

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ В ЗАПАС

А. Н. ГАТВИНСКИЙ, Е. В. СЛАБНИНА

ВВЕДЕНИЕ

Радикальные экономические, политические и социальные преобразования, осуществляющиеся сегодня в России, не могли не затронуть такую важную государственную структуру, как Вооруженные Силы РФ. Новые условия выдвинули на повестку дня задачи реформирования армии и флота, передислокации большого числа воинских частей, формирования и обустройства новых гарнизонов и военных городков. Происходит сокращение вооруженных сил. За 1991–1994 годы с военной службы уволены свыше 270 тыс. офицеров (среди них около половины без права на пенсию), в 1995 году – 74,5 тыс. офицеров (среди них 27,7 тыс. без права на пенсию). По данным Министерства обороны, с 1993 по 1997 годы были уволены более 400 тыс. офицеров. В течение 1998–2000 годов предполагается уволить около 500 тыс. человек, из них до 40 % без права на пенсию. Более 85 % увольняемых офицеров – лица в возрасте до 45 лет. Абсолютное большинство из них имеют высшее образование, богатый опыт управленческой деятельности, воспитательной работы с личным составом. Немалую роль при этом играет знание современной техники и технологий. Однако следует учесть, что в условиях высокого уровня безработицы знания и опыт бывших кадровых военнослужащих зачастую остаются невостребованными.

Уволенные в запас военнослужащие и их семьи оказываются в сложном положении. Социальная и профессиональная невостребованность, потеря рабочего места, необходимость перемены места жительства, отсутствие опыта и навыков работы в условиях рыночной экономики, острая жилищная проблема – все это делает положение уволенных в запас военнослужащих очень серьезным.

Перед военнослужащими, уволенными в запас и отставку, встает ряд проблем в процессе адаптации к гражданской жизни. Среди них можно отметить следующие:

- Несоответствие полученной в военном вузе профессии потребностям современного рынка труда. В результате этого – трудоустройство на малоквалифицированную, низкооплачиваемую работу, поиск случайных заработков.

- Проблема профессиональной переподготовки на новые специальности в соответствии со спросом.

- Обеспечение жильем. Эта проблема особенно остро стоит для военнослужащих, прослуживших менее десяти лет, и становится почти неразрешимой. (По данным Министерства обороны РФ, на конец 1997 года не получили квартиры 164 тыс. семей граждан, уволенных с военной службы.)

• Очень часто увольнение с военной службы является психологическим ударом. Это происходит в связи с тем, что служба в армии являлась для человека фактором социальной защиты.

• После увольнения из армии у многих офицеров на фоне общего стрессового состояния происходит ухудшение здоровья и физического состояния.

Перечисленные обстоятельства приводят к созданию целого блока проблем, связанных с увольнением человека из рядов вооруженных сил.

Глава 1

НОРМАТИВНАЯ БАЗА, РЕГУЛИРУЮЩАЯ ВОПРОСЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Как показывает опыт работы, наиболее острой является проблема обеспечения занятости военнослужащих, уволенных в запас. Этой категории граждан, несмотря на высокий уровень образования и профессиональной квалификации, особенно трудно найти работу, и в настоящее время на рынке труда они оказываются социальной группой риска. Для смягчения сложившейся ситуации Правительством РФ разработан ряд законодательных актов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26 февраля 1997 года № 222 «О программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов» Минтрудом России, федеральными органами исполнительной власти разработана Федеральная целевая программа переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей на 1998–2000 годы. В ходе реализации программы предусматривается осуществить переподготовку по гражданским специальностям около 60 тыс. военнослужащих, подлежащих увольнению в запас, и членов их семей, завершить создание сети региональных учебных центров, способных эффективно и в полном объеме решать задачи профориентации, переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих в условиях массового увольнения.

Программа призвана обеспечить дальнейшее развитие системы профессиональной ориентации, переподготовки и трудоустройства данной категории населения в период проведения военной реформы, способствовать снижению социальной напряженности в армейской среде. Программа является внебюджетной. Ее реализация позволит переквалифицировать на гражданские специальности около 13 тыс. уволенных с военной службы и членов их семей, что составит около 20 % от числа нуждающихся в переподготовке.

Основными целями программы являются:

› снижение социальной напряженности в местах компактного проживания военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, путем регулирования процесса их адаптации к гражданской жизни с учетом особенностей проживания в отдаленных и обособленных военных городках;

› создание условий для наиболее полного использования интеллектуального и профессионального потенциала бывших военных специалистов в интересах продвижения и углубления социально-экономических реформ.

Основные задачи программы:

™ организация с участием всех заинтересованных федеральных органов исполнительной власти комплексной работы по профориентации и заблаговременной подготовке военнослужащих к грамотным действиям на рынке труда, подбору подходящей гражданской специальности с учетом имеющейся у них квалификации, опыта и личных качеств;

™ переподготовка военнослужащих, подлежащих увольнению в запас или в отставку, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей по гражданским

специальностям с гарантированным трудоустройством или по специальностям, ориентированным на предпринимательскую деятельность, с использованием всех доступных форм и методов обучения, в том числе дистанционного;

™ организация сотрудничества с региональными и федеральными административными, банковскими, предпринимательскими и общественными структурами по вопросам переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.

Программа призвана обеспечить социальную защиту военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей на этапе их интеграции в гражданскую жизнь, а также для наиболее полного использования интеллектуальных возможностей этой категории граждан.

Программа определяет порядок организации комплексной работы по профориентации и заблаговременной подготовке военнослужащих к грамотным действиям на рынке труда, выбору подходящей специальности бывшим военнослужащим с учетом имеющейся квалификации, опыта и потребностей рынка труда, по проведению переобучения военнослужащих на новую специальность и содействию их трудоустройству.

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, пролонгировавшими его действие до 2000 года, за счет средств Фонда занятости во многих регионах осуществляется обучение граждан, уволенных с военной службы, с правом на пенсионное обеспечение. В Московской области, например, на обучение направлены 83 человека, Нижегородской – 50, Пермской – 19, в Краснодарском крае – 24 человека, в Саратовской области – 132.

Большое значение проблемам военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей уделяется администрацией Саратовской области. На основании федеральных законов Саратовской областной думой принято постановление от 29 января 1997 года ? 37-632 «Об областной комплексной программе социальной защиты военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей на 1997 год».

Постановление, в частности, регламентирует профессиональную подготовку и трудоустройство граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. Профессиональную подготовку и трудоустройство граждан, уволенных с военной службы, планируется проводить в соответствии с мероприятиями, предусмотренными проектом федеральной программы «Переподготовка и обеспечение занятости военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей на 1997–1998 годы».

Реализация программы предусматривает оказание содействия службы занятости каждому гражданину, уволенному с военной службы, и членам его семьи.

Приоритет отдается военнослужащим, не имеющим жилья, а также лицам, у которых на иждивении находятся нетрудоспособные члены семьи.

В этих целях *планируется*:

○ организовать нормативно-правовое, методическое и информационное обеспечение работ по переподготовке и трудоустройству;

- обеспечить переподготовку данной категории граждан органами занятости в соответствии с действующим законодательством (200 человек);

- создать постоянно действующие организационные структуры, обеспечивающие согласованную деятельность в сфере переподготовки и трудоустройства данной категории людей.

Работу по обеспечению занятости граждан, уволенных с военной службы, необходимо вести *по трем направлениям*:

- ™ профессиональная ориентация военнослужащих, готовящихся к увольнению в запас, и граждан, уволенных с военной службы;

- ™ подготовка и переподготовка по гражданским специальностям военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей;

- ™ оказание практического содействия в подборе подходящей работы и трудоустройстве уволенным с военной службы гражданам и членам их семей.

На основании постановлений Правительства РФ от 23 августа 1993 года ? 844 и от 25 ноября 1994 года ? 1300 переподготовку военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей следует осуществлять *в следующих учебных заведениях*:

- 1) в учебных центрах Министерства обороны России и учебных центрах Министерства общего и профессионального образования РФ;

- 2) в учебных центрах Всероссийского центра переподготовки офицеров (Саратовский региональный центр переподготовки офицеров запаса) –120 человек;

- 3) на базе учебного центра по профессиональной подготовке и переподготовке Министерства труда и социального развития РФ.

Согласно постановлению Саратовской областной думы от 29 января 1997 года ? 37-632 *необходимо*:

- „ Осуществлять переподготовку и обеспечение занятостью военнослужащих, подлежащих увольнению с военной службы, и членов их семей, проживающих на территории отдаленных и закрытых военных городков, с внедрением метода дистанционного обучения (письмо Федеральной службы занятости России от 13 июня 1996 года ? 3-10-11) в пос. Светлый Татищевского района, г. Балашове и Шиханы (50 человек).

- „ При организации занятости уволенных с военной службы шире использовать целевую переподготовку для работы по непосредственно подобранным подходящим должностям на основе уже имеющихся у офицера запаса знаний и опыта и тем самым гарантировать трудоустройство. Существенно сократить за счет такого подхода финансовые затраты на переподготовку.

- „ Проводить в гарнизонах Саратовской области для бывших военнослужащих Ярмарки вакансий, направленные на целевое решение проблем трудоустройства данной категории граждан, и рекламировать их профессиональные возможности среди руководителей местных предприятий.

- „ Для более полного решения проблем трудоустройства изыскивать новые подходы и дополнительные целевые мероприятия со стороны органов социальной защиты населения, в том числе: разработку и реализацию региональных программ, предусматривающих создание рабочих мест для офицеров запаса; активное привлечение бывших военнослужащих к работе в сфере малого и среднего бизнеса с выделением им льготных кредитов; качественную организацию рекламы профессиональных возможностей бывших военных специалистов; более широкое

привлечение к решению вопросов трудоустройства организации Российского союза офицеров запаса и службы занятости АО «Конверсия-Саратов».

Глава 2

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ К ГРАЖДАНСКОЙ ЖИЗНИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ В ЗАПАС

Трудности адаптации военнослужащих приводят к необходимости создания целого комплекса мер по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и психологической поддержке военнослужащих, зачастую возникает вопрос о необходимости медицинской реабилитации.

Сложности адаптационного периода способствуют обострению семейных конфликтов и распаду семей, что предопределяет необходимость комплексной работы и с членами семей военнослужащих, увольняемых в запас.

Значительное влияние на адаптационные процессы, возникающие после увольнения в запас кадровых военнослужащих и в их семьях, оказывают вопросы социальной защищенности.

Социальная защищенность отражает полноту и степень реализации важнейших социальных прав и гарантий различных категорий военнослужащих и членов их семей, позволяющих им удовлетворить необходимые материальные и духовные потребности, компенсирующих ограничения и лишения военной службы.

Таким образом, *степень гарантий прав, льгот и свобод* для кадровых военнослужащих, уволенных в запас, определяется:

- уровнем их обеспеченности материальными и духовными благами, всеми предусмотренными льготами, компенсирующими трудности, испытанные за время военной службы;

- наличием нормальных социально-бытовых условий для проживания, трудоустройства; возможностью заниматься самообразованием, воспитанием детей, повышением своего культурного уровня;

- защитой от несправедливости, произвола чиновников.

Социальная защищенность граждан, уволенных с действительной военной службы в запас или отставку, заключается, с одной стороны, в наиболее полной реализации социальных прав и свобод, предоставленных Конституцией Российской Федерации и законами всем гражданам, а с другой стороны, в реализации специальных прав и гарантий, предоставляемых за многолетнюю службу в вооруженных силах, связанную с большими физическими и психологическими нагрузками, риском для жизни и здоровья, неблагоприятными бытовыми условиями для жизни семей и т.д.

Увольняемые в запас военнослужащие – как правило, трудоспособные люди, обладающие высокой профессиональной подготовкой и деловыми качествами. Они могут эффективно трудиться и внести значительный вклад в процесс реформирования российской экономики. Вместе с тем опыт реализации программ социальной адаптации граждан, уволенных с военной службы, показывает, что наиболее острой является проблема обеспечения их занятости. Данной категории населения, несмотря на уровень образования и профессиональной квалификации, особенно трудно найти работу, и сегодня на рынке труда они оказываются социальной группой риска. Эти обстоятельства вызывают необходимость комплексного подхода к проблеме социальной адаптации граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. Такой подход должен предусматривать:

3 во-первых, организацию подготовки по гражданским специальностям, в том числе методом дистанционного обучения;

3 во-вторых, содействие развитию предпринимательской деятельности и созданию новых рабочих мест;

3 в-третьих, повышение роли органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в вопросах социальной адаптации указанных лиц, приближение обучения непосредственно к потребностям региональных рынков труда.

Глава 3

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ (по результатам социологических исследований)

В июне – июле 1998 года отделом социологических исследований Поволжского межрегионального учебного центра проводилось социологическое исследование среди военнослужащих, обратившихся за помощью в трудоустройстве в службу занятости, в девяти районных центрах занятости Саратовской области, опрошены 116 человек. В ноябре – декабре 1998 года отделом социальных технологий центра проводилось социологическое исследование среди военнослужащих, обратившихся за помощью в трудоустройстве в АО «Конверсия-Саратов», и среди военнослужащих пос. Сокол, опрошены 97 человек. Целью проводимых социологических исследований является изучение проблемы потребности в профессиональном обучении, профориентации и вопросах занятости военнослужащих, уволенных в запас и желающих работать.

Исследовались факторы, определяющие конкурентоспособность военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей на рынке труда, в том числе уровень их образования, наличие гражданской специальности, предпочтительная сфера деятельности, потребность в профессиональной переподготовке, уровень профессиональной переподготовки, привлекательность предпринимательской деятельности, степень информированности о ситуации на рынке труда, потребность в профессиональных консультациях специалистов службы занятости и психологической помощи.

Предварительный анализ материалов посвящен проблемам занятости военнослужащих и членов их семей. Он позволяет выдвинуть гипотезу, что основными проблемами данной категории людей являются отсутствие гражданской специальности, а также невозможность ее получения из-за удаленности воинских частей от учебных центров.

Социологическое исследование проводилось с помощью анкеты, которая состоит из следующих блоков.

1. Социальный статус респондента. Данный блок выясняет образовательный, профессиональный статус опрашиваемого, наличие гражданской профессии. Здесь определяется имеющееся образование, информированность респондента о трудоустройстве и предпочитаемая сфера деятельности на данный момент, а также профессия, которую респондент желал бы получить в результате переподготовки, тип предприятия, на котором он хотел бы работать, отношение респондента к предпринимательской деятельности.

2. Социальный статус членов семьи военнослужащих. Этот блок определяет количество трудоспособных членов семьи, их профессиональный уровень, потребности членов семьи в трудоустройстве и профессиональной переподготовке.

3. Информированность респондентов о ситуации на рынке труда, перспективах трудоустройства; возможности переобучения и трудоустройства. Изучает самооценку психологического состояния военнослужащих, потребность в консультациях специалистов по вопросам занятости.

4. **Демографический блок** выясняет: а) пол; б) возраст; в) образование; г) звание, должность, выслуга; д) наличие жилой площади и место планируемого проживания после увольнения из армии.

3.1. СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАТУС ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, УВОЛЕННЫХ В ЗАПАС, И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

По результатам социологических исследований можно отметить, что в условиях современного рынка труда военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей можно выделить как обособленную группу, нуждающуюся в помощи при трудоустройстве и профессиональной переподготовке. В анкетировании, проводимом в июне – июле, респондентами стали военные, служившие в звании старшин и сержантов (38 %), старших офицеров (37 %), младших офицеров (14 %) и прапорщиков (11 %). В проведении второго опроса принимали участие: высший командный состав частей (заместитель командира части по технике и вооружению, начальники служб, начальник штаба), средний командный состав (начальники групп, старшие офицеры, старшие летчики, заместители командиров взвода), а также рядовые офицеры (механики, радиомеханики, летчики, фельдшеры, преподаватели). Были опрошены мужчины в возрасте от 35 до 55 лет (93,1 %) и женщины от 25 до 40 лет (6,1 %). Подавляющее большинство имеют высшее военное образование (78,3 %) и среднее специальное (11,7 %). Респонденты имеют различные воинские звания: подполковник (24,4 %), майор (28 %), капитан (26,8 %), старший лейтенант (11 %). Многие прослужили от 20 (13,7 %) до 25 лет (32,8 %). Планируемый регион для проживания после увольнения из армии – Саратов (62,5 %), Энгельс (3 %) и Саратовская область (25 %). Имеют жилую площадь для дальнейшего проживания в Поволжском регионе, в частности Саратове и Саратовской области, 82,6 % военнослужащих, имеют отдельную квартиру или дом 56 %, жилую площадь у родственников – 22 %, комнату в общежитии – 13 %. При этом 35 % бывших военнослужащих готовы ради получения квартиры поменять место жительства. Главными причинами увольнения для респондентов по результатам первого опроса было сокращение штатов (65 %) и окончание срока контракта (20 %). В настоящее время пенсию не получают 80 % уволенных в запас. Для бывших военнослужащих, участвовавших во втором опросе, доминирующей причиной увольнения является сокращение (74 %), а у членов семей военнослужащих их две: сокращение и смена места жительства (соответственно 38 % и 33 %).

Военнослужащие имеют наряду с военной и гражданские специальности: первый опрос – ИТР, специалисты (35 %), делопроизводители (32 %), специалисты в сфере промышленности (16 %) и сфере обслуживания (12 %); второй опрос – инженеры-электроники (10,3 %), инженеры-экономисты (5 %), водители (6,4 %), инженеры (6,4 %), техники (6,4 %). Но в среднем 32 % военнослужащих не имеют гражданской специальности. Имеющие гражданскую специальность военнослужащие не испытывают уверенности в трудоустройстве, при этом надо учитывать, что оценка своих перспектив трудоустройства является одним из факторов, формирующих желание освоить новую профессию. Исходя из вышесказанного, можно отметить, что немаловажное значение имеет

дополнительная профессиональная подготовка по уже имеющейся специальности для повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Оценивая свои возможности овладеть специальностью без специальной подготовки, военнослужащие отмечают следующие специальности: охранник и водитель (23,5 %), инспектор по кадрам (11,8 %), экономист (5,9 %), электрик (7,8 %), руководитель (4 %), снабженец (9,8 %), менеджер (4 %) – по данным второго опроса. Уровень своей информированности о перспективах трудовой деятельности военнослужащие оценивают следующим образом: «имею некоторое представление» (65,9 %); «знаю и имею возможность достичь желаемого в сфере занятости» (21,6 %); «достаточно низкий, что делать не знаю» (12,5 %). Из приведенных данных можно заключить, что уровень информированности военнослужащих по вопросам трудоустройства находится на довольно низком уровне. При этом военнослужащие достаточно четко представляют сферу производства, где они хотели бы работать после увольнения из армии. По результатам первого опроса характерна ориентация на такие сферы, как госслужба и управление (24 %), армия и милиция (по 17 %), транспорт и связь (11 %). Во втором опросе ответы респондентов распределились следующим образом: на государственных предприятиях хотели бы работать 17 %, в коммерческих структурах 19,3 %, в сфере транспорта и связи 9,1 %, в структурах МВД, прокуратуры, таможни, налоговой инспекции 15,9 %. Не привлекает военнослужащих работа в строительстве, в сфере образования, в сельском хозяйстве (не было дано ни одного положительного ответа). В то же время нужно отметить, что в опросе, проводимом в июне – июле, довольно высок процент ответов «не могу сказать точно», что доказывает необходимость профориентационной работы с этой группой бывших военнослужащих.

3.2. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

При организации переподготовки возникает целый спектр проблем. Одна из самых главных заключается в том, что переобучаются взрослые люди, имеющие жизненный опыт, семью, определенный социальный и профессиональный статус, индивидуальные профессиональные предпочтения. Все это накладывает свой отпечаток на отношение человека, вынужденного пройти профессиональное переобучение, к учебе: срокам, методам, условиям.

Для бывших военнослужащих характерно стремление пройти переподготовку (68,6 %). При выборе специальности, по которой они хотели бы пройти переподготовку, респонденты отмечают такие признаки, как надежность, гарантия трудоустройства (76 %), высокий заработок (65,3 %), сохранение социального статуса (16 %), легкость и быстрота освоения (10,7 %).

Наиболее привлекательны для переподготовки специальности:

<i>первый опрос</i>	<i>второй опрос</i>
менеджеры (31 %),	менеджеры (19,1 %),
офисные работники и	экономисты (12,5 %),
квалифицированные	финансисты (14,3 %),

рабочие (по 17 %) инженеры-
 программисты (4 %),
 организаторы
 производства (4 %),
 охранники (5 %)

Также интересны для военнослужащих специальности: оператор ЭВМ, налоговый инспектор, электрик, инженер, юрист, кадровик, адвокат, специалист по оптовой торговле. При этом предпочтение отдается учебным центрам службы занятости (40 %), учебным центрам на базе вузов (28,3 %), а для 25 % респондентов организация, осуществляющая переподготовку, не имеет значения. Уровень переобучения для военнослужащих имеет также немаловажное значение. Для подавляющего большинства важно получение диплома о втором высшем образовании (41,9 %), повышение квалификации по уже имеющейся гражданской специальности (13,5 %), первичная профессиональная подготовка по рабочей специальности (25,7 %). Учитывая привлекательность специальностей менеджера, экономиста, финансиста, при выборе требований по переподготовке военнослужащие указывают: изучение основ управления, бухучета, права и навыков в избранной сфере деятельности – 23,3 %; практические навыки – 30 %; дополнительные знания и навыки (иностранные языки, экономика, право, психология) – 21,7 %.

Военнослужащие отдают предпочтение вечерней (30,8 %) и заочной (26,9 %) форме обучения. Учебное заведение, расположенное близко к дому, хотели бы иметь 53,3 % респондентов, а для 43,3 % месторасположение учебного заведения не имеет значения. Предпочтительными сроками обучения для респондентов являются: до шести месяцев – 36 %, до трех месяцев – 35,1 %, до одного года – 25 %. Для 53,2 % респондентов оплата переобучения является неприемлемой, 35,1 % военнослужащих согласны на частичную оплату услуг и всего 11,7 % могли бы оплачивать обучение самостоятельно.

В данный период наиболее благоприятной трудовой нишей для военнослужащих, увольняемых в запас, является предпринимательская деятельность. Но опрос, проведенный в июне – июле, показал, что только у 25 % бывших военнослужащих были мысли о создании своего дела в сфере торгово-посреднической деятельности. Второй опрос показал, что для 30 % респондентов предпринимательская деятельность является привлекательной, 31,1 % готовы заняться предпринимательством, а для 38,9 % это неприемлемо. Для желающих заниматься предпринимательством препятствиями являются: отсутствие личных средств (42,6 %), отсутствие специальной подготовки (34,4 %), отсутствие экономических условий (23 %). Наиболее привлекательной для респондентов является работа в качестве владельца или руководителя коммерческой организации (52,2 %) и в качестве специалиста коммерческой организации (47,8 %).

Немаловажным фактором для военнослужащих, увольняемых в запас, в настоящее время является доступность информации о ситуации на рынке труда, о перспективах трудоустройства по имеющейся у военнослужащих специальности, о перспективах трудоустройства по вновь полученной специальности, о возможности самозанятости. Считают недостаточной свою информированность от 35,2 % до 64,8 % респондентов.

Несмотря на нестабильное положение в армии и общую обстановку в стране, а также принимая во внимание неясность личных перспектив в дальнейшей жизни, психологическое состояние респонденты характеризуют как «оптимизм, активность» (37,7 %). Но в то же время 30,4 % военнослужащих, увольняемых в запас, отмечают тревожность и неуверенность, 13 % затрудняются с ответом.

Необходимость консультаций специалистов по вопросам занятости признается подавляющим числом респондентов (45,6 %). Существование сильной потребности отмечают 25 %, а 22 % считают, что такая потребность существует в той или иной мере. Основные направления работы органов занятости, названные респондентами, – это подбор постоянной, временной или подходящей работы (56,2 %); приведение в соответствие профессиональных интересов и притязаний человека к ситуации на рынке труда, определение наиболее приемлемых вариантов профессионального переобучения (17,5 %); информирование человека о его реальном положении и перспективах на рынке труда (3,7 %).

Респонденты не дали ни одного положительного ответа на вопрос о потребности проведения психологической диагностики, выявлении социально-психологических и психофизиологических особенностей человека, что может говорить о неадекватной оценке военнослужащими, увольняемыми в запас, своих перспектив на рынке труда. По их мнению, чтобы добиться успеха в жизни, необходимы: протекция и знакомство (44,8 %), деньги (41,7 %), способности и талант (25,4 %), дружеские связи (26,4 %), предприимчивость (16,4 %), хорошее образование (14,9 %), меньше всего военнослужащие надеются на помощь государства (4,4 %). Необходимо отметить, что на данный вопрос респондентам было разрешено дать несколько ответов, поэтому суммарный процент больше 100 %.

Блок вопросов, посвященный потребностям в переподготовке членов семей, не нашел должного отклика среди респондентов. До половины анкетированных оставили их без ответа, из чего можно заключить, что в период перехода от военной жизни к “гражданке” военнослужащие, увольняемые в запас, рассчитывают только на собственные силы, не надеясь на финансовую поддержку со стороны членов своей семьи. Средняя численность семьи ответивших на данный блок респондентов три-четыре человека (соответственно 35 % и 47 %), из которых 58,9 % в настоящее время не работают. Имеют специальность (бухгалтер, экономист, медсестра, воспитатель детского сада, секретарь-машинистка, менеджер, инженер-строитель), по которой могли бы работать, 48,7 % членов семьи. Но тем не менее 50 % испытывают потребность в повышении квалификации по имеющейся специальности, первичной подготовке или переподготовке на новую специальность (38,6 %). При этом предпочтительной для членов своей семьи респонденты считают заочную (26,5 %), вечернюю (23,5 %) или дневную (26,5 %) формы обучения, для остальных форма обучения значения не имеет (23,5 %).

Таким образом, можно нарисовать социальный портрет среднего военнослужащего, увольняемого в запас. Это человек от 35 до 45 лет с высшим военным образованием, в звании капитана или майора, отслуживший от 20 лет и больше, не имеющий гражданской специальности, не уверенный в своем быстром трудоустройстве после увольнения из армии, желающий переобучаться и получить новую специальность, считающий, что мог бы заниматься предпринимательской деятельностью. У этого человека четко выражено стремление найти

высокооплачиваемую работу. Интересен тот факт, что подавляющее большинство военнослужащих, уволенных в запас, желают пройти переобучение, что приводит к мысли о необходимости опережающего образования, в частности заочного или дистанционного обучения, которое можно проводить заблаговременно, параллельно с прохождением военной службы, для смягчения психологических последствий увольнения из армии. Наряду с проблемами военнослужащих, увольняемых в запас, большие проблемы с трудоустройством возникают у членов их семей. Жизнь в закрытых городках, отсутствие работы по специальности или отсутствие самой специальности приводят к дисквалификации, а это в свою очередь – к невостребованности трудоспособных членов семьи военнослужащих в новых экономических условиях, что также выдвигает проблему серьезного рассмотрения вопроса о профессиональной ориентации, профессиональном обучении или переобучении и трудоустройстве данной категории населения.

Глава 4

ПРОБЛЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Военнослужащие, уволенные в запас, крайне неохотно обращаются за помощью в органы службы занятости. Это можно объяснить *следующими причинами*:

- недостаточная информированность военнослужащих запаса о наличии вакансий и возможностях службы занятости;
- отсутствие необходимого количества вакансий, которые удовлетворяли бы потребности офицерского состава как по форме работы, так и по ее содержанию и оплате труда;
- определенное психологическое состояние лиц офицерского состава, которое нередко является сдерживающим фактором их обращения в службу занятости и проявлением стремления решать свою судьбу самостоятельно;
- усиление конкурентной борьбы за рабочие места вследствие несоответствия спроса и предложения рабочей силы;
- неумение отдельных специалистов службы занятости работать с данной категорией граждан, а в ряде случаев – формализм в работе и незнание законодательства по вопросам социальной защиты военнослужащих;
- более высокий возрастной показатель офицеров запаса и наличие у большинства из них пенсионного обеспечения.

Проведение мероприятий по снижению социальной напряженности среди военнослужащих, увольняемых с военной службы, и членов их семей нужно начинать как можно раньше. В местах компактного проживания военнослужащих необходимо создавать модельные кабинеты, которые могли бы оказывать психологическую, профконсультационную помощь, а также дающие возможность получить новую специальность методом дистанционного обучения. Это наиболее актуально для частей, расположенных обособленно, вдали от учебных центров.

Немаловажную роль в работе с военнослужащими, уволенными в запас, играет *профессиональная ориентация*. Профориентационную работу необходимо развивать как по традиционным направлениям, так и по новым, стимулирующим военнослужащих к активным поискам вариантов трудоустройства. Поэтому необходима работа с человеком по выработке у него мотивации к трудовой деятельности после увольнения из армии, психологической готовности к предлагаемым вариантам переобучения и дальнейшего трудоустройства.

Рынку необходимы специалисты высокого класса, а полученное военное образование подразумевает наличие этого качества, поэтому в процессе переподготовки необходимо как можно более полноценно пользоваться имеющимися знаниями, дополняя их новыми полезными навыками.

С учетом того, что малый и средний бизнес все более активно входит в нашу жизнь, необходимо рассматривать вопрос о целенаправленной подготовке и помощи военнослужащим, желающим заниматься предпринимательской деятельностью.

Немаловажную роль в процессе адаптации военнослужащих играет обеспечение занятости бывших военнослужащих. До 85 % увольняемых в последние годы офицеров, прапорщиков и мичманов не имеют гражданской

специальности или утратили за время службы навыки по ней. В то же время система переподготовки и переквалификации на гражданские профессии позволяет оказать содействие только каждому пятому из них. Обеспечение занятости является особенно проблематичным для бывших военнослужащих, проживающих в обособленных военных городках, где практически отсутствует возможность трудоустройства.

Переход от военной службы к гражданской жизни требует не только преодоления внешних обстоятельств, но пересмотра сложившихся внутренних установок и привычек, целого ряда психологических барьеров. Процесс вхождения в новую сферу жизни нельзя принимать упрощенно. Неизбежны перепады в настроении, состояние неудовлетворенности, психологические срывы, неверие в свои силы и возможности, сомнения в правильности сделанного выбора. Для того, чтобы раскрыться в новой деятельности, офицеру запаса необходимо время, доверие, терпение и помощь специалистов.

При решении проблемы трудоустройства военнослужащих часто налицо несоответствие запросов работодателя и качеств бывшего военнослужащего, что приводит к неуверенности последнего в собственных возможностях по решению проблемы трудоустройства в новой для него гражданской жизни. Как следствие – трудоустройство военнослужащего на самые простые должности: сотрудник охраны, гардеробщик, контролер и т.п. Человек теряет приобретенные ранее профессиональные навыки, а государство – специалиста, в профессиональную подготовку которого уже вложены значительные средства. В практике трудоустройства зачастую выявляется, что причина неудач не в индивидуальных или профессиональных качествах военнослужащего, а в его неподготовленности к продуманным действиям на рынке труда.

Особое значение во время переходного периода от военной к гражданской жизни на пути поиска работы имеет правильно проведенная работа по профессиональной ориентации бывших военнослужащих и членов их семей. Профессиональная ориентация является одним из этапов профессиональной переподготовки военнослужащих по гражданским специальностям. Здесь важно определить соответствие профессиональных притязаний человека и ситуации на рынке труда, направить усилия на активизацию возможностей человека по обеспечению индивидуальной занятости, на формирование мотивации к профессиональному обучению как средству повышения гарантии занятости.

Полученное военное образование в предыдущие годы как бы само собой гарантировало пожизненную занятость, но произошедшие перемены и невостребованность военной специальности настоятельно диктуют необходимость профессиональной переподготовки. На этапе предстоящего увольнения из армии появляется чувство тревожности и неуверенности. Снижается интерес к службе, могут быть отмечены нарушения в стабильности отношений, неустойчивость в поведении. В этот период запускается механизм самоориентации на основании доступной информации и оценки собственных возможностей. Главным направлением работы профориентационных служб на этом этапе является осуществление упреждающей профориентационной работы с акцентом на профинформировании, на максимальном обеспечении процесса самоориентации. Следующий этап адаптации наступает сразу после увольнения из армии. Для многих военнослужащих, увольняемых в запас, а также для членов их семей, не имеющих

гражданских специальностей, этот период характеризуется необходимостью определения направления действия по выбору новой специальности и переобучению по ней. Важно учесть имеющуюся у человека профессию, уровень образования, соответствие военной и вновь выбираемой специальности. Следующий этап – профессиональная переподготовка. Он характеризуется повышением общего уровня активности человека, что напрямую связано с появлением перспектив трудоустройства по вновь получаемой специальности.

Особенности выбора профессии требуют подбора офицерам запаса тех видов гражданской деятельности, которые по своему содержанию являются родственными или смежными их военным специальностям. Этот путь трудоустройства бывших военнослужащих должен быть приоритетным.

Анализ показывает, что для выделения родственных военных и гражданских специальностей лучше всего подходит классификация, включающая семь профилей профессиональной деятельности:

- а) организаторский (командный, управленческий, административный);
- б) социально-педагогический;
- в) инженерно-технический;
- г) операторский;
- д) оперативно-штабной (диспетчерский);
- е) экстремальный;
- ж) обеспечивающий.

Специалисты *организаторского профиля* наиболее широко представлены сегодня в вооруженных силах и современной экономике. Функции специалистов этого профиля очень многообразны: организация работы людей, руководство ими в процессе деятельности, подбор, обучение и воспитание кадров, формирование коллектива исполнителей разного уровня, создание и поддержание в нем хорошей деловой и социально-психологической атмосферы, предполагается наличие у организаторов глубокого знания как существующего дела, так и психологии людей, их возможностей.

Среди индивидуальных качеств для организаторов необходимы: ум, энергичность, самостоятельность, требовательность, общительность, способность легко сходиться с людьми, эмоциональная уравновешенность, самообладание, умение находить правильные решения в короткие сроки и в любой ситуации.

Необходимо также учитывать, что при переходе от военной к гражданской жизни людям этого типа придется избавляться от существующего в армии принципа единоначалия, жесткого, приказного стиля управления.

Специалисты *социально-педагогического профиля* также имеют дело с людьми, но их задача – воспитательное воздействие, обучение, решение проблемы психологического и межличностного характера, содействие преодолению трудностей в быту и профессиональной деятельности, в условиях кризисной ситуаций. При такой работе необходимы знания по педагогике, социологии, психологии, политико-социальным и культурно-просветительным вопросам, определенный багаж юридических и медицинских, санитарно-гигиенических знаний, владение методами воспитания, обучения, воздействия в индивидуальной беседе, приемами снятия стресса и т.п. Для успешной работы по специальностям данного профиля необходимо обладать склонностью к работе с людьми, умением анализировать их индивидуальность. Быть честным, доброжелательным,

самокритичным, уметь оказывать влияние на людей, быть убедительным в общении, уметь проявить настойчивость.

В армии и на флоте к представителям этой группы профессий можно отнести помощников командиров по работе с личным составом, психологов, военных социологов. На “гражданке” это учителя, методисты, воспитатели, тренеры, социальные работники, организаторы социальной работы, демографы, инженеры по работе с кадрами, юристы, психологи-консультанты, страховые и коммерческие агенты, дилеры, маклеры, экологи.

Инженерно-технический профиль связан с конструированием, вводом в действие, обслуживанием и эксплуатацией, устранением неисправностей, капитальным ремонтом техники, сложных автоматизированных систем управления. Специалисты данного профиля работают с самыми различными образцами военной и гражданской техники. Они обычно обладают интересом к работе с техникой, аналитическим мышлением, технической сообразительностью, пространственным воображением, а также имеют широкую техническую подготовку. К представителям данного профессионального профиля в армии можно отнести заместителей командира по технической части, специалистов автомобильной, бронетанковой, инженерной служб, конструкторов военной техники, специалистов ремонтных баз, техников подразделений. В народном хозяйстве это главные инженеры, механики по автотранспорту, мастера по ремонту телерадиоаппаратуры, электромеханики, слесари-механики, электромонтажники, техники-технологи, инженеры-электрики и т.п.

Операторский профиль профессиональной деятельности связан с непосредственным управлением техническими объектами. Специалисты этого профиля обладают следующими качествами: высокий уровень развития основных качеств внимания (устойчивости, концентрации, распределения и переключения), зрительного и слухового восприятия, оперативной памяти, хорошая координация, точность и быстрота двигательных реакций, способность длительное время выдерживать физическое напряжение, сохраняя готовность к активным действиям, в том числе при дефиците времени и воздействии экстремальных факторов, эмоциональная устойчивость, ответственность, уверенность в себе. Примерами операторских специальностей могут быть: в армии – оператор ЭВМ (АСУ, РОС), офицер наведения, военный летчик и т.д.; для гражданских специальностей – оператор пульта управления (ЭВМ, АСУ), радиооператор, телефонист, радиотелеграфист, оператор станков с ЧПУ, наборщик, ювелир-гравер, профессиональный фотограф, большая группа водительских специальностей различного профиля.

Деятельность специалистов **оперативно-штабного профиля** связана с обработкой больших объемов информации, проведением расчетов, работой с цифрами, таблицами, диспетчерской деятельностью, планированием, подготовкой и принятием ответственных решений, существенно влияющих на эффективность управления производством. Для этой работы необходимо знание законов, распоряжений и других нормативных документов, сочетание постоянного стремления выполнять все предписания этих документов и готовности к риску, способности принимать решения, основанные на интуиции. Специалист должен иметь хорошую память, логическое мышление, развитое пространственное представление, обладать высокой ответственностью и решительностью, тщательностью и пунктуальностью,

способностью к кропотливой работе, точному считыванию графиков, таблиц, программ, уметь производить сложные расчеты, в том числе с использованием ЭВМ. Специалистами оперативно-штабного профиля можно считать в армии оперативных работников штабов всех уровней, штатных оперативных дежурных командных пунктов, штурманов, военных финансистов и т.п. В гражданской деятельности – операторов в банке, брокеров, диспетчеров по движению, дежурных по железнодорожной станции, штурманов гражданского воздушного флота, распределителей работ, делопроизводителей, чертежников-конструкторов, топографов, финансистов, бухгалтеров, экономистов, программистов и т.п.

Специалисты воздушно-десантных войск, морской пехоты, частей спецназначения, разведывательных подразделений могут найти применение своим знаниям и умениям в работе, связанной с деятельностью в экстремальной обстановке – **экстремальный профиль**. В гражданской жизни они могут работать спасателями, сотрудниками подразделений охраны, телохранителями, сотрудниками ОМОН, инкассаторами, каскадерами, пожарными, ликвидаторами, егерями, инспекторами рыбоохраны, инструкторами-парашютистами, взрывниками, водолазами. К специалистам этого профиля предъявляются высокие требования к здоровью, физической подготовленности, выносливости, ловкости, волевым качествам, сообразительности, находчивости и коллективизму.

Деятельность специалистов **обеспечивающего профиля** связана с решением задач обеспечения практической работы коллектива. Индивидуальные качества, характерные для специалистов обеспечивающего профиля, – честность, порядочность, бескорыстность, внутренняя собранность, самостоятельность, самоконтроль, бережное отношение к вещам, чуткость, забота о людях, способность переключаться с одной деятельности на другую, умение видеть и учитывать экономическую сторону своей деятельности, испытывать интерес к беспокойной работе. В армии к представителям специалистов данного профиля относятся: специалисты медицинской и финансовой службы, специалисты всех служб тыла. В народном хозяйстве это заместители директора по снабжению, помощники директора по хозяйственным вопросам, агенты по снабжению, менеджеры по розничной торговле, экспедиторы, кладовщики, продавцы и т.п.

Необходимо учитывать и разъяснять, что при всей схожести военных и гражданских специальностей невозможен прямой переход от одного вида деятельности к другому. Но учет и использование уже выработанных у специалиста индивидуальных качеств, определенных приемов практической работы, опыта разрешения жизненных ситуаций может позволить за более короткий срок освоить родственную деятельность.

При подборе родственных специальностей необходимо помнить, что специальности не имеют абсолютного сходства и не обеспечивают прямого перехода от одного вида деятельности к другому. Следует учитывать следующие особенности:

- личностные качества в профессиональной деятельности;
- профессиональные предпочтения, ценностные ориентации;
- интересы, склонности, способности, знания, темперамент;
- характер, уровень здоровья и социального благополучия;
- социальные и профессиональные ожидания, уровень притяжения;
- социальные и психологические стереотипы, тип личности.

Учет и использование выработанных у специалистов качеств позволяет рассчитывать, что они за более короткий срок и более качественно освоят родственную деятельность, что обеспечит их конкурентоспособность на рынке труда.

Успех профессиональной ориентации, связанный с вхождением человека в новую специальность, во многом зависит от степени схождения видов деятельности. Все виды профессиональной деятельности по своим требованиям к человеку находятся между собой в определенной степени схождения. Ее диапазон достаточно велик: от почти полного подобия до отсутствия какого-либо соответствия между ними.

По степени схождения в требованиях индивидуальным особенностям специалиста можно выделить четыре группы профессий.

1. Аналогичные (сквозные) профессии. При выполнении обязанностей по ним задействованы в основном одни и те же психофизиологические и личностные качества человека. Эти профессии как бы пронизывают сферы деятельности. Переход от одной из них к другой возможен после очень незначительной доподготовки непосредственно на рабочем месте (например, военные и гражданские медики, строители, автомобилисты соответствующих специализаций; среди рабочих профессий – бульдозеристы, трактористы и другие механизаторы из различных сфер хозяйствования).

2. Родственные (смежные) профессии. Наиболее многочисленная группа видов деятельности. По индивидуальным качествам специалистов профессии имеют сходство на уровне 70–75 % индивидуальных качеств специалиста. В свою очередь делятся на классы (например, организаторские, операторские, педагогические и другие профессии). Переход от одной профессии к другой внутри этих классов возможен после непродолжительной подготовки, проведение которой основывается на сходстве базовых качеств.

3. Профессии, не имеющие выраженного схождения. В ходе деятельности по ним доминируют различные группы индивидуальных качеств. Переход между профессиями затруднителен, требуется новая подготовка, например технические (создание, управление, обслуживание и ремонт техники) и гуманитарные (работа с людьми – воспитание, обучение, руководство, обеспечение).

4. Несовместимые профессии. В своих требованиях к специалисту противоречат друг другу, работа по одной из них снижает уровень развития ряда индивидуальных качеств, которые необходимы для успешной деятельности по другой (клепальщик, кузнец, тракторист и гидроакустик, радист).

Зачастую недостаток информации о классификации родственных видов деятельности приводит к незнанию сравнительных характеристик различных профессий, и военнослужащие не могут сопоставить особенности своей квалификации с тем, что требуется при выполнении различных видов деятельности в народном хозяйстве. Но как показывает сравнительный анализ, аналогичные или родственные специальности на “гражданке” имеют свыше 90 % военных профессий [5]. Знание военнослужащими такой информации должно стать важным фактором повышения их психологической готовности к поиску работы, переобучению и трудоустройству после увольнения из армии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обеспечение успешной социально-психологической адаптации военнослужащих запаса – это проблема и личностная, и государственная. Решение этой проблемы даст возможность людям безболезненно перейти к новым видам деятельности, позволяет обществу эффективно использовать подготовленных специалистов в интересах экономического развития, поможет данной категории населения на равных конкурировать на рынках труда.

В настоящее время эффективность системы переподготовки военнослужащих и членов их семей осложняется рядом причин. Среди них можно отметить такие факторы:

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

Вынужденная смена профессии в зрелом возрасте – это всегда очень трудный процесс, часто ведущий к неадекватным переживаниям, шоковому состоянию. Это приводит к подмене трезвого рационального расчета эмоциями, что в свою очередь – к ошибкам и только усугубляет положение человека, стоящего перед выбором.

Профессиональная переориентация как самостоятельная деятельность военнослужащих, уволенных в запас, по поиску и подбору новой работы должна строиться не на случайных советах со стороны или эмоциональных оценках ситуации, а на понимании общих закономерностей этого процесса, прогнозировании своих возможностей и изменении психического состояния, знании основных факторов, влияющих на успех перехода от военной жизни к гражданской.

**Нормативная база, регламентирующая вопросы переподготовки
и обеспечения занятости военнослужащих,
подлежащих увольнению в запас или в отставку,
граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей**

1. Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 года ? 76-ФЗ.
2. Постановление Правительства РФ от 3 февраля 1998 года ? 153.
3. Постановление Правительства РФ от 25 ноября 1994 года ? 1300 «О создании системы профессиональной ориентации, переподготовки, трудоустройства и социальной адаптации военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы».
4. Постановление Правительства РФ от 2 января 1996 года ? 94.
5. Постановление Правительства РФ от 22 января 1997 года ? 65.
6. Указ Президента РФ от 16 июля 1997 года ? 725.
7. Постановление Правительства РФ от 26 февраля 1997 года ? 222 «О программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов».
8. Постановление Правительства РФ от 5 июня 1997 года ? 674.
9. Федеральная целевая программа переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей на 1998–2000 годы.
10. Программа переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих (офицеров, прапорщиков и мичманов), подлежащих увольнению в запас или в отставку, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в местах их компактного проживания (одобрена постановлением Правительства РФ от 5 июня 1997 года ? 674).
11. Постановление Саратовской областной думы от 29 января 1997 года ? 37-632 «Об областной комплексной программе социальной защиты военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей на 1997 год».

**Единая классификация военных и гражданских профессий
(по сходству требований к специалисту)**

Наименование класса профессий	Примеры военных профессий	Общие требования к индивидуальным качествам специалиста	Примеры гражданских профессий
1	2	3	4
Организаторские (командные, управленческие)	Командиры подразделений и частей, их заместители, начальники отделений (отделов, управлений, учреждений, служб) и другие прямые начальники личного состава	Организаторские способности, практический ум, самостоятельность, требовательность, общительность, эмоциональная уравновешенность и самообладание, способность легко сходиться с людьми, умение находить правильные решения в короткие сроки в любой ситуации, знание психологии людей, умение разобраться в их возможностях и настроении	Исполнительные (коммерческие, технические) директора, администраторы, менеджеры-организаторы малых, средних и других предприятий, бригадиры, мастера и другие руководители
Социально-педагогические	Помощники (заместители) командира по работе с личным составом, военные социологи (юристы, журналисты, экологи), преподаватели вузов, психологи подразделений, культпросветработники, военные гигиенисты (эпидемиологи)	Интерес к работе с людьми, склонность анализировать их индивидуальные особенности и желание помочь им, общительность, честность, доброжелательность, обаяние, умение оказывать влияние на людей, быть убедительным в общении с ними, настойчивость; наличие необходимых знаний по педагогике, психологии, политико-социальным и культурно-просветительным вопросам, а также в сфере медицины и юриспруденции, владение методами воспитания и	Учителя, воспитатели, тренеры, социальные работники (на производстве, в жилом районе, с трудными детьми, подростками, инвалидами, пенсионерами и т.д.), демографы; социологи, юристы, психологи-менеджеры, коммерческие (страховые, налоговые,

		обучения	рекламные) агенты, дилеры, маклеры
Инженерно-технические	Заместители командиров по технической части, специалисты автомобильной (бронетанковой, инженерной связи и др.) служб, конструкторы военной техники, специалисты ремонтных баз и парков, техники подразделений	Интерес к работе с техникой, аналитическое мышление, настойчивость, техническая сообразительность, склонность к ручному ремеслу, пространственное воображение, хорошая общенаучная подготовка, знание физики, механики, радиоэлектроники, соответствующих образцов техники, владение математическим аппаратом	Инженеры предприятий, механики по автотранспорту, мастера по ремонту телерадиоаппаратуры (компьютерной, автомобильной и другой техники), механики всех профилей, электромонтажники, слесари, техники-технологи

Окончание

1	2	3	4
Операторские	Операторы ЭВМ (АСУ, РЛС), офицеры наведения, военные летчики и другие специалисты, непосредственно управляющие военной техникой и вооружением	Высокий уровень развития основных качеств внимания (устойчивости, концентрации, распределения и переключения), зрительного и слухового восприятия, оперативной памяти, хорошая координация, точность и быстрота двигательных реакций, способность длительное время выдерживать физическое напряжение, сохраняя готовность к активным действиям, в том числе при дефиците времени и воздействии экстремальных факторов, эмоциональная устойчивость, ответственность,	Операторы пультов управления (ЭВМ, АСУ), радиооператоры, радиотелеграфисты, операторы станков с ЧПУ, наборщики, ювелиры-граверы, профессиональные фотографы, летчики гражданского воздушного флота, водители различных

		уверенность в себе	видов транспорта
Оперативные штабные	Оперативные работники штабов всех уровней, штатные оперативные дежурные командных пунктов, штурманы ВВС и ВМФ, военные финансисты	Хорошие знания соответствующих нормативных документов, готовность к точному выполнению их требований при одновременном умении рисковать, принимать решения, основанные на интуиции, долговременная память, логическое мышление, тщательность и пунктуальность, способность к кропотливой работе, ответственность и решительность, умение работать с графиками, таблицами, производить сложные расчеты, в том числе на ЭВМ	Операторы в банках, диспетчеры по движению, дежурные по железнодорожным станциям, штурманы гражданского воздушного и морского флота, распределители работ, делопроизводители, бухгалтеры, топографы, программисты
Специальности, связанные с деятельностью в экстремальной обстановке	Специалисты воздушно-десантных войск, морской пехоты, частей спецназначения, разведывательных подразделений	Особенно высокие требования к здоровью и физической подготовленности (выносливости, силе, ловкости), волевым качествам (смелости, решительности, самообладанию и выдержке), сообразительности, находчивости, готовности к внезапным действиям, коллективизму	Спасатели всех видов, сотрудники охраны, телохранители, сотрудники ОМОН (муниципальной милиции, уголовного розыска и т.п.) инкассаторы, каскадеры, пожарные, егеря, инспектора рыбоохраны, инструктора по туризму
Обеспечивающие	Специалисты всех служб тыла вооруженных сил, некоторые специалисты медицинской и финансовой служб,	Бескорыстность, чуткость к людям, внутренняя собранность, самоконтроль, бережное обращение с вещами, способность быстро переключаться с одной деятельности на	Заместители (помощники) директора по снабжению (хозяйственным вопросам), агенты по

	заместители командиров по тылу	другую, решать многообразные и порою противоречивые задачи, видеть и учитывать экономическую сторону своей деятельности, вести тщательный учет ее результатов	снабжению, быту, маркетологи, товароведы, экспедиторы, заведующие складами, менеджеры по розничной торговле
--	--------------------------------	---	---

АНКЕТА ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО

Поволжский межрегиональный учебный центр проводит исследование с целью определения потребности в переобучении и необходимости психологической поддержки увольняемых в запас военнослужащих и членов их семей.

Ваши ответы помогут лучше понять существующее положение дел, определить направление работы в области профессиональной переподготовки.

Прочитайте вопрос и обведите кружком цифру рядом с тем ответом, который совпадает с Вашим мнением. Если ни один ответ Вам не подходит, напишите свое мнение.

Пожалуйста, не пропускайте в анкете ни одного вопроса

ФАМИЛИЮ В АНКЕТЕ УКАЗЫВАТЬ НЕ НУЖНО

.....

1. Какова Ваша воинская специальность по диплому?

2. Имеете ли Вы гражданскую специальность (по диплому), какую?

3. Если нет, то какими гражданскими специальностями Вы могли бы овладеть, применяя имеющийся опыт без специальной подготовки? (напишите)

4. Как Вы считаете, имеющаяся у Вас гражданская специальность гарантирует Вам трудоустройство после увольнения из армии?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Не знаю

5. Уверены ли Вы, что быстро найдете работу по этой специальности?

- 1) Уверен
- 2) Скорее уверен
- 3) Скорее не уверен
- 4) Не уверен

6. Как Вы оцениваете уровень своей информированности о перспективах своей трудовой деятельности?

- 1) Достаточно низкий, что делать, не знаю
- 2) Имею некоторое представление
- 3) Знаю и имею возможность достичь желаемого в сфере занятости

7. Какую сферу деятельности Вы бы предпочли при трудоустройстве после увольнения из армии?

- 1) Работа в коммерческих структурах
- 2) Работа на государственных предприятиях и в учреждениях
- 3) Работа в сфере транспорта и связи
- 4) Работа в структурах МВД, прокуратуры, таможни, налоговой инспекции

- 5) Работа в сельском хозяйстве
- 6) Работа в сфере образования
- 7) Работа в строительстве
- 8) Работа в торговле и общественном питании, бытовое обслуживание
- 9) Государственное и муниципальное управление
- 10) Другое (напишите) _____

8. Хотите ли Вы пройти переобучение?

- 1) Да
- 2) Нет

9. Владение какой профессией, специальностью, по Вашему мнению, может обеспечить приемлемое для Вас социальное положение? (напишите 1–2 профессии)

- 1) _____
- 2) _____

10. Является ли для Вас привлекательной предпринимательская деятельность?

- 1) Да
- 2) Скорее да, чем нет
- 3) Скорее нет
- 4) Нет

11. Если да, то что на настоящий момент этому мешает?

- 1) Отсутствие личных средств
- 2) Отсутствие экономических условий
- 3) Отсутствие специальной подготовки

12. Какой уровень осуществления предпринимательской деятельности Вас устроил бы?

- 1) В качестве специалиста в коммерческой организации
- 2) В качестве руководителя коммерческой организации
- 3) В качестве владельца коммерческой организации

13. Если Вы готовы пройти переподготовку, по каким признакам Вы будете выбирать новую специальность? (можно отметить 2–3 пункта)

- 1) Высокий заработок
- 2) Надежность, гарантия трудоустройства
- 3) Легкость и быстрота освоения
- 4) Не имеющая вредности, физически не тяжелая
- 5) Возможность работать на дому
- 6) Сохранение своего социального статуса
- 7) Другое (напишите) _____

14. Каким организациям, осуществляющим переподготовку, Вы отдали бы предпочтение?

- 1) Учебные центры службы занятости
- 2) На базе вузов
- 3) На базе техникумов, ПТУ
- 4) Коммерческая организация
- 5) На предприятии
- 6) Не имеет значения

15. Какой уровень переобучения Вас устроит?

- 1) Получение диплома о высшем образовании (получение второго высшего образования)
- 2) Получение диплома о среднем специальном образовании
- 3) Первичная профессиональная подготовка по рабочей специальности
- 4) Повышение квалификации по уже имеющейся гражданской специальности
- 5) Другое (напишите) _____

16. Каковы Ваши требования к содержанию переподготовки?

- 1) Дополнительные знания и навыки (иностранный язык, экономика, право, психология и т.п.)
- 2) Практические навыки
- 3) Теоретическая подготовка
- 4) Изучение основ управления, бухучета, права и навыков в избранной сфере деятельности
- 5) Другое (напишите) _____

17. Какая форма обучения для Вас наиболее желательна?

- 1) Дневная
- 2) Заочная
- 3) Вечерняя
- 4) Экстерн (самообразование и сдача экзаменов)
- 5) Не имеет значения

18. Я хотел бы, чтобы учебное заведение, в котором я проходил переобучение, было расположено:

- 1) Близко к дому
- 2) В другом районе города
- 3) В другом городе
- 4) Не имеет значения
- 5) Другое (напишите) _____

19. Какие сроки переподготовки Вас устраивают?

- 1) До трех месяцев
- 2) До шести месяцев
- 3) До года
- 4) До двух лет

20. Смогли бы Вы оплачивать переподготовку самостоятельно?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Частично

Вопросы с 21 по 31 предназначены для тех,
у кого члены семьи нуждаются в переобучении.
Все остальные могут перейти к вопросу 32

21. Ваша семья состоит (включая Вас):

из _____ человек

22. В том числе трудоспособные (имеющие профессию):

_____ человек

23. Работают ли трудоспособные члены Вашей семьи в настоящее время?

- 1) Да

2) Нет

24. Если нет, то стоит ли кто-либо из членов Вашей семьи на учете в службе занятости как безработный?

1) Да (_____ человек)

2) Нет

25. Сколько членов Вашей семьи испытывают проблемы с трудоустройством?

_____ человек

26. Имеют ли члены Вашей семьи специальность, которая даст им возможность трудоустройства после Вашего увольнения из армии?

1) Да

2) Нет

27. Если да, то назовите ее:

28. Нуждаются ли члены Вашей семьи в профессиональной подготовке?

1) Да

2) Нет

29. Какой уровень переобучения устроит членов Вашей семьи?

1) Получение диплома о высшем образовании (получение второго высшего образования)

2) Получение диплома о среднем специальном образовании

3) Первичная профессиональная подготовка по рабочей специальности

4) Повышение квалификации по уже имеющейся специальности

5) Другое (напишите) _____

30. Какая форма обучения наиболее желательна для членов Вашей семьи?

1) Дневная

2) Вечерняя

3) Заочная

4) Экстерн (самообразование и сдача экзаменов)

5) Не имеет значения

31. Имеете ли Вы возможность оплачивать профессиональное обучение членов семьи?

1) Да

2) Нет

32. Можете ли Вы сказать, что располагаете достаточной информацией (ответьте по каждому пункту):

Да Нет

а) О ситуации на рынке труда1 2

б) О перспективах трудоустройства

по имеющейся у Вас гражданской специальности 3 4

в) О возможности переобучения

на другую специальность5 6

г) О перспективах трудоустройства

по вновь полученной специальности7 8

д) О возможности самозанятости .9 10

33. Каково Ваше психологическое состояние в последнее время?

1) Оптимизм, активность

- 2) Тревожность, неуверенность
- 3) Раздражительность, нервозность
- 4) Подавленность, пессимизм
- 5) Злость агрессивность
- 6) Затрудняюсь ответить
- 7) Другое (напишите) _____

34. В какой мере, по Вашему мнению, офицеры, уволенные из вооруженных сил, нуждаются в консультации специалистов по вопросам занятости?

- 1) Существует сильная потребность
- 2) Такая потребность существует
- 3) Нуждаются некоторые люди
- 4) У большинства такой потребности нет
- 5) Такой потребности не существует

35. Какие направления деятельности органов занятости наиболее актуальны, по Вашему мнению, в отношении офицеров, увольняемых из вооруженных сил?

- 1) Активизация профессиональных, социальных и психологических возможностей человека
- 2) Подбор постоянной, временной или подходящей работы
- 3) Информирование человека о его реальном положении и перспективах на рынке труда
- 4) Приведение в соответствие профессиональных интересов и притязаний человека к ситуации на рынке труда, определение наиболее приемлемых вариантов профессионального переобучения
- 5) Проведение психологической диагностики, выявление социально-психологических и психофизиологических особенностей человека
- 6) Другое (напишите) _____

36. Что, по Вашему мнению, сегодня нужно, чтобы добиться успеха в жизни? (отметьте не более 2-х позиций)

- 1) Предприимчивость
- 2) Протекция, знакомства
- 3) Дружеские связи
- 4) Способности, талант
- 5) Хорошее образование
- 6) Деньги
- 7) Принадлежность к власти имущим
- 8) Помощь государства

**ОТВЕТЬТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, НА НЕСКОЛЬКО ВОПРОСОВ О ВАС ЛИЧНО
(напоминаем, фамилию указывать не нужно)**

37. Ваш пол?

- 1) Мужской
- 2) Женский

38. Сколько Вам лет?

До	20–	25–	30–	35–	40–	45–	50–	55 и
20	24	29	34	39	44	49	54	старше
1	2	3	4	5	6	7	8	9

39. Ваше образование?

- 1) Общее среднее
- 2) Среднее специальное
- 3) Высшее военное
- 4) Высшее гражданское

40. Ваше воинское звание?

41. Занимаемая должность?

42. Ваша выслуга лет?

43. Напишите, пожалуйста, каково Ваше денежное довольствие на данный период?

_____ рублей

44. Если в Вашей семье имеются дополнительные доходы у членов семьи (зарплата, пенсии, пособия), то укажите, пожалуйста, каков среднемесячный доход в Вашей семье на одного человека?

45. Имеете ли Вы сейчас жилплощадь, на которой сможете проживать после увольнения из армии?

- 1) Да
- 2) Нет

46. Укажите, пожалуйста, регион, в котором Вы планируете проживать после увольнения из армии

БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ!

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Деготь Б.А., Семенец Н.Я. Социальная защита граждан, уволенных с военной службы. Саратов, 1997. С. 5–30.
2. Кравченко Н. Поддержка бывших военнослужащих // Человеческие ресурсы. 1998. ? 2. С. 24–25.
3. Малинин А.В., Чиняев Д.В., Мальцев В.Е. Профорентация и социальная поддержка военнослужащих, уволенных в запас. Саратов, 1995. С. 11–35.
4. Мальцев И.В., Соловьев С.С. Социальные проблемы бывших кадровых военнослужащих // Социс. 1998. ? 4. С. 70–81.
5. Петров В.П. Переориентация военнослужащих на гражданские профессии. М., 1993. С. 21–36.
6. Попова З.Н., Федотова Н.Н., Чепляев В.Л. Психологические и педагогические особенности профессионального переобучения взрослых. Саратов, 1994. С. 78–84.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Глава 1. Нормативная база, регулирующая вопросы переподготовки и трудоустройства военнослужащих и членов их семей

Глава 2. Социальная адаптация к гражданской жизни военнослужащих, уволенных в запас

Глава 3. Проблемы профессиональной адаптации (по результатам социологических исследований)

3.1. Социально-профессиональный статус военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей

3.2. Проблемы профессиональной ориентации, профессиональной переподготовки военнослужащих и членов их семей

Глава 4. Проблемы профориентации и профессионального обучения военнослужащих и членов их семей

Заключение

Приложение 1. Нормативная база, регламентирующая вопросы переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих, подлежащих увольнению в запас или в отставку, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей

Приложение 2. Единая классификация военных и гражданских профессий (по сходству требований к специалисту) ..

Приложение 3. Анкета военнослужащего

Библиографический список