

УДК 35.088

*Шевель П.П. – канд. социол. наук*  
[shevelpetr@mail.ru](mailto:shevelpetr@mail.ru)

**Оценка условий профессиональной деятельности гражданского персонала  
(работников) Вооруженных Сил Российской Федерации**  
**Assessment of conditions professional activity for civil personnel (workers)**  
**Armed Forces of the Russian Federation**

Профессиональный статус лиц, замещающих должности работников в Вооруженных Силах Российской Федерации определяет Федеральный закон РФ «Об обороне». Так, в соответствии с п. 1. статьи 12 личный состав Вооруженных Сил включает военнослужащих и лиц гражданского персонала (федеральных государственных гражданских служащих и работников) Вооруженных Сил.

При изучении мнения гражданского персонала (работников) об условиях профессиональной деятельности необходимо учитывать наличие у каждого из них опыта (стажа) работы. Так, на июнь 2014 г. 52% работников имели стаж профессиональной деятельности в качестве гражданского персонала Вооруженных Сил до 5 лет, причем 37% – до 3 лет (в 2013 году 42% и 30% соответственно). По сравнению с прошлым годом увеличилось количество работников, имеющих стаж до 5 лет с одновременным оттоком гражданских служащих со стажем от 6 до 15 лет. Средний стаж профессиональной деятельности гражданского персонала Вооруженных Сил составляет 8 лет (в 2013 году – более 10 лет).

В ходе исследования респондентам был задан вопрос, предлагающий из перечисленных профессиональных и личностных качеств выбрать те, которыми должен обладать гражданский персонал (работник) Вооруженных Сил для надлежащего исполнения обязанностей. В дальнейшем все ответы были структурированы по степени выраженности и сопоставлены с результатами исследования 2013 года.

Среди важнейших качеств, которыми должен обладать гражданский персонал (работники) Вооруженных Сил для надлежащего исполнения профессиональных обязанностей, по мнению опрошенных, уже второй год выделяются ответственность (83%), профессионализм (78%), порядочность (60%) и исполнительность (59%). Как и в 2013 году в перечень наименее важных качеств, по мнению респондентов, попали ориентированность на профессиональную карьеру (6%), новаторство и открытость нововведениям (8%), беспристрастность (9%), навыки общения, публичных выступлений (13%) и лояльность, терпимость к выражению открытого несогласия (14%).

Характеризуя мотивационную сферу личности гражданского персонала (работника) Вооруженных Сил, следует отметить, что по сравнению с прошлым годом выросла доля опрошенных, которых в наибольшей степени привлекает гарантия постоянной работы (73%, в 2013 году – 65%) и хороший и дружный коллектив (33%, в 2013 году – 29%). Кроме того, достаточно значимыми мотивами профессиональной деятельности выступают желание принести пользу обществу и государству (29%, в 2013 году – 32%) и причастность к важному делу защиты Отечества (21%, в 2013 году – 24%) (рис. 1).



**Рисунок 1. Мотивация профессиональной деятельности гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил в 2013-2014 гг. (в %)**

Стоит обратить внимание на достаточно высокую выраженность у гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил мотива, связанного со стремлением получить опыт работы (10%, в 2013 году – 17%). Данный мотив в основном присущ молодым специалистам, которые после выпуска из высших учебных заведений не могут найти высокооплачиваемую работу по причине отсутствия опыта практической деятельности. Проработав от 1 года до 3 лет и не получая приемлемого уровня заработной платы большинство специалистов с таким мотивом увольняются, что приводит к текучести кадров и нехватке специалистов определенных направлений (психолог, инструктор по общественно-государственной подготовке и информированию, инструктор по работе с семьями военнослужащих, юрисконсульт и др.). Кроме того, отсутствие рабочих мест в некоторых населенных пунктах, на территории которых дислоцируются воинские части, актуализирует мотив профессиональной деятельности, связанный с отсутствием другой работы (16%, в 2013 году – 19%).

Наименее распространенными мотивами, сгруппированными в вариант «другое», выступили: стремление обеспечить перспективы своего служебного роста (2%, в 2013 году – 2%), легкость, простота выполняемой работы (2%, в 2013 году – 3%), стремление занять престижное место в обществе (3%, в 2013 году – 1%), свободное планирование рабочего дня (5%, в 2013 году – 5%) и возможность обеспечить себя материально (8%, в 2013 году – 6%).

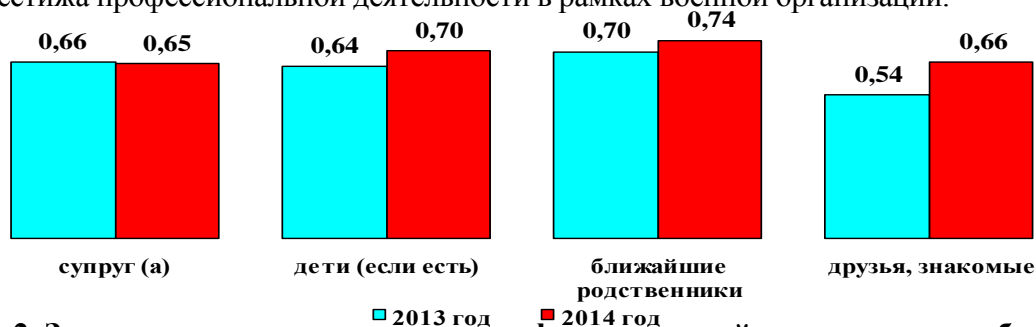
Низкий престиж должностей гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил в большей степени связан с низким уровнем их заработной платы. На открытый вопрос о том, какие шаги необходимо предпринять Минобороны России, чтобы повысить привлекательность должностей гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил подавляющее большинство опрошенных (90%) указали на необходимость повышения заработной платы (в 2013 году – 91%). При этом в качестве мероприятий, направленных на повышение заработной платы, рассматриваются: повышение должностных окладов, осуществление материального стимулирования, повышение тарифных разрядов и др.

По результатам исследования средний размер заработной платы гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил составляет 11 423 руб. (в 2013 году – 12 000 руб.). Более трех четвертей опрошенных (79%) получают не более 15 000 руб. (в 2013 году – 77%), при этом у 63% работников заработная плата не превышает 10 000 руб. (в 2013 году – у 60%). Учитывая, что средний размер заработной платы в России в 2014 году составляет 33 280 рублей (в 2013 году – 30 000 руб.), можно сделать вывод об абсолютной неконкурентоспособности должностей гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил.

Характеризуя ценностные ориентации и приверженность традициям гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил, следует отметить, что большинство из них (77%, в 2013 г. – 67%) в целом гордятся своей работой в армии и только 5% и в 2013 г., и в 2014 г. не испытывают гордости за свою работу в армии. Снизилась доля работников, затруднившихся ответить на данный вопрос (18%, в 2013 г. – 28%). Вместе с тем, большая доля затруднившихся ответить свидетельствует о наличии претензий у работников к своему профессиональному статусу, и к тем социальным гарантиям, которые им предоставляются.

Учитывая важность для гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил осознания значимости их труда, в ходе опроса изучалось мнение опрошенных о сторонних оценках ближайшего социального окружения относительно престижа их работы в армии и на флоте. В результате выяснилось, что по сравнению с прошлым годом работники испытывают большую поддержку со стороны близких им людей, что может символизировать о повышении престижа работы (службы) в армии. Так, расчет индекса поддержки профессиональной деятельности гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил ( $I_{\text{ppp}}$ ) показывает, что наиболее положительное отношение к работе в Вооруженных Силах работники испытывают со стороны ближайших родственников (0,74 балла, в 2013 году – 0,7 балла) и детей (если есть) (0,7 балла, в 2013 году – 0,64 балла). Со стороны друзей, знакомых – 0,66 балла (в 2013 году – 0,54 балла). В целом не изменился уровень поддержки со стороны супруги (супруга) (0,65 балла, в 2013 году – 0,66 балла), хотя и находится на уровне чуть выше среднего (рис. 2).

Индекс поддержки профессиональной деятельности гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил ( $I_{\text{ppp}}$ ) представляет собой соотношение положительных, нейтральных и отрицательных оценок престижа работы в Вооруженных Силах со стороны ближайшего социального окружения работников и рассчитывается по формуле  $I_{\text{ppp}} = (a*1+b*0+c*(-1))/n$ , где n – количество человек, давших содержательный ответ на вопрос; a, b, c – варианты ответов «положительно», «нейтрально», «отрицательно»; 1, 0, -1 – весовые коэффициенты, соответствующие положительной (1), нейтральной (0) и отрицательной (-1) оценке престижа профессиональной деятельности в рамках военной организации.



**Рисунок 2. Значение индекса поддержки профессиональной деятельности работников Вооруженных Сил со стороны ближайшего социального окружения (в баллах)**

Выяснилось, что в 2014 году, как и в 2013 году, средняя продолжительность рабочего дня в будние дни составляет 8 часов. В предвыходные и предпраздничные дни данный показатель составляет чуть более 7 часов (в 2013 году – чуть менее 7 часов), как и в выходные и праздничные дни (в 2013 году – 5,5 часов). Однако здесь следует отметить, что 83% опрошенных не дали ответа на вопрос о продолжительности рабочего дня в выходные и праздничные дни. Видимо, это связано с тем, что они в эти дни не работают. В дальнейшем при анализе количества выходных дней в месяц у гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил данный тезис нашел свое подтверждение. Так, 76% опрошенных имеют более 7 выходных в месяц (в 2013 году – 77%), а модальное значение (наиболее распространенное) составляет 8 дней (рисунок 3).

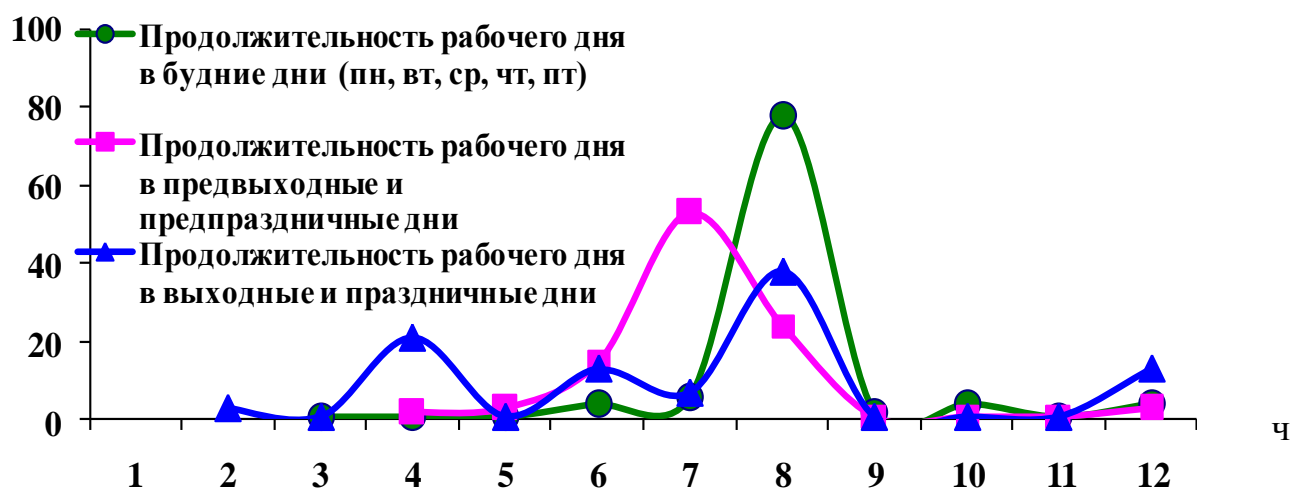


Рисунок 3. Распределение гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил в зависимости от продолжительности рабочего дня

Оценивая степень оснащённости воинских частей (кораблей) материально-техническими средствами, необходимыми в работе гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил в лучшую сторону можно отметить обеспеченность мебелью (57%, в 2013 году – 61%). Чуть хуже обстоит ситуация с обеспечением необходимой литературой и методическими материалами – 47% (в 2013 году – 50%), канцелярскими товарами – 46% (в 2013 году – 30%) и оргтехникой (компьютерами, принтерами и др.) – 45% (в 2013 году – 36%). Наиболее остро стоит проблема обеспечения рабочих мест расходными материалами (бумага, картриджи и др.) – 31% обеспечены в полном объеме при 30% необеспеченных. Зачастую гражданский персонал (работники) Вооруженных Сил вынуждены покупать их за свой счет при условии достаточно низкого уровня заработной платы.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью складывается из различных факторов. Здесь и продолжительность рабочего дня, и состояние и обеспеченность рабочего места, и взаимоотношения в трудовом коллективе, и характер выполняемых задач, и уровень оплаты труда и множество других явных и латентных факторов. Учитывая это, работникам был задан вопрос, предлагающий оценить уровень удовлетворенности в целом своей работой в качестве гражданского специалиста Вооруженных Сил. Выше среднего удовлетворены 68% опрошенных (в 2013 году – 64%). Еще 25% удовлетворены средне (в 2013 году – 28%), а 5% – скорее не удовлетворены (в 2013 году – 5%). О своей неудовлетворенности работой заявили лишь 2% гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил (в 2013 году – 3%).

Вместе с тем, при интерпретации полученных данных на вопрос об оценке уровня удовлетворенности следует учитывать, что работники, выбирая ответ «удовлетворен» и «скорее удовлетворен», на самом деле удовлетворены лишь частично. Или, иначе говоря, они удовлетворены характером выполняемой работы, но не удовлетворены условиями труда и особенно размером заработной платы, которая в отдельных регионах страны ниже уровня средне начисленной в месяц на одного наемного работника. Данный тезис нашел подтверждение в ходе анализа ответов на вопрос о причинах неудовлетворенности, на которые указали 62% опрошенных (в 2013 году – 65%). Так, характеризуя причины неудовлетворенности работой, подавляющее большинство лиц гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил (73%, в 2013 году – 87%) отметили, что не удовлетворены размером заработной платы (таблица 1).

Таблица 1

**Причины неудовлетворенности гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил профессиональной трудовой деятельностью (в %)**

<b>Причины неудовлетворенности</b>	<b>2014 г.</b>	<b>2013 г.</b>
маленький размер материального вознаграждения (зарплаты)	73	87
отсутствие условия для работы (нет рабочего места, оборудования, технических средств и др.)	30	25
отсутствие перспектив карьерного роста	29	23
отсутствие возможностей для профессионально-личностного развития	18	12
уровень квалификации выше того, который требуется для выполнения служебных обязанностей	7	3
образование не соответствует выполняемым должностным обязанностям	6	3
неудовлетворенность морально-психологическим климатом в коллективе	5	8
нет ощутимых результатов деятельности	5	6
неудовлетворенность отношениями с командованием	5	3
другое	2	2
не устраивают должностные обязанности	1	4

Среди других важных причин выделяются: отсутствие условий для работы (нет рабочего места, оборудования, технических средств и др.) – 30% (в 2013 году – 25%), отсутствие перспектив карьерного роста – 29% (в 2013 году – 23%) и возможностей для профессионально-личностного развития – 18% (в 2013 году – 12%).

В заключение следует отметить те проблемы, с которыми сталкивается гражданский персонал (работники) Вооруженных Сил в процессе повседневной жизнедеятельности. На соответствующий вопрос в анкете дали ответ треть опрошенных (34%). Большинство из них (78%, в 2013 году – 80%) хотели бы обратить внимание руководства Минобороны России на низкий уровень своей заработной платы, в том числе окладов и премий, и его несоответствие той ответственности и объему обязанностей, которые возложены на работников. Кроме того, 27% опрошенных отметили необходимость обеспечения рабочих мест оргтехникой и расходными материалами.

Таким образом, анализ качества жизни гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил и оценка условий их профессиональной деятельности позволило сформулировать следующие выводы и выработать предложения:

1. Предусмотреть в 2014-2015 годах меры, направленные на качественное повышение размера заработной платы гражданскому персоналу (работникам) Вооруженных Сил, в том числе путем увеличения размера единовременных выплат и премий за результаты трудовой деятельности.

2. Обеспечить рабочие места гражданского персонала (работников) Вооруженных Сил необходимой оргтехникой и расходными материалами (бумага, картриджи и т.п.).

3. Продолжить ежегодное проведение социологических исследований по изучаемой проблематике.