Вот, допустим, Вы увольняетесь в запас, но у Вас нет средств для начала собственного дела. Мы обязательно поможем Вам получить необходимое образование. Окажем помощь в организации своего бизнеса (если вы решили стать предпринимателем) или найдем работу в государственных (муниципальных) структурах. Со своей стороны Вы, надо полагать, также не откажете в аналогичной помощи другим отставникам. Как видите, все очень просто.

Вопрос: *Наверное, к Вам обращаются многие увольняемые в запас военнослужащие и члены их семей. Несомненно, еще больше тех, кто хотел бы с Вами связаться и обсудить те или иные проблемы. Куда им обращаться?*

Ответ: Вот, пожалуйста, адреса центров, действующих в рамках программы «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку» Института «Открытое общество»:

1. 143000, Московская обл., г. Одинцово, ул. Парковая, д. 26, оф. 37,
Региональный центр социальной адаптации военнослужащих.
тел.: (095) 599-91-35.

Руководитель – Караваев Геннадий Алексеевич;

2. 214013, г. Смоленск, Энергетический пр., д. 1,
Фонд социальной поддержки военнослужащих и членов их семей, рабочих и служащих вооруженных сил «Паритет».
тел.: (081-2) 66-68-74.

Руководитель – Ковалев Вячеслав Валентинович;

3. 236000, г. Калининград, областной, ул. Кирова, д. 7,
Организация некоммерческого партнерства «Центр социальной адаптации уволенных в запас или в отставку военнослужащих и членов их семей».
тел.: (011-2) 21-79-37.

Руководитель – Степанов Владимир Иванович;

4. 416540, Астраханская обл., г. Знаменск, ул. Комсомольская, д. 5,
Нижневолжская ассоциация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в
отставку.

тел.: 2-64-78.

Руководитель – Кузякин Валерий Николаевич;

5. 603005, г. Нижний Новгород, ул. Алексеевская, д. 26, оф. 600,

Нижегородское отделение Института «Открытое общество»

тел.: (831-2) 351-392.

Руководитель – Марченко Алексей Алексеевич.

Н. Суглобов

Не надо грустить, господа офицеры...

Вам предлагается нормальная жизнь на «гражданке»

Программа «Социальная адаптация военнослужащих» (САВ) подводит первые итоги. Пилотный проект задумывался Институтом «Открытое общество» (Фонд Сороса) – Россия как структура, способная поддержать действующие и создать новые центры социальной адаптации военнослужащих. Задачи таких центров – переобучение, трудоустройство, социально-психологическая реабилитация уволенных в запас или в отставку, а также членов их семей.

За год к программе подключены центры социальной адаптации в Московской, Нижегородской, Калининградской, Смоленской и Астраханской областях. В сотрудничестве с местными администрациями начато финансирование учебных программ и закупок необходимого оборудования. За 1998 год 3 760 человек прошли обучение и 3 064 из них трудоустроены. Расходы на переподготовку одного военнослужащего составили около 200 долларов. В 1999 году на эти цели планируется выделить 310 тыс. долларов и обучить гражданским профессиям 1 400 человек.

Бюджет программы на 1999 год составляет 1 млн 320 тыс. долларов. Дополнительно он получит 200 тыс. долларов для совместного с фондом «Евразия» грантового конкурса по поддержке малого бизнеса и бизнес инициатив бывших военнослужащих. 60 тыс. долларов будет израсходовано на совместный с фондом «Возрождение» (Украина) проект в Крыму по переподготовке офицеров российского Черноморского военно-морского флота.

Следует напомнить, что финансовую помощь процессу социальной адаптации Германия прекратила в 1997 году, а ЕС – в 1998 году. Только Министерство обороны Великобритании продолжает финансировать семь учебных центров для российских военнослужащих (3,3 млн фунтов стерлингов на три года).

Реформа Вооруженных Сил России и крупные сокращения их личного состава уже обогатили медицинскую терминологию «синдромом острых психических реакций», рассказывает директор Программы САВ Вадим Калинин. Это и есть стресс, который переживают военнослужащие после увольнения в условиях безработицы и

безысходности. Повышается уровень инвалидизации, заболеваемости и смертности, а значит, и нагрузка на социальную сферу. На рынке труда этой категории граждан не приходится рассчитывать на скорый успех. Работодатели часто отдают предпочтение менее подготовленным, но молодым кандидатам.

Вот, к примеру, Институт проблем занятости РАН изучал положение в Москве офицеров, уволившихся в 1994–1996 годах. Более трети из них ушли в охранные агентства. В целом это соответствует расхожему мнению, что бывшие военнослужащие могут рассчитывать только на такой неприятный вариант. Однако уже через год число работающих в охране офицеров запаса уменьшается в половину при одновременном увеличении их доли среди тех, кто занял руководящие позиции. В Москве до 10 % бывших военнослужащих занимаются предпринимательством – в два раза больше, чем по России, еще 70 % имеют эпизодические доходы от занятия бизнесом.

С ростом безработицы, подчеркивает Вадим Калинин, сокращения в вооруженных силах могут привести к формированию в обществе «группы риска». Уволенные из армии офицеры, прапорщики и мичманы длительное время остаются безработными. Налицо разрыв между профессиональным потенциалом бывших военнослужащих, который мог бы способствовать экономическому развитию, и его востребованностью в гражданской сфере. Опасность не только в росте социальной напряженности. На нищете бывших военнослужащих начинают паразитировать преступные группировки. Словом, от маргинализации до криминализации – один шаг.

Подобный вывод, увы, уже далеко не прогноз. Сошлюсь на результаты социологических опросов, которые эксперт Института проблем занятости РАН Николай Федоров провел среди бывших военнослужащих на Смоленщине. По его данным, *26 % опрошенных признали, что получали предложения о «работе» от криминальных структур!*

Социологические исследования Института проблем занятости РАН не только ставят диагноз, но и предлагают лечение. Лекарство от безработицы среди бывших военнослужащих называется «малый бизнес». Специалисты Всероссийского центра переподготовки офицеров приходят к такому же выводу на основании результатов аналогичных исследований в 40 военных городках в 12 субъектах Российской Федерации.

Бюджет программы на 1999 год отличается от бюджетов предыдущих лет, подчеркивает в этой связи Вадим Калинин. Мы намерены выделить больше средств на поддержку малого бизнеса (в 1998 году – 11,31 %, в 1999 году – 33,33 %). Значительная часть бюджета предназначена для создания структур поддержки малого бизнеса, то есть бизнес-инкубаторов, кредитных союзов и информационной сети.

Есть общественная потребность и реальная база для создания «офицерских предприятий» в сфере торговли и бизнеса, переработки сельхозпродуктов и производства продуктов питания, бытового обслуживания, строительства дорог и жилья, менеджмента, охраны, туризма, страхования и даже банковского дела. Их перспективы во многом зависят от конструктивности подхода администраций районов, начальников гарнизонов и командиров частей.

Принципиальных сдвигов в развитии малого предпринимательства среди бывших военнослужащих удастся добиться с помощью так называемых бизнес-инкубаторов, говорит Вадим Калинин. Бизнес-инкубаторы создают благоприятные условия для «офицерских предприятий» на начальном этапе их работы. Льготы включают низкую арендную плату за помещения, предоставленную в пользование оргтехнику и коммуникационное оборудование, юридическое, маркетинговое и финансовое консультирование. Новое предприятие тратит минимум на инфраструктуру, вкладывая прибыль в наращивание бизнеса или производства. Благодаря бизнес-инкубаторам малые предприятия с самого начала приучаются соблюдать юридические и налоговые нормы.

В Смоленске фонд «Паритет» образовал бизнес-инкубатор, на базе которого уже работают 5 малых и средних «офицерских предприятий». В ближайшее время их станет 16, а в перспективе – 50. Аналогичные проекты готовятся для Московской и Калининградской областей. Всего же предусматривается создать до 10 новых бизнес-инкубаторов.

Программа «Социальная адаптация военнослужащих» взяла также на вооружение идею возрождения и модернизации известных в прошлом касс взаимопомощи. Эти структуры, названные кредитными союзами, обеспечивают финансовую поддержку малому бизнесу, особенно в таких местах, где живет много военнослужащих, например в военных городках сокращаемых подразделений. В ближайший период планируется образовать 17 кредитных союзов.

Беспрецедентная сложность и острота процесса военной реформы, затрагивающей судьбы многих наших граждан, настоятельно диктуют необходимость законодательной поддержки инициатив в области социальной адаптации. В думском комитете по делам ветеранов уже рассматривался проект закона «О занятости граждан, уволенных с военной службы в связи с сокращением Вооруженных Сил РФ, а также членов их семей». В нем сформулированы меры социальной поддержки государством граждан, уволенных из армии в процессе ее реформирования. Среди прочих льгот – бесплатное обучение новой профессии, установление квот по минимальному количеству рабочих мест для таких граждан на предприятиях всех форм собственности, преимущественное право их приема на работу на государственные (муниципальные) предприятия.

Предлагается создать на федеральном уровне координационную комиссию, а на региональных – комитеты содействия занятости граждан, уволенных с военной службы в связи с сокращением вооруженных сил. Такие структуры, по замыслу авторов проекта, должны обеспечить единую государственную политику в области переподготовки, трудоустройства и социальной адаптации бывших военнослужащих.

Никоим образом нельзя допустить затягивания под тем или иным предлогом подготовки закона или выхолащивания его сути. Решение данного вопроса способно во многом предопределить позицию сотен тысяч бывших военнослужащих и членов их семей на предстоящих выборах в Государственную думу. А в принципе эту проблему России придется решать и в следующем веке.

С. Бобровск

Каждый прапорщик мечтает дослужиться до бизнесмена, но не каждый знает, как это сделать

В последнее время мы опять зауважали нашу армию. В том смысле, что снова готовы гордиться ее подвигами. Было бы еще лучше, если бы общество начало с большим уважением относиться и к ее мирным проблемам.

Ни одна отрасль не подвергалась такому жестокому «сокращению штатов». С 1992 года из вооруженных сил уволены более 600 тыс. кадровых военных. Проблема их мирного трудоустройства национального масштаба и даже еще крупнее. Это подтверждается хотя бы тем, что поиск решения ведется в рамках межправительственных программ: российско-германской, российско-британской и др. Полтора года реализуется и единственная негосударственная Программа САВ («Социальная адаптация военнослужащих»), финансируемая Институтом «Открытое общество» через специально созданный некоммерческий фонд «Партнер». Об этом проекте рассказывает генеральный директор фонда Вадим Калинин. Кстати, подполковник в отставке.

– Даже эта достаточно впечатляющая цифра – 600 тыс. уволенных – не дает полного представления об остроте проблемы. Во-первых, ее нужно умножить по меньшей мере на три, ведь за каждым офицером семья. Во-вторых, нередко сокращение шло целыми полками и дивизиями. То есть в конкретном месте и в конкретное время потребность в «социальной конверсии» одновременно испытывает огромное число высококвалифицированных специалистов.

Обследования показывают, что большинство отставников остаются жить по последнему месту службы: в Калининграде – моряки, в астраханском Знаменске – ракетчики, в Нижнем – сухопутчики. Все сплошь классные специалисты – электронщики, механики... Но их слишком много в одном месте. Такие «залповые выбросы» офицеров и прапорщиков усугубляются отсутствием нормального рынка жилья, когда в поисках работы не удается переехать в другой город.

Вот достаточно типичный пример. Городок Мулино в Нижегородской области, построенный немцами под нашу часть, выводившуюся из Германии. Часть вывели и тут же стали резать по живому. В результате здоровые мужики оказались как в резервации: прекрасное жилье, а продать или обменять квартиру невозможно, поскольку до Нижнего Новгорода 80 километров и нет даже автобуса до ближайшей электрички. Каждый второй житель – классный инженер-механик, и ни одного предприятия вокруг. Проблема моногородов, общеизвестна, так вот ее крайний, экстремальный вариант – военные городки и гарнизоны.

Чтобы стало ясно, что проблемы офицеров в отставке не только их личные, приведу такие данные: по опросам, каждый третий военнослужащий, уволенный по сокращению, получает недвусмысленные предложения от криминальных структур.

– А какие предложения они получают от государства?

– Государство платит пенсии, а дальше – на общих основаниях. Ни одна программа адаптации бывших военных напрямую государством не финансируется. Только совместные межправительственные.

– Но, по крайней мере, в службах занятости отношение к военным особое.

– Особое. Плохое.

– То есть?!

– Разумеется, никакой целенаправленной политики тут нет. Просто работники этих служб привыкли считать офицеров людьми обеспеченными. К тому же военная пенсия. Как говорится, слухи о ее размере сильно преувеличены. Им бы с безработными без пенсий разобраться...

Наш опыт показывает, что с трудоустройством военных лучше всего справляются сами военные, уволенные в запас. В рамках программы мы способствуем созданию специальных бирж труда, кадровых агентств, организованных бывшими офицерами. Они скорее поймут коллег, лучше и дороже «продадут» их на рынке труда. Параллельно накапливаем компьютерную базу данных о рынке жилья. Как я уже говорил, эти два вопроса тесно взаимосвязаны.

– В этом заключается особенность вашего подхода?

– И в этом тоже, хотя это частность. Видя, что готовых достойных рабочих мест на всех не хватает, мы делаем ставку на создание новых, на развитие малого бизнеса.

– Вряд ли эту идею можно назвать эксклюзивной. Да на любой бирже труда безработным предлагают «выучиться на бизнесмена». Вы что, в самом деле полагаете, что из каждого отставного прапорщика можно воспитать предпринимателя?

– Как раз наоборот. Именно такие попытки лично мне кажутся смехотворными – они хороши только с точки зрения «планового освоения выделенных средств». Учить надо не каждого, а только тех, у кого есть соответствующие задатки, есть шанс создать собственное дело. Но как их вычислить?

Вместо того, чтобы на несколько месяцев сажать отцов семейств за парты, мы действуем поэтапно. Разработаны методики, позволяющие в ходе нескольких коротких семинаров сформировать перспективные «команды», выявить лидеров, а затем уже их обучать планированию бизнеса, реализации проектов и т.п.

– Хороший сценарий для деловой игры. К сожалению, в реальной жизни для создания МП одних грамотных проектов мало, нужны деньги.

– Скажем так, нужна поддержка. И желательно не только моральная.

В четырех регионах нам удалось договориться с местными властями о совместном создании бизнес-инкубаторов. Местная власть бесплатно выделяет помещение, мы оснащаем его компьютерами, берем на себя организацию. Мировая практика подтверждает, что бизнес-инкубатор – наиболее эффективная форма поддержки малого бизнеса. Как это выглядит в наших условиях?

Инкубатор – организация некоммерческая, вся прибыль идет на развитие. Несколько вновь созданных малых предприятий сосуществуют под одной крышей: выгодная аренда, деловое общение, совместные заказы. При бизнес-инкубаторе, как правило, создается кредитный союз, позволяющий пайщикам получать микрокредиты, которые не дает ни один банк. Здесь же работает аудиторская фирма, что очень важно: услуги грамотного юриста или бухгалтера стоят дорого, поэтому на первых порах малые предприятия воспользоваться ими могут только «в складчину». Через некоторое время (на Западе это несколько лет) МП покидают инкубатор, освобождая место новым.

– То есть инкубатор – по определению – место для выращивания бизнеса в тепличных условиях?

–О тепличных можно только мечтать. Но, по крайней мере, в более благоприятных. Затраты на создание таких условий невелики, но оправданы со всех точек зрения. В социальном плане малый бизнес – самая эффективная форма самозанятости людей. Что же до экономики... Каждый день регистрируются новые малые фирмы, а их общее количество не растет. Понимаем ли мы, что каждое разорившееся МП – это потеря общественного ресурса: денег, времени, человеческих сил. Так стоит ли бросать зерна в мерзлую землю?!

–То, как вы говорите о социальной роли малого бизнеса, звучит убедительно. Но проблемы военных моногородков он вряд ли решит. Можно в Мулино построить мини-пекарню, мини-пивоварню. Но где – в замкнутой системе – люди заработают на хлеб и пиво?

–Во-первых, по достоверным данным, на пиво и хлеб деньги все-таки есть. А во-вторых, даже в гарнизонах (Мулино, Рудня, Знаменск...) малые предприятия начинают работать «на экспорт», поставляя продукцию за пределы своей городской черты. Конечно, это не автомобили и не комбайны, но, скажем, птичий пух продают за границу в обмен на «пуховики» и одеяла. Или дощечка из лиственницы – ею в Чехии с удовольствием кроют крыши.

Наконец, есть и такое понятие, как муниципальный заказ. При его распределении интересы малого бизнеса не должны игнорироваться именно в силу его особой социальной роли. Кстати, а знаете ли, что почти повсеместно в России распределение этого заказа может быть признано незаконным? Дело в том, что по закону распределение его должно происходить на торгах под руководством сертифицированных специалистов, которых нет. В рамках своей программы мы начали их подготовку из числа бывших военных.

–Можете ли вы назвать предварительные цифры: сколько народу трудоустроили за полтора года, сколько малых предприятий открыли и сколько это стоило?

–Создано 4 бизнес-инкубатора, 19 кредитных союзов, образовано 50 малых предприятий на 350 рабочих мест, 7 тыс. человек прошли переподготовку, 4 617 человек трудоустроены. Затрачено около 4 млн долларов.

–То есть в среднем по 500 долларов на «конверсию» одного отставника? Такова цена сокращения армии?

–Вряд ли простым делением можно получить достоверную цифру. Ведь мы же не создавали каждое рабочее место заново. А вообще, главная цель нашей программы заключается в разработке эффективной и более-менее универсальной методики. Например, в скором времени Фонд Сороса, насколько мне известно, планирует заняться проблемой гражданского населения малых городов. Мы участвуем. А в перспективе – работа со старшеклассниками.

Результаты выполнения Программы САВ на 1 июля 2000 года

Всего охвачено программой – 13 693 человека.

Прошли переподготовку по специальностям, востребованным на региональном рынке труда, 8 884 бывших военнослужащих и членов их семей.

Трудоустроены около 70 % обратившихся в программу человек.

Получили социально-психологическую помощь и поддержку 6 114 бывших военнослужащих и членов их семей.

Значительный упор при реализации программ адаптации сделан на работу в отдаленных гарнизонах, где проводились тренинг-семинары, позволяющие за короткий срок адаптировать бывших военнослужащих к новым условиям жизни и трудовой деятельности, а также помочь им в организации своего дела и самозанятости. Всего в рамках программы проведено более 136 различных тренинг-семинаров.

С участием федеральных и местных властей созданы 5 [бизнес-инкубаторов](#).

С участием бывших военнослужащих и членов их семей в различных регионах России созданы 54 предприятия малого бизнеса. Из них 29 % занимаются производством и переработкой продуктов питания, 29 % – оказанием бытовых услуг, 12 % – оказанием образовательных услуг, 3 % – строительством и 27 % – торговлей, автосервисом и рекрутингом. В результате создано около 400 новых рабочих мест, что положило начало социально-экономическому развитию населенных пунктов (военных городков) и активному участию в нем бывших военнослужащих и членов их семей. Только предприятия поселка Мулино Нижегородской области, созданные в рамках программы, перечислили в 1999 году в местный бюджет налоги на общую сумму 90 500 рублей. Общие же налоговые отчисления в бюджеты за 1999 год в результате деятельности программы составляют **3 406 622 рубля**.

С целью микрофинансирования малого бизнеса, особенно в отдаленных регионах, в рамках Программы САВ создано 19 [кредитных союзов и их филиалов](#). Их оборотные средства составляют 2 325 101 рубль. Ими профинансировано 32 бизнес-проекта на общую сумму 1 164 300 рублей.

Министерством Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства и фондом «Партнер» 27 сентября 1999 года подписано соглашение по координации усилий, направленных на вовлечение бывших военнослужащих и членов их семей в малое предпринимательство.

Фонд «Партнер» является одним из исполнителей Федеральной программы государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации на 2000–2001 годы (утверждена [Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2000 года № 121](#)).

По инициативе фонда «Партнер» пополнен библиотечный фонд 24 воинских частей, в том числе двух военных госпиталей и пяти воинских частей, принимающих участие в антитеррористической операции в Чечне.

В Нижегородской и Калининградской областях реализуются пилотные проекты по развитию органов территориального общественного самоуправления в местах компактного проживания семей военнослужащих.

С февраля 2000 года выходит (1 раз в 2–3 месяца) [информационный бюллетень «Социальная адаптация»](#). Это специализированное периодическое издание, посвященное социальной адаптации различных категорий населения в новых экономических условиях.

Проведены два [конкурса](#) проектов:

«Социально-психологическая реабилитация военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов, принимавших участие в боевых действиях и антитеррористических операциях». На конкурс представлены 69 заявок.

Финансирование получили 7 проектов из городов Москва, Санкт-Петербург, Смоленск, Нижний Новгород, Калининград, Одинцово и Ногинск Московской области;

«Женщины за социальную защищенность семей военнослужащих». На конкурс представлены 35 заявок. Финансирование получили 7 проектов из городов Владимир, Петрозаводск, Калининград, Тула, Смоленск, а также из с. Саваслейка Кулебакского района Нижегородской области, и г. Одинцово Московской области.

Создана база данных по центрам и организациям, занимающимся проблемами социальной адаптации уволенных в запас или в отставку кадровых военнослужащих.

Методики, используемые в рамках программы «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку», показали свою актуальность при работе со старшеклассниками, преподавателями средних учебных заведений, представителями администраций муниципальных образований и начинающими предпринимателями (Ивановская область), а также осужденными (Смоленская область).

Институтом «Открытое общество» затрачено – \$ 4 024 000.

Привлечено дополнительно средств – более \$ 1 500 000, в том числе:

средства местных органов власти – около \$ 1 300 000;

Фонд «Евразия» – \$ 190 226;

другие источники – более \$ 20 000.

Список литературы

Другая литература по проблеме:

1. *Авдеев В.В.* Психотехнология решения проблемных ситуаций. М., 1992.
2. *Баркер Роберт.* Словарь социальной работы / Пер. с англ. М., 1994.
3. *Большова Т.Е.* Военнослужащие // Российская энциклопедия социальной работы. М., 1997.
4. *Григорьев С.И.* и др. Основы теории и практики социальной работы. Барнаул; Москва, 1994.
5. *Денисовский Г.М., Смирнов А.И.* Новые тенденции в адаптации семей бывших офицеров к гражданской жизни // Социс. 1999. № 8.
6. *Ефимов Ю.В., Скорородова И.Г.* Работа по профориентации и трудоустройству бывших военнослужащих и членов их семей: Метод. материалы для специалистов сферы. Н.Новгород, 1998.
7. *Карасев В.Б.* Концепция программы конверсии военного городка // Информационный бюллетень «Социальная адаптация». 2000. № 3–4
8. *Кузякин В.И.* «Социальная адаптация в ЗАТО (Знаменск)» // Информационный бюллетень «Социальная адаптация». 2000. № 3–4
9. *Мордахаев Л.В.* Социальная защита военнослужащих и членов их семей. М., 1996.
10. *Налчаджян А.А.* Социально-психологическая адаптация личности. Ереван, 1988.
11. *Научно-методические материалы семинара-совещания с работниками органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, занимающимися решением социальных вопросов граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.* М., 1997.
12. *Научно-методические основы деятельности центров социально-психологической поддержки граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей / Под ред. Н.Г.Осуховой, И.П.Лотовой.* М., 1998.
13. *Озернюк Н.Д.* Механизмы адаптации. М., 1992.
14. *Проблема социальной адаптации граждан, уволенных с действительной военной службы в запас и отставку, и пути ее решения (Отчет по результатам социологического исследования)* М., 1996.
15. *Петров В.П.* Переориентация военнослужащих на гражданские профессии. М., 1993.
16. *Постановление Правительства Российской Федерации «Об организации ежегодного мониторинга социально-экономического и правового положения военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей»* // Армия и общество. 1999. № 3.
17. *Приказ министра обороны Российской Федерации «О мерах по выполнению в Вооруженных Силах Российской Федерации Указа Президента Российской Федерации от 4 января 1999 года № 4»* // Армия и общество. 1999. № 3.
18. *Семенец Н.Я.* Институт социальной защиты военнослужащих в условиях социального реформирования: Автореф. дисс. ...канд. социол. наук. Саратов, 1998.

19. *Семенец Н.Я.* Проблемы социальной защиты военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей // Социальные проблемы развития человеческих ресурсов. Саратов, 1997.

20. *Скороходова И.Г.* Социально-педагогические условия адаптации бывших военнослужащих и членов их семей: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. М., 1998.

21. *Соловьев С.С.* Трансформация ценностей военной службы // Социс. 1996. № 9.

22. *Социально-психологическая адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или отставку: теория и практика / Н.Г.Осухова, И.П.Лотова, А.Ф.Шадура и др.; Под ред. Н.Г.Осуховой, И.П.Лотовой.* М. 1999.

23. *Суркова И.* Переобучение и профориентация военнослужащих // Социальные проблемы образования. Саратов, 1998.

24. *Теория и методология социальной работы.* М. 1994.

25. *Усынин Ю.К.* Ценностные ориентации офицеров современной Российской армии. Саратов, 1998.

26. *Шахов А.Н., Борисов А.В.* Средства массовой коммуникации как источник политической социализации военнослужащих // Армия и общество. 1999. № 2.

**Фонд социальной адаптации увольняемых и уволенных в запас
кадровых военнослужащих, членов их семей
и иных категорий граждан «Партнер»**

Фонд социальной адаптации «Партнер» – некоммерческая организация, образованная в 1999 году в результате трансформации программы «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку» Института «Открытое общество». Фонд является головной координирующей организацией всех структур программы. Он осуществляет свою деятельность в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральным законом «О некоммерческих организациях».

Учредители фонда:

- Фонд социальной поддержки военнослужащих, членов их семей, рабочих и служащих вооруженных сил «Паритет» (г. Смоленск);
- межрегиональное общественное объединение «Союз Предпринимателей – Ветеранов Органов Внутренних Дел» (г. Москва);
- Астраханская областная общественная организация «Нижневолжская ассоциация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку»;
- физические лица – бывшие военнослужащие, офицеры запаса ВВ МВД РФ и ВМФ.

Основная цель и задача фонда – разработка и реализация программ социальной адаптации бывших военнослужащих, членов их семей и иных категорий граждан.

Фонд будет реализовывать стоящие перед ним цели и задачи посредством:

- разработки и реализации проектов в области социально-правовой защиты;
- решения проблем трудоустройства, создания новых рабочих мест, в том числе и развития малого предпринимательства;
- реализации программ социально-психологической адаптации и переподготовки;
- развития центров социальной адаптации и профессиональной переподготовки;
- проведения научно-практических исследований в данной области;
- сбора, обобщения и распространения информации по данным вопросам;
- оказания консультативных услуг в правовой сфере, рекламе, маркетинге, экономическом анализе;
- проведения благотворительных мероприятий в интересах поддержки бывших военнослужащих, членов их семей и иных категорий граждан;
- привлечения средств отечественных и иностранных инвесторов.

Высшие органы управления – попечительский совет и дирекция.

Адрес дирекции фонда «Партнер»:

101000, г. Москва – Центр, ул. Мясницкая, д. 24, оф. 66;

Тел./факс: 925-52-78;

E-mail: partner@exmilitary.ru; <http://www.exmilitary.ru>.

Некоммерческий фонд «Женская Инициатива»

Создан в 1999 году в рамках программы «Социальная адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или в отставку», финансируемой Институтом «Открытое общество» (Фонд Сороса) – Россия.

Цели:

- консолидация женского движения, повышение общественной активности женщин, включение их в социальную деятельность;
- снижение социальной напряженности в регионах;
- обеспечение социальной защиты членов семей кадровых военнослужащих в местах их компактного проживания (малых городах).

Формы работы:

- оказание информационно-методической помощи региональным женским общественным организациям;
- организация женского мобильного клуба, который решает образовательные, информационные, консультационные, культурно-досуговые задачи;
- проведение встреч, семинаров, конференций;
- организация конкурсов, выставок, благотворительных аукционов;
- взаимодействие с местными органами власти в регионах, пропаганда идей и целей социальной программы.

Перспектива:

- объединение общественных женских организаций в целях решения социальных проблем;
- развитие института семейных социальных работников в местах компактного проживания семей кадровых военнослужащих;
- снижение социальной напряженности в семье, городе, регионе.

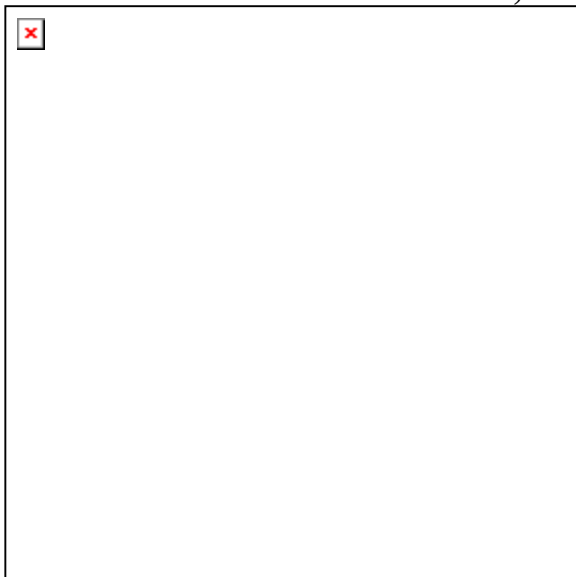
101000, Москва – Центр, ул. Мясницкая, д. 24, офис 6б;

Тел./факс: 925-52-78, 923-27-15;

E-mail: rodchenkova@exmilitary.ru.

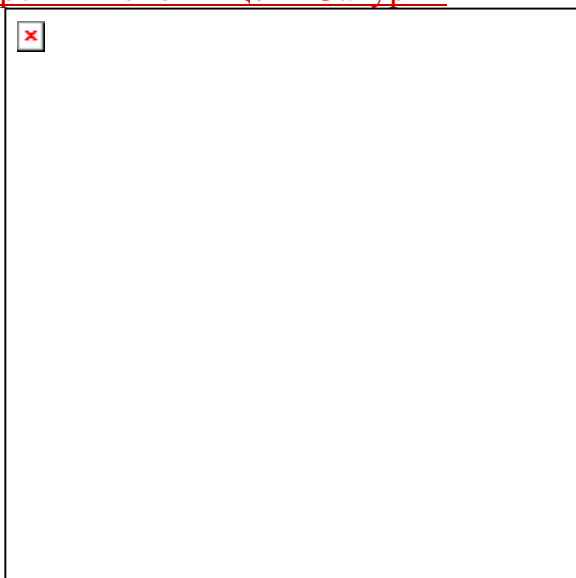
**Организации и учреждения,
занимающиеся переобучением военнослужащих**

Москва, Московская область



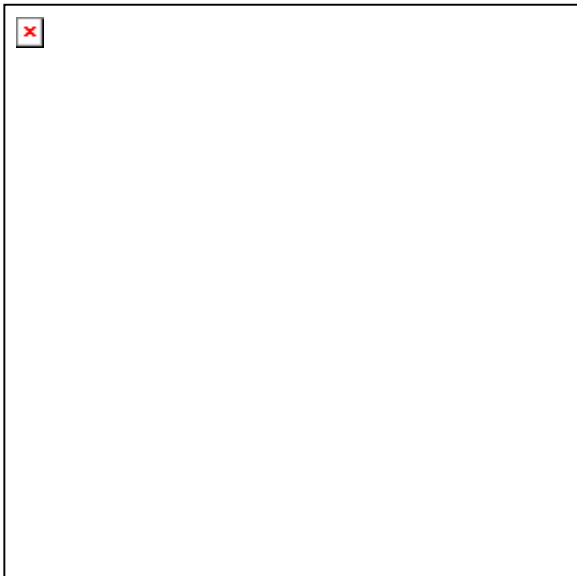
Региональная общественная организация

морских пехотинцев «Сатурн»

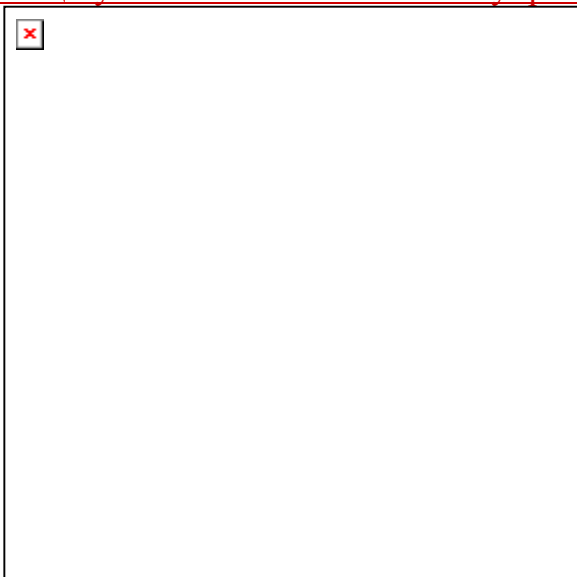


Автономная некоммерческая организация

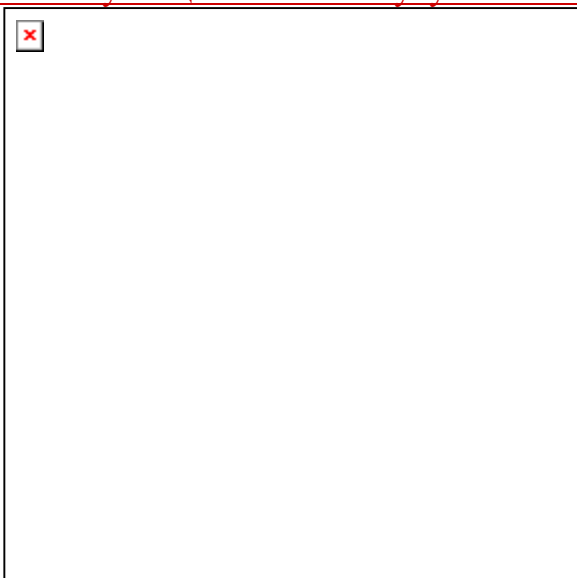
«Центр документации «Женский архив»



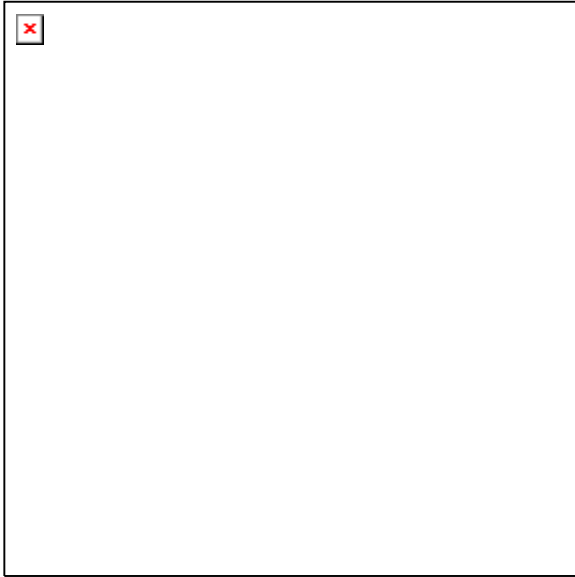
Региональная общественная
благотворительная организация «Ассоциация общественных организаций
помощи учебно-воспитательным учреждениям «Попечитель»



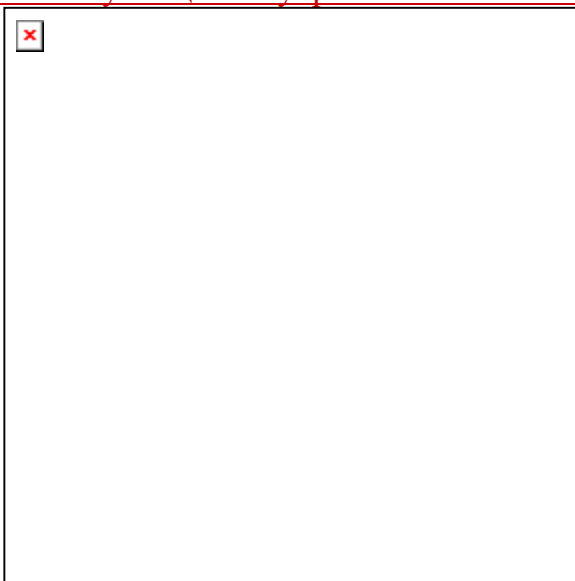
Московский центр занятости
военнослужащих запаса «Кутузовский»



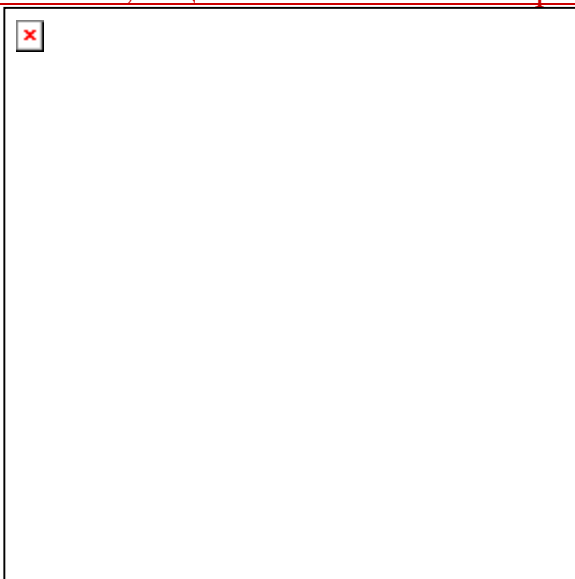
Региональный центр социальной
адаптации военнослужащих



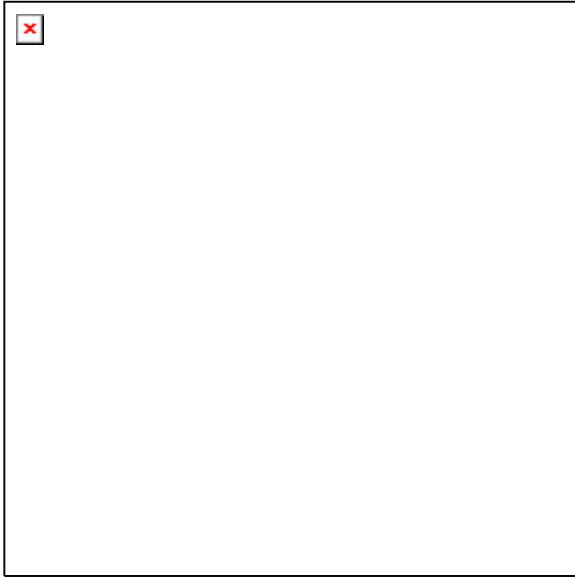
Главный центр переподготовки
военнослужащих внутренних войск и членов их семей



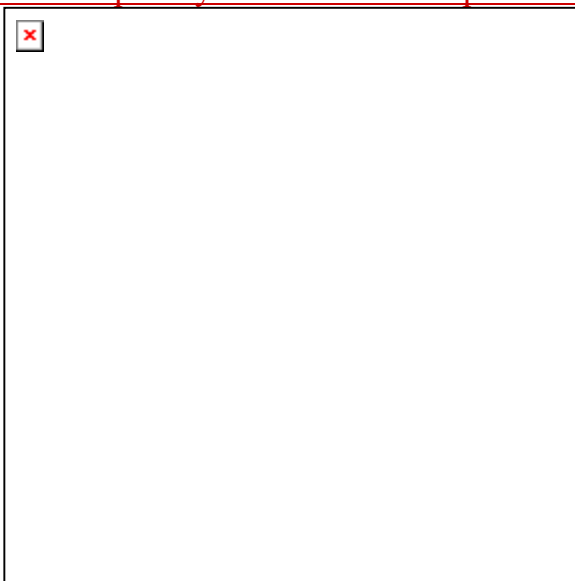
Московский институт рыночной
экономики, социальной политики и права



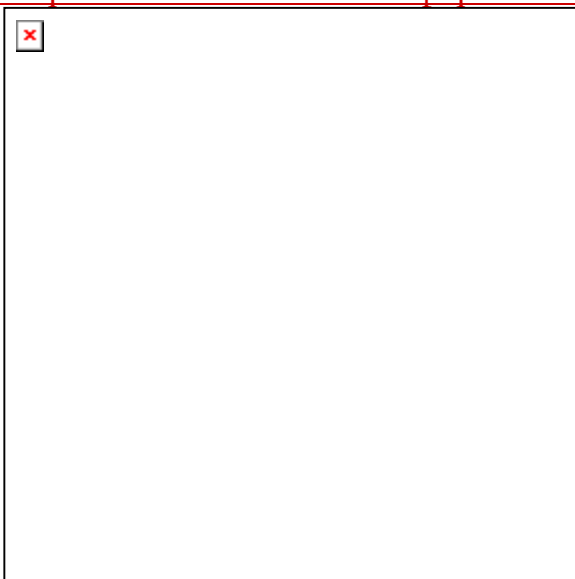
Московский центр профессиональной
переподготовки военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и
членов их семей на гражданские специальности на базе Академии
государственного и муниципального управления



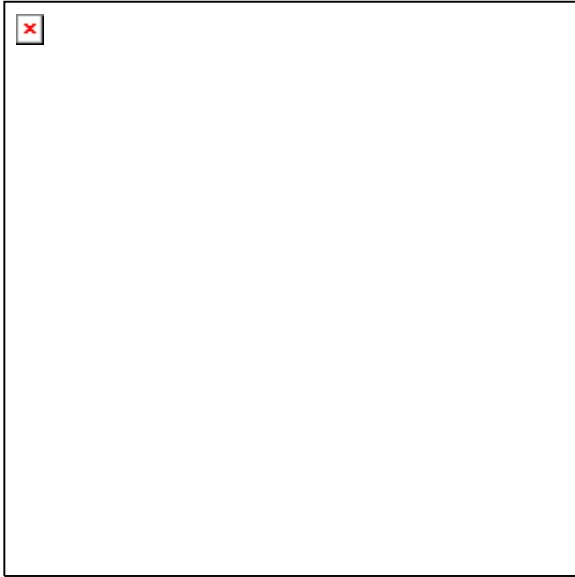
Учебный центр «Институт по компьютерному обеспечению правовых процедур КОРА-Москва»



Московский государственный университет экономики и информатики

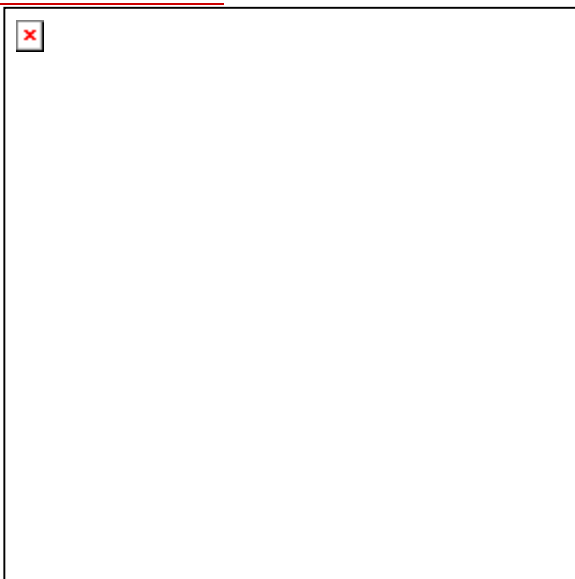


Главный центр переподготовки офицеров ракетных войск стратегического назначения



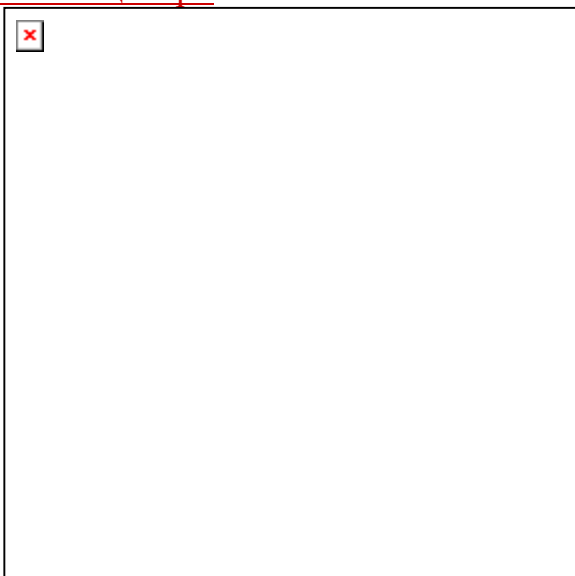
Центр английского языка Британского

Совета в Москве

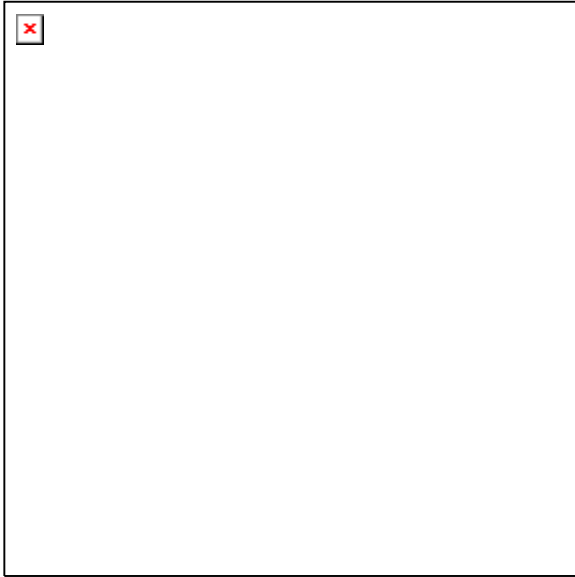


Профессиональный лицей «Щелковский

учебный центр»

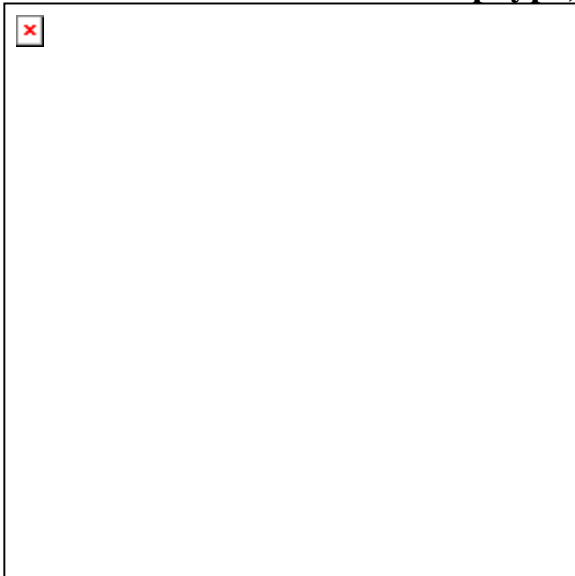


Государственная академия инноваций

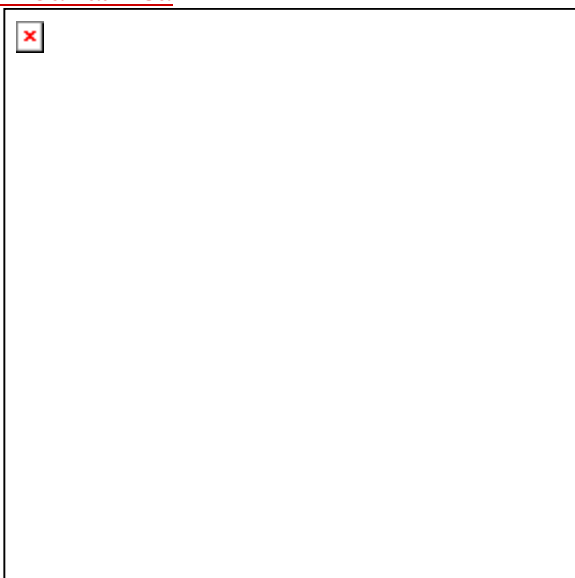


Общественная организация «Ногинская районная ассоциация уволенных в запас и отставку кадровых военнослужащих «Звезда»

Санкт-Петербург, Ленинградская область

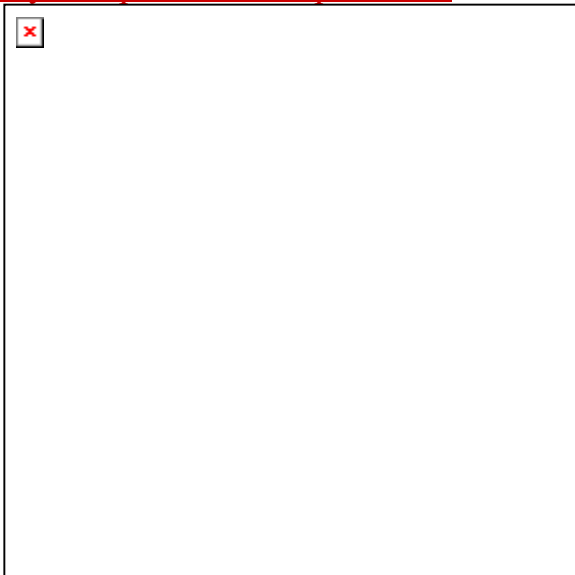


Восточно-европейский институт психоанализа



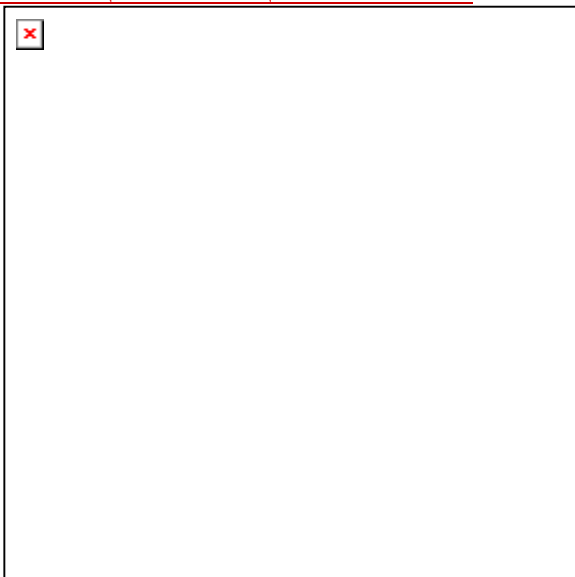
НОУ ДО «Институт психотерапии и

консультирования «Гармония»



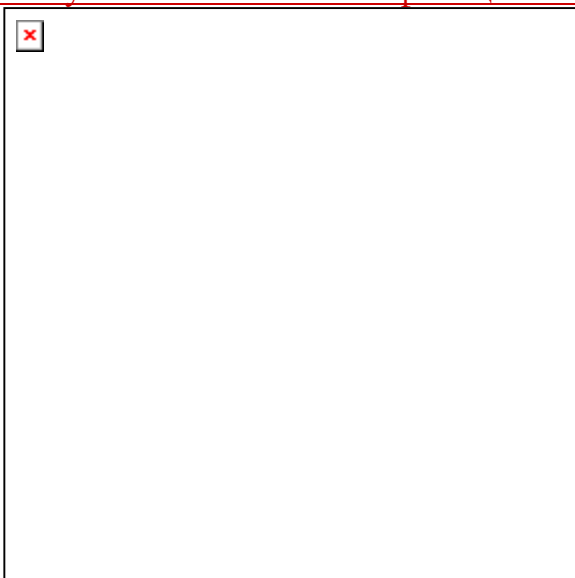
Санкт-Петербургская благотворительная

организация «Женщина и Земля»



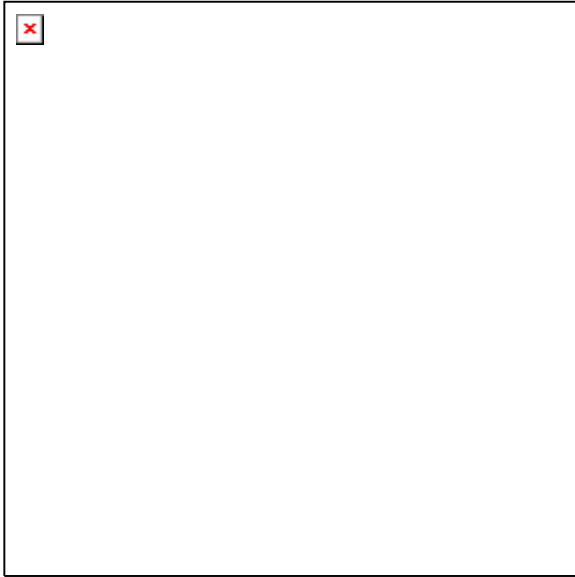
Санкт-Петербургский международный

институт повышения квалификации. Учебный центр «Перспектива»

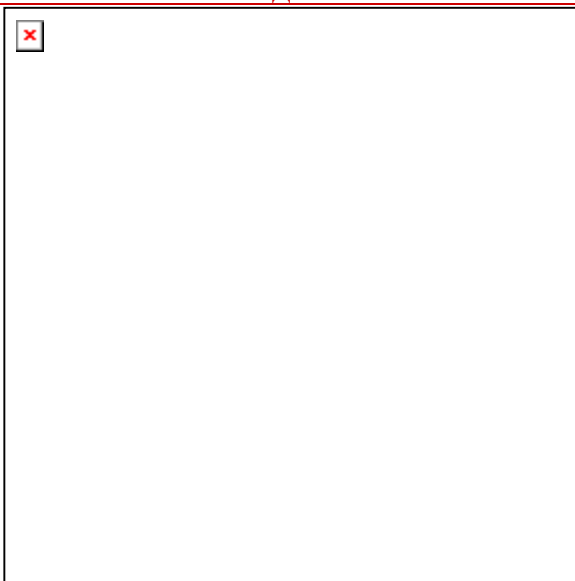


Центр информационных и

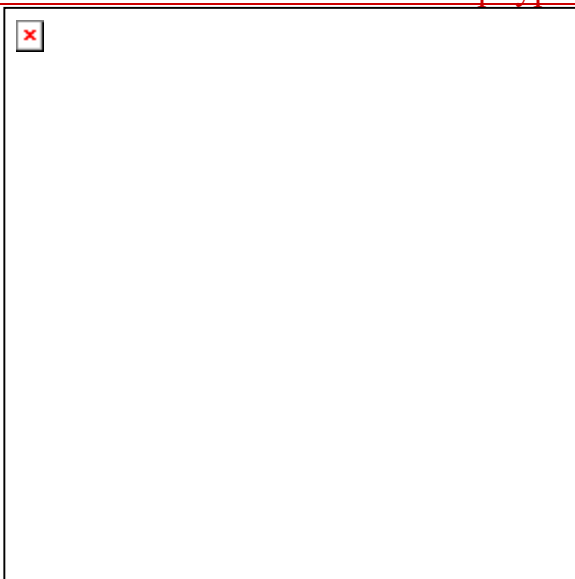
телекоммуникационных технологий обучения и подготовки кадров «Знание»



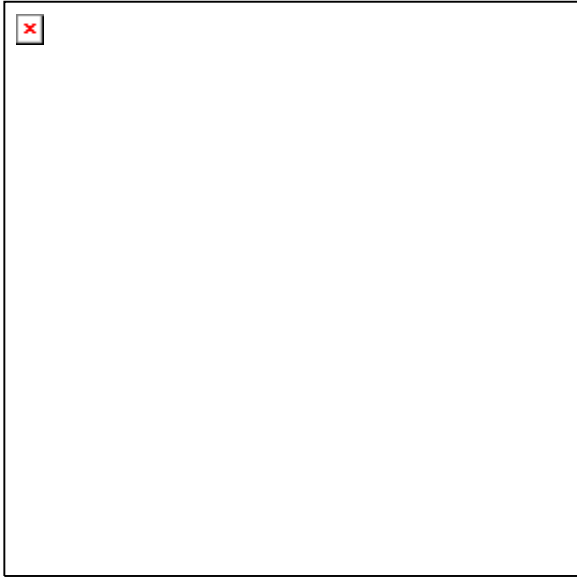
Некоммерческий фонд научно-практических исследований «Психология и Общество»



Учебно-методический центр Комитета по занятии населения Санкт-Петербурга

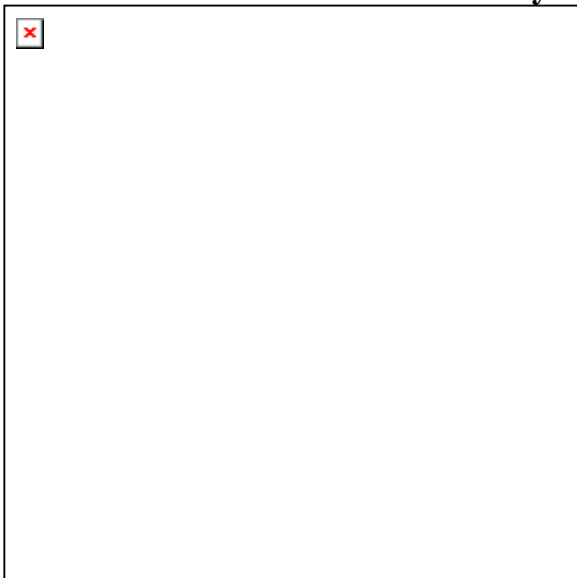


Центр английского языка Британского Совета в Санкт-Петербурге

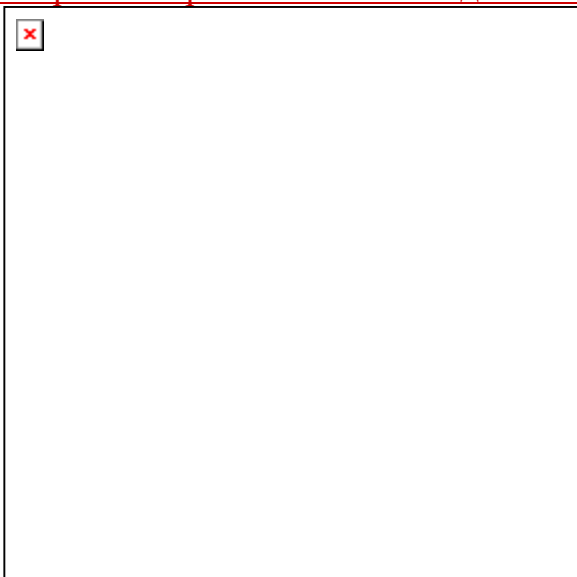


Филиал Учебно-методического центра
комитета по занятости населения Санкт-Петербурга в г. Кронштадте

Республика Бурятия

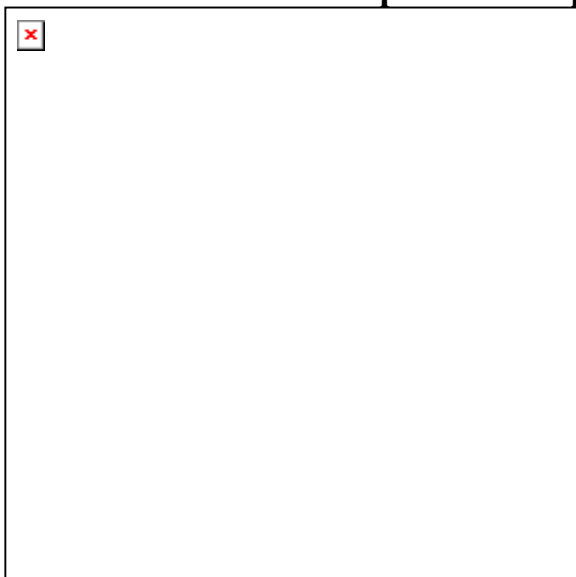


Общественное движение женщин
Октябрьского района г. Улан-Удэ «Селенга»



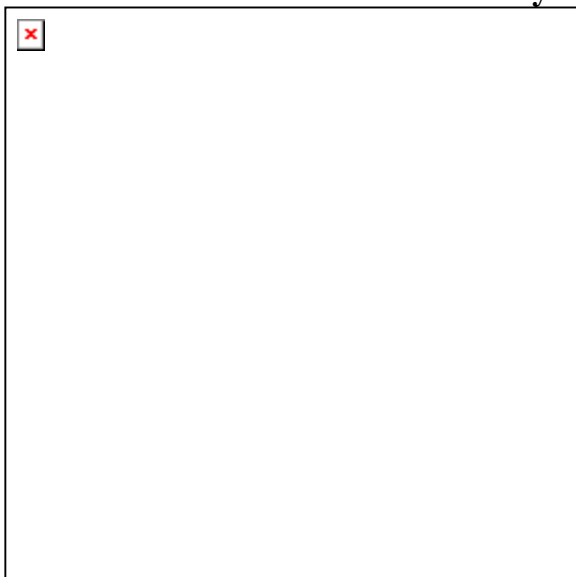
Союз офицеров запаса Республики
Бурятии

Карачаево-Черкесская Республика



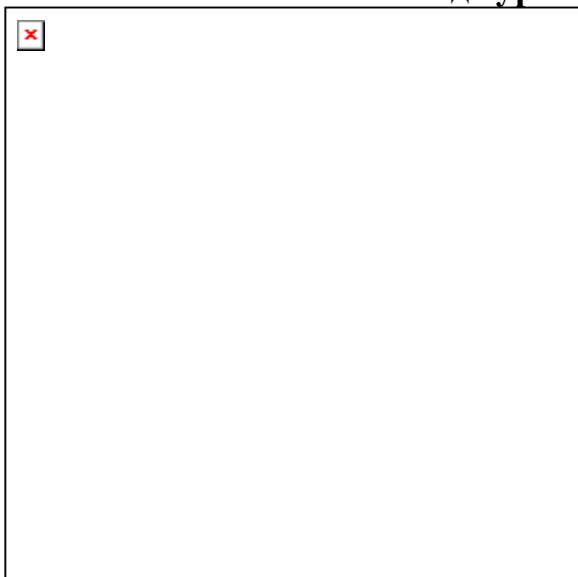
Союз офицеров запаса КЧГ «Честь»

Республика Карелия



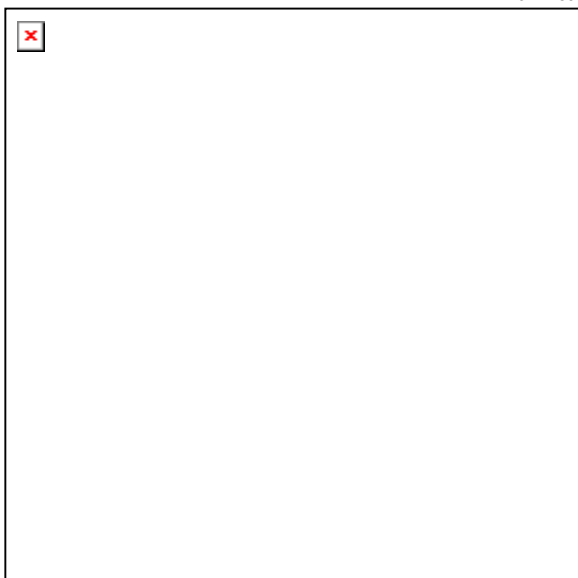
Информационно-консультационный
пункт «Центр непрерывного образования «КарелНОК»

Удмуртская Республика



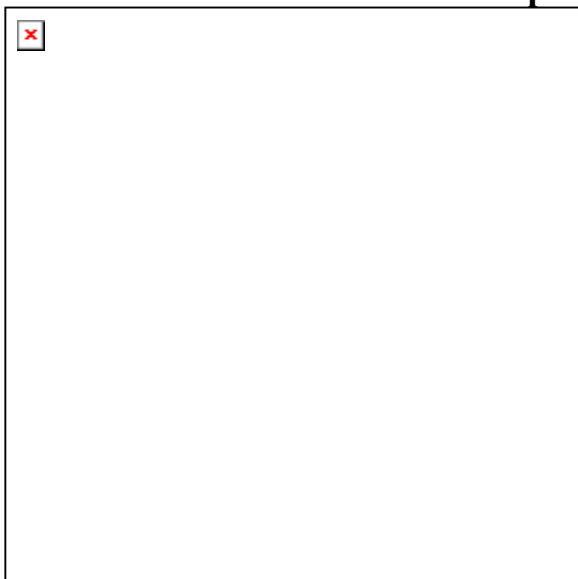
Региональный учебно-производственный центр при Удмуртском региональном центре инженерных проблем стабильности и конверсии

Алтайский край



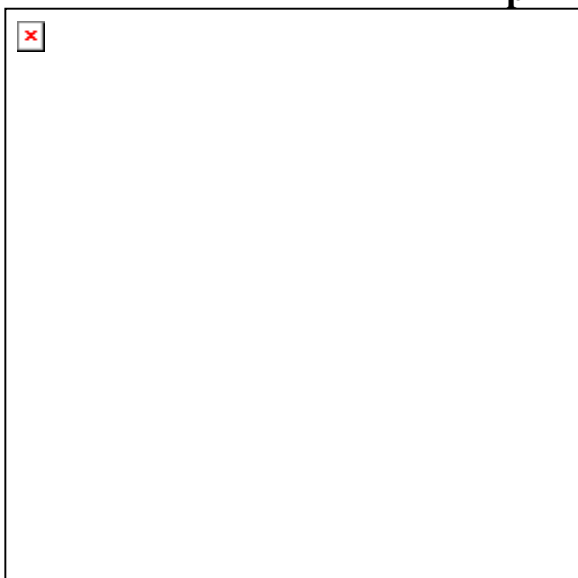
Алтайская краевая общественная организация «Офицерский союз»

Ставропольский край

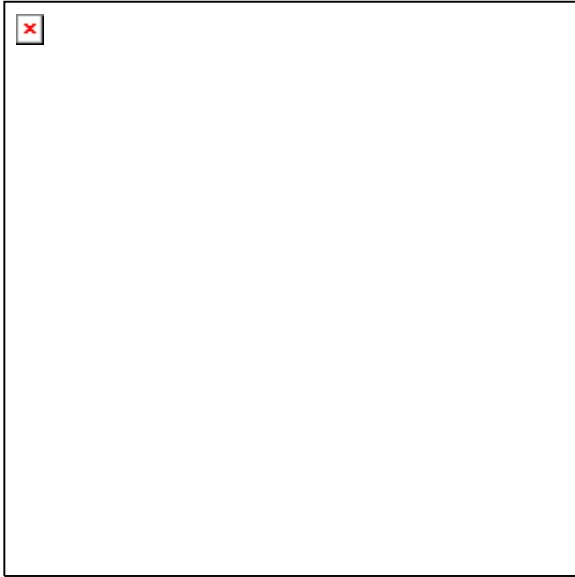


Ессентукский региональный центр
переподготовки офицеров запаса

Приморский край

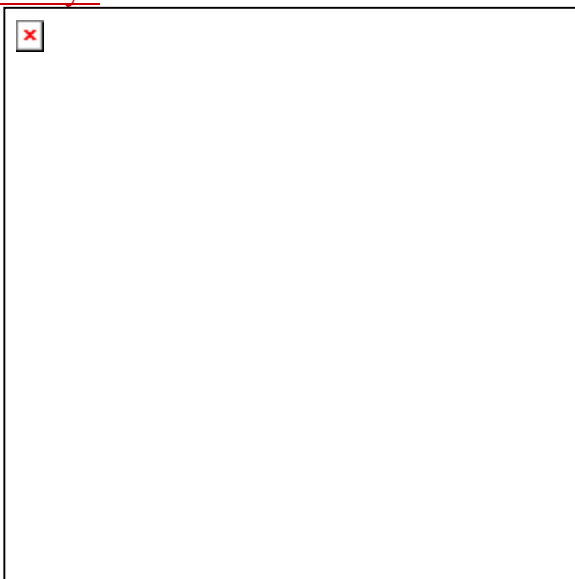


Дальневосточная государственная
морская академия



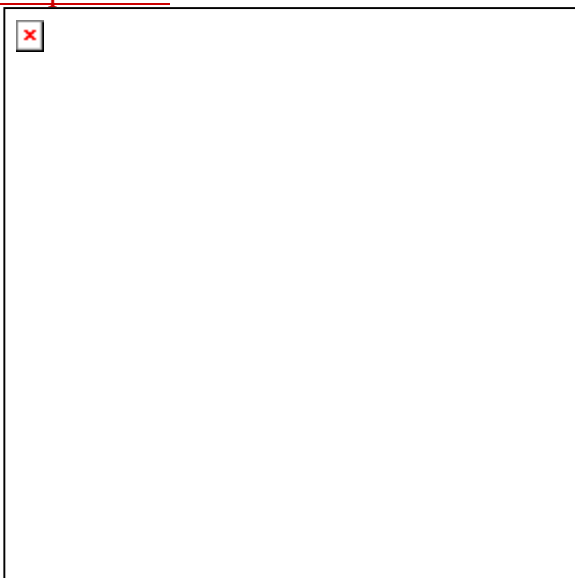
Дальневосточный государственный

институт



Тихоокеанский центр переподготовки

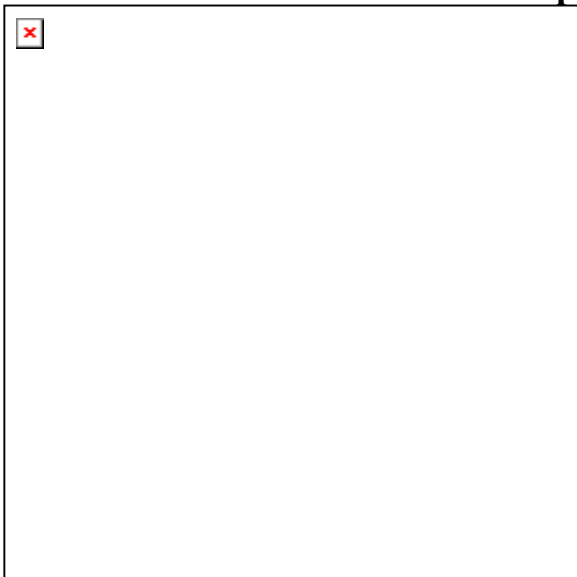
военнослужащих Дальневосточного государственного технического
университета



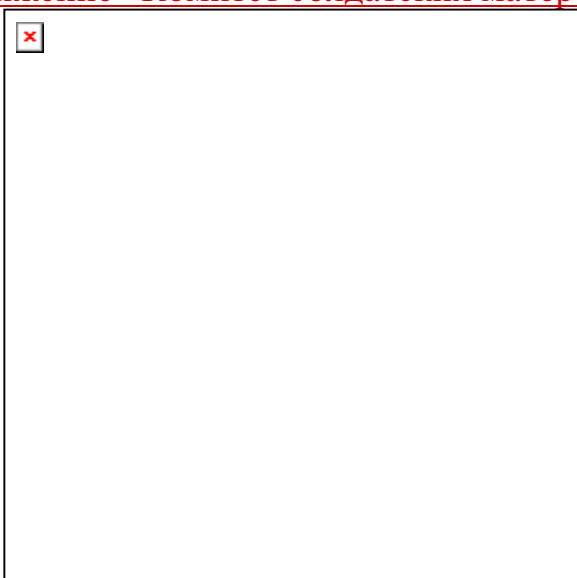
Институт повышения квалификации

переподготовки кадров Дальневосточного государственного университета

Хабаровский край

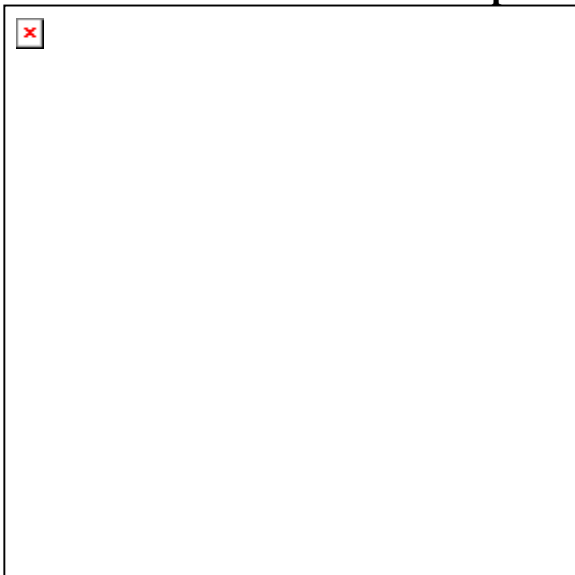


Хабаровское краевое общественное движение «Комитет солдатских матерей»

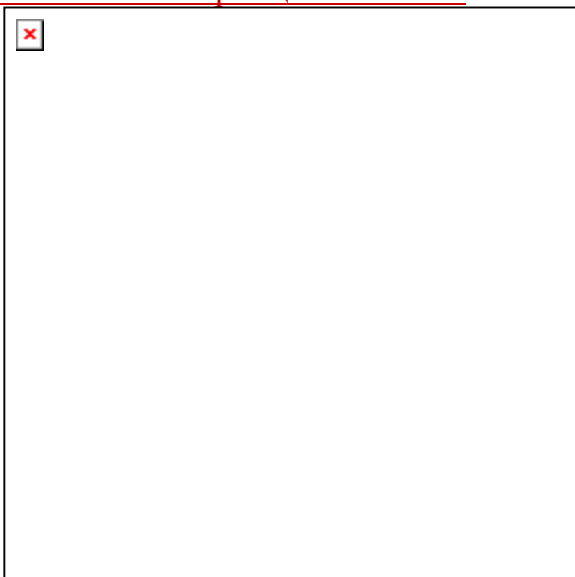


Организация ветеранов военной службы Хабаровского края; временная дирекция ДВ центра переподготовки

Воронежская область

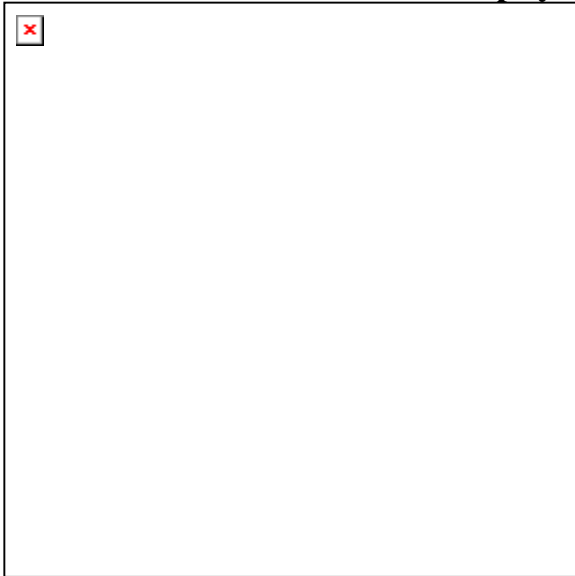


Молодежная региональная общественная
организация «Воронежский областной авиационно-технический спортивный клуб
им. Воинов-интернационалистов»

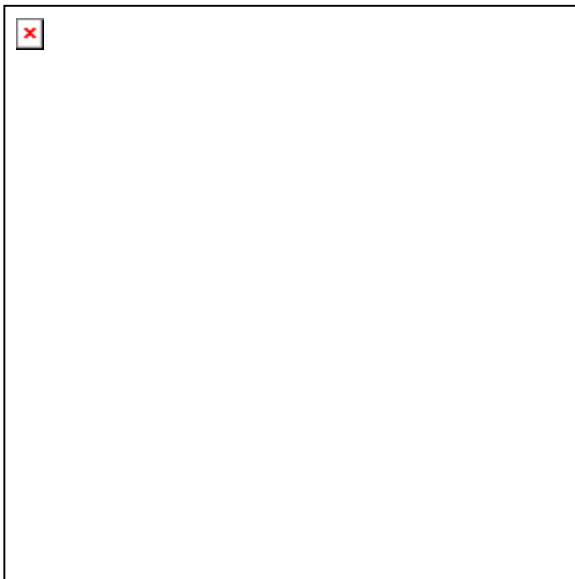


Воронежский областной центр
профессиональной реабилитации и содействия занятости инвалидов

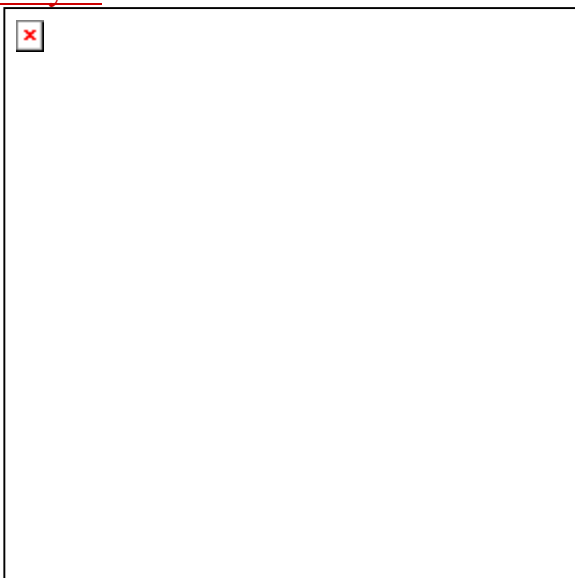
Иркутская область



ИГОО «Кризисный центр для женщин»

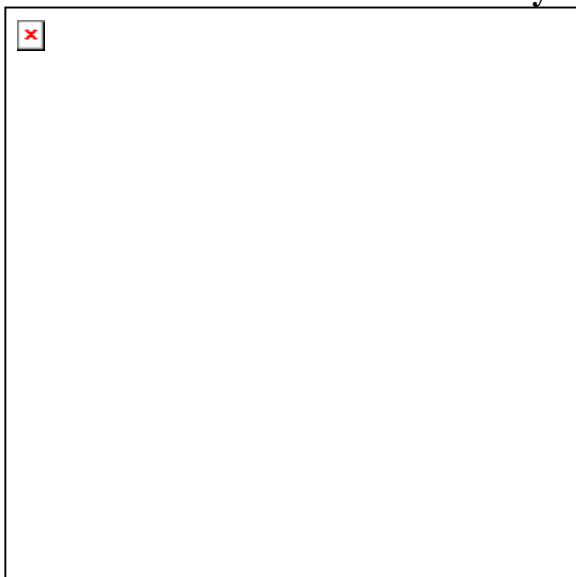


Негосударственное некоммерческое учреждение дополнительного образования «Социально-образовательный центр «Статус»



Некоммерческое партнерство «Социально-психологический центр помощи детям и взрослым «Диалог»

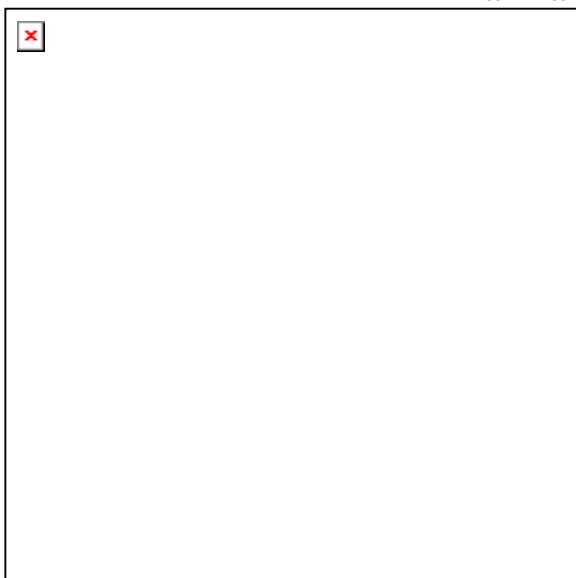
Республика Карелия



Содружество жен военнослужащих

Петрозаводского гарнизона

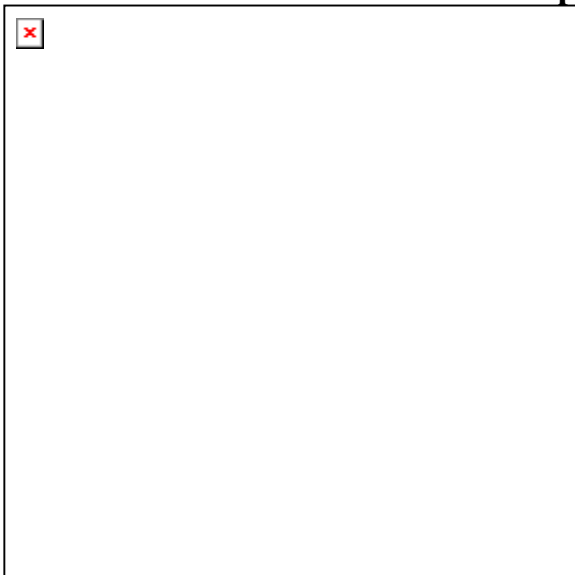
Камчатская область



АНО «Консультативный учебно-

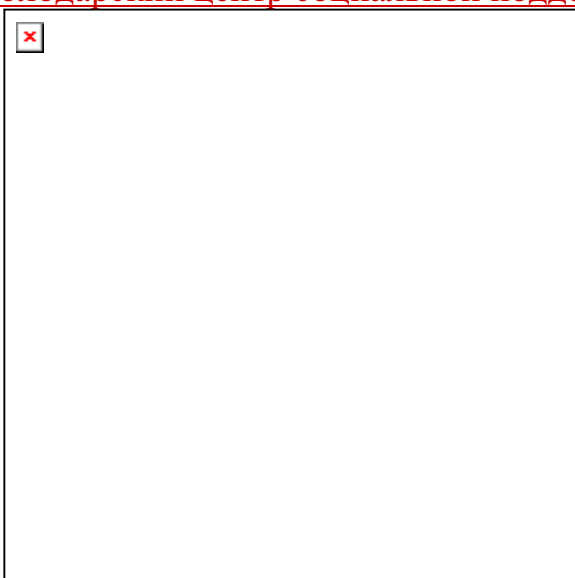
методический центр «ИРИС»

Нижегородская область



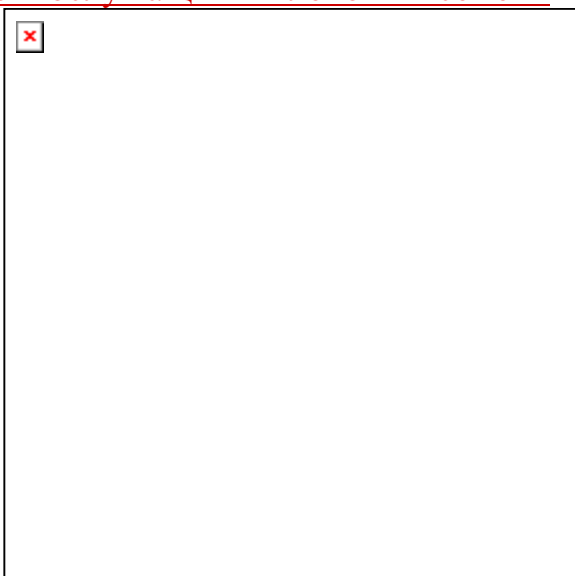
Некоммерческое партнерство

«Володарский центр социальной поддержки военнослужащих»



Некоммерческое партнерство «Центр

социальной адаптации уволенных в запас или в отставку кадровых военнослужащих и членов их семей»



Нижегородское негосударственное

образовательное учреждение «Институт Реабилитологии»

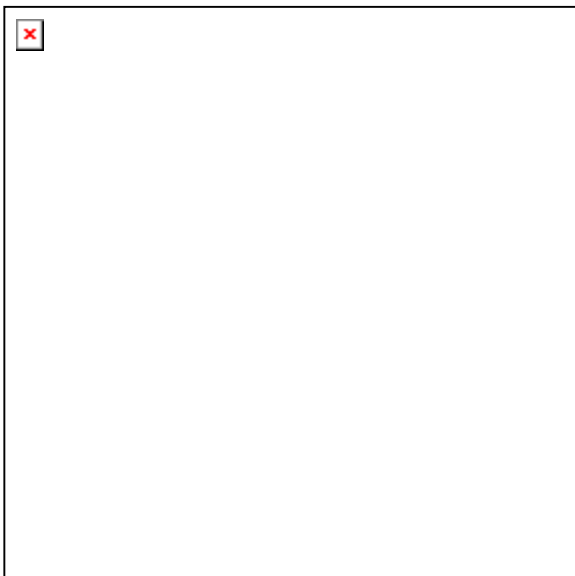


Володарская районная общественная
организация «Жены военнослужащих Нижегородской области»



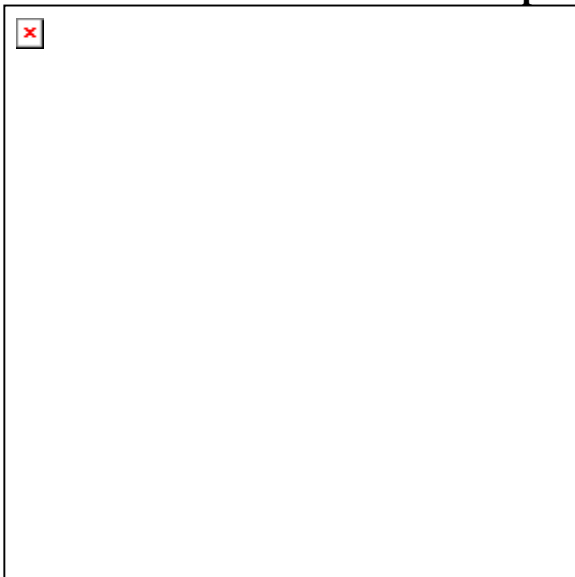
Институт прикладной экономики и
конверсии военных кадров Волго-Вятской академии государственной службы

Новосибирская область



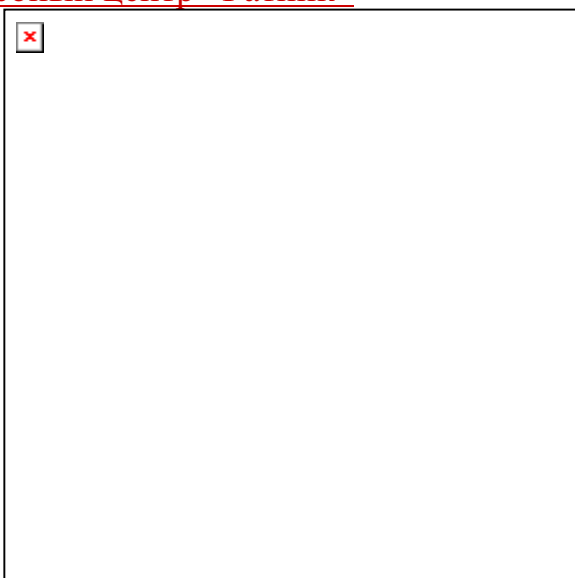
Сибирский учебный центр «Надежда»

Пермская область



Западно-уральский региональный

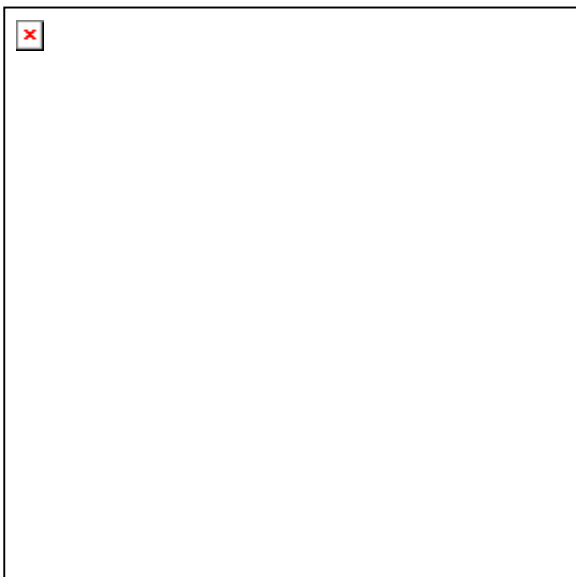
учебный центр «Ратник»



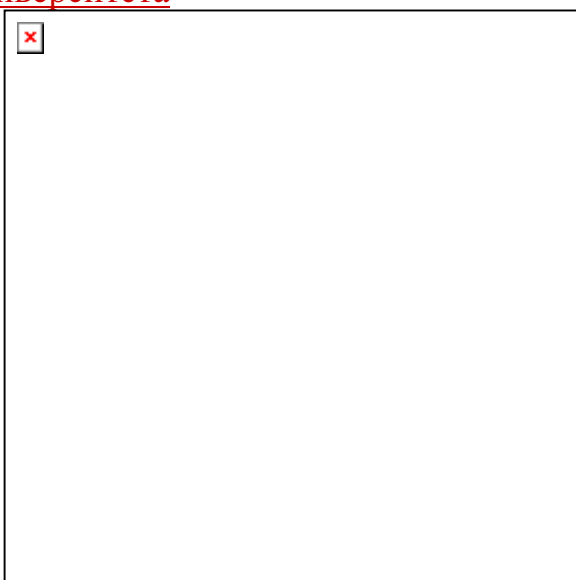
Пермское областное отделение

Российской общественной организации инвалидов силовых структур

Ростовская область

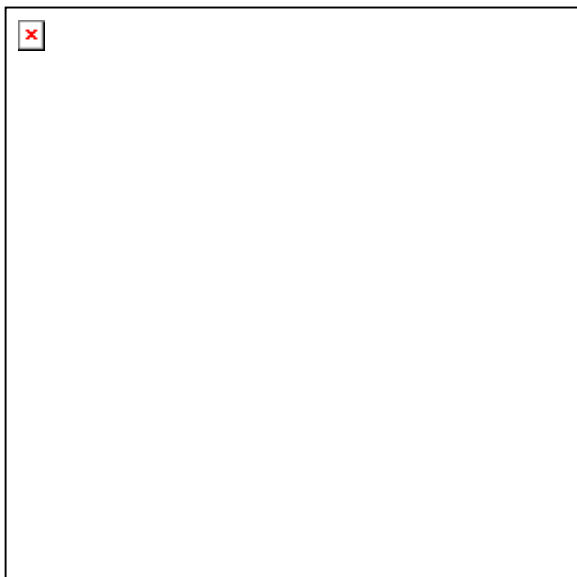


Учебный центр переподготовки
военнослужащих «Выбор» Таганрогского государственного радиотехнического
университета



Институт переподготовки военнослужащих
«Престиж»

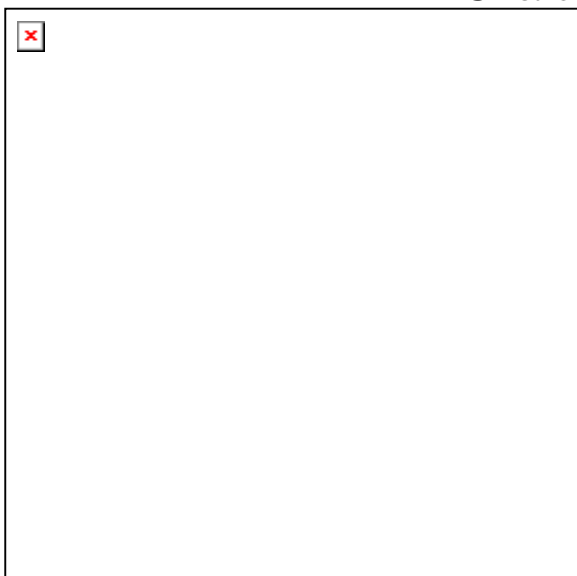
Рязанская область



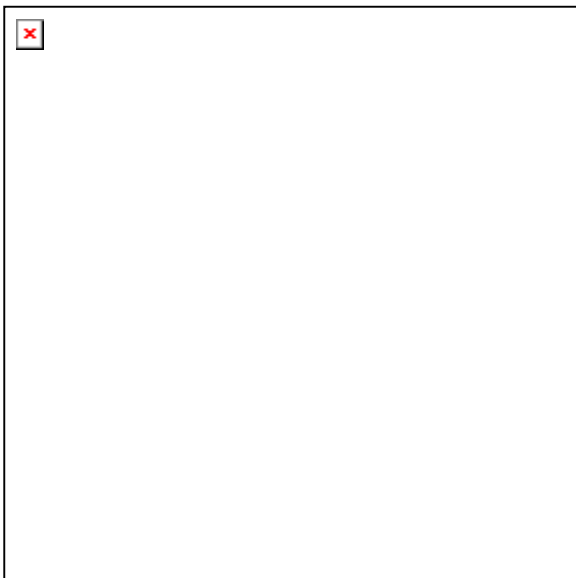
Рязанский учебно-деловой центр

«Морозовский проект»

Смоленская область

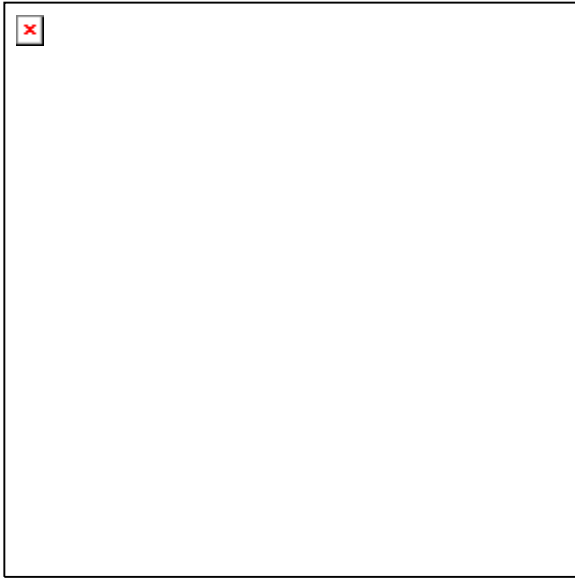


Смоленский фонд социальной поддержки
военнослужащих, членов их семей, рабочих и служащих вооруженных сил
«Паритет»



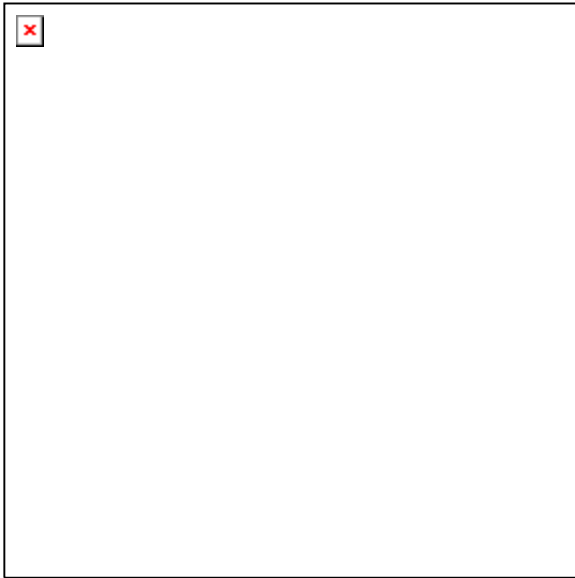
Смоленская областная общественная
организация «Центр социальной поддержки женщин»

Тамбовская область



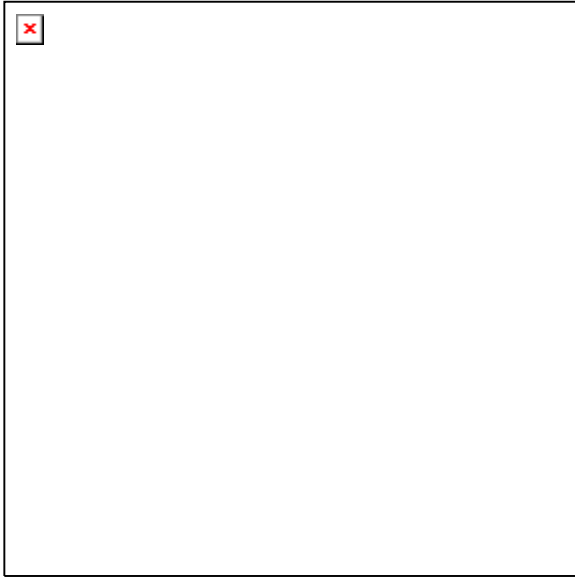
Негосударственное образовательное учреждение «Региональный центр управления и культуры»

Томская область



Октябрьская районная организация «Гардез» Томской региональной организации Общероссийской общественной организации инвалидов войны в Афганистане

Ярославская область



ИПК «Конверсия» – Высшая школа

бизнеса

**Саратовская область
Саратовский учебно-деловой центр**

Направления деятельности:

- подготовка и переподготовка кадров для рыночной экономики;
- консультирование по вопросам предпринимательства;
- оказание деловой поддержки начинающим предпринимателям.

Тел.: (845-2) 26-68-39, 24-46-43 Факс: (845-2) 26-68-39;

Адрес: 410031, г. Саратов, ул. Соборная, д. 23/25, к. 401–403;

E-mail: btc@mail.saratov.ru.

**Некоммерческая организация «Ассоциация «Центр социальной адаптации
военнослужащих»**

Направления деятельности:

- 1) обучение и переподготовка;
- 2) трудоустройство;
- 3) услуги по поиску и предоставлению жилья военнослужащим, гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей;
- 4) услуги по поиску и организации найма жилья для военнослужащих;
- 5) консультации и деловая поддержка уволенных в запас военнослужащих, занимающихся предпринимательской деятельностью.

Руководитель: Ларкина Светлана Александровна

Тел.: (845-2) 73-19-12;

Адрес: 410600, г. Саратов, ул. Чапаева, д. 73.

Саратовский областной госпиталь для ветеранов войн

Тел.: (845-2) 26-39-15

Адрес: 410002, г. Саратов, ул. Соборная, д. 22

Саратовский региональный центр переподготовки офицеров запаса

Тел.: (845-2) 26-47-15

Адрес: 410002, г. Саратов, ул. Соборная, д. 18

**Центр реабилитации воинов, пострадавших в вооруженных конфликтах
«Ударник»**

Тел.: (845-11) 7-49-10 Адрес: 413121, Саратовская обл., Энгельсский район, с.
Шумейка

СОДЕРЖАНИЕ

От составителя

Глава 1. К ПРОБЛЕМЕ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ ИЗ АРМИИ

Липский И. Военно-социальная работа на уровне человека

Зубков С., Панов А. Формирование государственно- общественной системы адаптации военнослужащих запаса

Семенец Н. Интеграция военнослужащих

Чепляев В. Социальная адаптация военнослужащих

Глава 2. ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ ИЗ АРМИИ

Федоров Н. Социальные возможности кадровых военнослужащих запаса и проблема их реализации (по результатам социологических исследований 1993–1998 гг.)

Осухова Н. Жизнь после армии: психологические проблемы адаптации

Глава 3. ПРИМЕРЫ МЕРОПРИЯТИЙ, ПРОВОДИМЫХ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ЗАПАСА

Кравченко Н. Социальная поддержка бывших военнослужащих

Цыганков А. Особенности работы по переподготовке военнослужащих в текущем году ...

Шишкин Ю. Военный интеллект и предпринимательство

Павлов Ю. Проблемы социальной реабилитации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в Тверской области

Булгаков А. Социально-психологическая помощь офицерам расформируемых экипажей кораблей ВМФ

Глава 4. ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ В ЗАПАС (САВ)

Список литературы

Приложение 1

Приложение 2

Приложение 3.....