

ISSN 0321-1649 (print)

УДК 355.1.09(476)

Поступила в редакцию 10.01.2017

Received 10.01.2017

А. А. Кляр

Институт социологии НАН Беларуси, Минск, Беларусь

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

При рассмотрении проблемы в контексте общемировых процессов отмечается, что однозначно оценить их влияние на развитие Республики Беларусь практически невозможно, имеют место как позитивные, так и негативные тенденции. С некоторыми из таких тенденций связаны риски и вызовы безопасности государства в военной сфере, обуславливающие необходимость повышения эффективности функционирования Вооруженных Сил.

В качестве одного из направлений деятельности по повышению эффективности функционирования Вооруженных Сил выделяются меры, направленные на укрепление кадрового потенциала офицерского корпуса, формирование у офицеров определенных индивидуально-личностных качеств, актуализацию ценностей военной службы, мировоззренческих концептов государственной идеологии и т. п. Данные компоненты рассматриваются в качестве духовно-нравственной составляющей кадрового потенциала офицерского корпуса. В ходе анализа подчеркивается обоснованность практики организации работы по формированию у офицеров духовно-нравственной составляющей с учетом специфики различных уровней кадрового потенциала, особенностей социальных групп. При этом отмечается необходимость рассмотрения курсантов в качестве одной из таких групп, вводится понятие базисного уровня кадрового потенциала Вооруженных Сил.

В заключении определяются основные задачи, решение которых позволит повысить эффективность деятельности по формированию профессионально значимых духовно-нравственных компонент у курсантов.

Ключевые слова: кадровый потенциал, военная безопасность, Вооруженные Силы, нормы, ценностные ориентации, культура.

A. A. Kliar

Institute of Sociology, National Academy of Sciences of Belarus, Minsk, Belarus

STRENGTHENING THE HUMAN RESOURCES CAPACITY OF THE BELARUSIAN ARMED FORCES

Considering the problem in the context of global processes, it is noted that a clear assessment of their impact on the development of the Republic of Belarus is almost impossible. There are both positive and negative trends. Some of these trends are connected with risks and challenges to national security in the military sphere, causing the need to make the Armed Forces function more effectively.

Certain measures are identified among other activities to improve the functioning of the Armed Forces. These measures aim to strengthen the human resource capacity of the officer corps, develop certain personal qualities in officers, update the values of military service and philosophical concepts of the state ideology etc. These constituent parts are considered as the moral and spiritual component of the human resource capacity of the officer corps. The analysis upholds the practice of the work aimed to develop officers' spiritual and moral component, taking into account the specifics of different levels of personnel capacity and specific features of social groups. The need to consider military school students as one of these groups is noted. The concept of a basic level of human resource capacity of the Armed Forces is introduced.

The conclusion identifies main tasks to be fulfilled to improve the effectiveness of the activities to develop professionally relevant moral and spiritual components in military school students.

Keywords: human resource capacity, military security, Armed Forces, norms, values, culture.

Введение. Конец XX – начало XXI века характеризуется рядом изменений в геополитической, экономической и научно-технической сферах. В результате целенаправленного стремления основных геополитических центров к расширению зон своего влияния происходит неизбежное игнорирование интересов других государств, а порой и целенаправленное обострение межгосударственных и внутригосударственных проблем.

Весьма примечательна роль экономических, научно-технических и идеологических составляющих данного процесса. С одной стороны, они ведут к повышению научно-технической состав-

ляющей в мировой экономике, росту производительности труда, улучшению уровня жизни населения, а также к сближению представителей различных государств и национальных общностей, с другой – к появлению и совершенствованию новых видов вооружения и военной техники, поэтапному размытию национальных устоев и ценностей, переводу национальной идентичности в область личного самоопределения [1, с. 57].

Происходящие процессы не могут не затрагивать находящуюся в середине Европы Республику Беларусь, не формировать риски и вызовы безопасности государства в различных сферах: экономической, политической, военной и других.

Основная часть. Деятельность по обеспечению военной безопасности нашего государства осуществляется с учетом происходящих процессов, на основе анализа источников военных угроз, обуславливающих современную военно-политическую ситуацию в регионе. Так, на современном этапе в качестве основных рисков и вызовов безопасности Беларуси в военной сфере следует рассматривать:

разработку новых видов вооружений, в том числе космических и гиперзвуковых, управляемых дистанционно и роботизированных, представляющих новые возможности комплексно и оперативно задействовать военную силу в условиях глобальной досягаемости;

попытки достижения некоторыми государствами поставленных целей путем применения мер невоенного характера, в первую очередь экономических, дипломатических и информационных;

разработку и активное применение на практике отдельными государствами, террористическими и экстремистскими организациями концепций и механизмов смены государственной власти в других странах, изменения их конституционного строя и нарушения территориальной целостности путем провоцирования внутреннего вооруженного конфликта [2, с. 3];

деструктивное идеологическое воздействие, направленное на поэтапное разрушение общественных институтов семьи и брака, изменение приоритетов в сфере смыслов, потерю населением мотивации к отстаиванию своих идеалов, формирование у людей позиции, связанной с отстаиванием индивидуальных выгод, даже в ущерб интересам собственного государства [1, с. 58].

Действенное противостояние современным вызовам и угрозам невозможно без системного подхода к обеспечению национальной безопасности Республики Беларусь, повышения эффективности функционирования военной организации государства [2, с. 7].

Вооруженные Силы являются одним из основных элементов военной организации нашей страны, соответственно их не могут не затронуть процессы, связанные с повышением эффективности функционирования военной организации государства. В настоящее время основные направления деятельности по совершенствованию Вооруженных Сил связаны с повышением эффективности функционирования системы управления, оптимизацией состава и численности структурных компонентов, улучшением качества подготовки военнослужащих, совершенствованием идеологической работы в целях достижения и поддержания высокого морального духа военнослужащих и гражданского персонала. Руководство Министерства обороны планирует уделять данным направлениям приоритетное внимание как в ближайшей, так и отдаленной временной перспективе [2, с. 10].

Перечисленные выше направления деятельности по повышению эффективности функционирования военного ведомства непосредственно затрагивают и вопросы, связанные с укреплением кадрового потенциала Вооруженных Сил и, прежде всего, кадрового потенциала офицерского корпуса.

Во-первых, это обусловлено мерами, направленными на повышение эффективности имеющихся образцов вооружения и военной техники, использование последних научно-технических достижений при разработке нового вооружения и военной техники. Ведь управление и обслуживание новой и модернизированной техники невозможно без соответствующей подготовки военнослужащих, повышения уровня их профессиональной компетентности. Особенно показательным в данном плане является пример использования беспилотных летательных аппаратов. Такие образцы способны решать ряд задач без непосредственного участия человека. Вместе с тем при возникновении внештатной ситуации оператору требуются не только детальные знания программного обеспечения, технического устройства аппарата, но и способность в кратчайшие сроки оценить возможные риски, принять зачастую единственное верное решение.

Во-вторых, функционирование системы управления непосредственно связано с профессиональной деятельностью военнослужащих, на которых возложены обязанности по реализации управленческих функций. В Вооруженных Силах функции управления возлагаются на командиров и начальников всех степеней, реализуются ими. При этом основным звеном системы управления, в рамках военного ведомства, являются офицеры. От их компетентности, взвешенности и целесообразности принимаемых решений зависит не только результативность применения тех или иных образцов вооружения, уровень боеспособности подразделений, воинских частей и соединений в настоящее время, но и определение перспективных направлений развития Вооруженных Сил, а значит, и способность обеспечивать безопасность государства в военной сфере в будущем.

Учитывая положение офицеров в системе функционирования Вооруженных Сил, являющихся одним из социальных институтов, обеспечивающих безопасность государства в военной сфере, невозможно переоценить необходимость формирования у офицеров определенных жизненных установок, связанных с отношением к служебной деятельности. В современных условиях неприемлемой является ситуация, когда некоторые младшие офицеры относятся к избранной профессии как к временному занятию, принимают решение сменить род профессиональной деятельности и уволиться в течение первых 5 лет после завершения обучения. Это не может не сказываться на эффективности мер, принимаемых в целях выполнения одной из важнейших задач, решаемых государством в интересах обеспечения военной безопасности, – укрепления кадрового потенциала Вооруженных Сил [3, ст. 55].

В-третьих, укрепление кадрового потенциала невозможно без формирования определенной духовно-нравственной составляющей. Данная составляющая непосредственно связана и, более того, определяется спецификой военной службы как особого вида деятельности. Для определения основных компонентов духовно-нравственной составляющей кадрового потенциала офицерского корпуса необходимо остановиться на рассмотрении содержания понятия «военная служба».

Конституция Республики Беларусь закрепляет основное функциональное значение военной службы как удовлетворение общественных потребностей в защите независимости, территориальной целостности и конституционного строя [4, ст. 1]. Эта потребность удовлетворяется по многим направлениям деятельности, определенным и закрепленным в Конституции, Концепции национальной безопасности, военной доктрине, законах и других нормативных правовых актах Республики Беларусь. При этом военная служба как особый вид деятельности является составной частью военной организации государства. В данном контексте военная организация выступает в качестве многоуровневой системы, состоящей из множества подсистем, которые создаются в целях реализации функций по вооруженной защите государства. Соответственно, и Вооруженные Силы, и Государственный Пограничный Комитет, и другие формирования и организации Республики Беларусь, функционирующие в рамках военной организации, являются ее составными элементами. Сама же военная организация нашего государства представляет собой совокупность военно-политических органов управления, Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований, военизированных организаций Республики Беларусь, оборонного сектора экономики с его органами управления, других государственных органов и организаций, совместная деятельность которых направлена на решение задач по обеспечению военной безопасности [2, с. 10].

Содержание военной службы уточняется и Законом Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» (далее – Закон). В нем военная служба определяется как «основной вид воинской службы, заключающийся в непосредственном исполнении гражданами воинской обязанности (конституционного долга по защите Республики Беларусь) в составе Вооруженных Сил Республики Беларусь и других воинских формирований». В свою очередь воинская служба рассматривается как «особый вид государственной службы, включающий прохождение военной службы или службы в резерве Вооруженных Сил Республики Беларусь, военных или специальных сборов в период состояния в запасе Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований» [5, ст. 1].

Таким образом, сущность военной службы заключается в выполнении обязанностей по обеспечению вооруженной защиты интересов государства, безопасности общества и личности.

Изложенные теоретические разъяснения содержания военной службы позволяют перейти к рассмотрению групп специфических компонентов и особенностей военной службы офицеров как вида профессиональной деятельности.

Первая из этих групп связана с тем, что военная служба представляет особый вид деятельности, непосредственно связанный с функцией вооруженной защиты интересов государства. Специфичность данного вида деятельности, само содержание военной службы определяют особый набор ценностей, которые должны быть присущи различным группам субъектов данной деятельности, прежде всего офицерам.

Вторая группа особенностей связана с особым содержанием и характером социальных норм, регулирующих профессиональную деятельность офицеров. Нормы достаточно конкретно предписывают стандарты, эталоны, образцы действий и функциональные границы, за которыми эти действия таковыми не являются. Причем (и это главное в характеристике военной службы) все они выступают как нормы-требования и имеют свое юридическое и административное закрепление в законах, воинских уставах, приказах, директивах, наставлениях, рекомендациях, распоряжениях и т. п. Другими словами, любая норма в рамках военной службы обязательна для исполнения. Невыполнение нормы несет за собой различные виды ответственности от дисциплинарной до уголовной [6, с. 113].

При этом нормативные документы четко определяют границы как действия норм, так и содержательные границы конкретной нормы. Содержание и границы конкретной нормы находят свое выражение в должностных правах и обязанностях военнослужащих, которые представляют собой своеобразную форму государственного регулирования порядка прохождения службы различными категориями военнослужащих. Более того, на наш взгляд, данные нормы тесно переплетаются с ценностями военной службы, даже в некоторой мере закрепляют их.

При рассмотрении ценностей и норм военной службы выявляются их схожесть, направленность на закрепление определенных моделей поведения военнослужащих как субъектов военно-профессиональной деятельности. Если взять за основу тезис о том, что воинские уставы написаны кровью предыдущих поколений, то можно сделать вывод, что данная схожесть вызвана необходимостью строгого социального контроля поведения военнослужащих при исполнении обязанностей военной службы. При таком подходе становится ясно, что жесткий контроль поведения военнослужащих при выполнении обязанностей военной службы, проявляющийся в системе социальных санкций, необходим для эффективного выполнения задач при ведении боевых действий. Более того, исполнительность, инициативность, дисциплинированность, готовность к самопожертвованию и т. д. являются необходимыми качествами субъектов профессиональной деятельности (военнослужащих), отражены как в качестве норм, так и в качестве ценностей военной службы.

Здесь следует отметить, что объективная необходимость личностной значимости для представителей офицерского корпуса определенного набора ценностей [7, с. 73] еще не означает, что они являются актуализированными для конкретного индивида. Речь идет о том, что поведение индивида может определяться не высокой значимостью для него ценностей военной службы, а желанием избежать наказания за нарушение тех или иных норм. В таком случае речь будет идти о своеобразном отбывании «воинской повинности», что будет выражаться и в отношении к военной службе как к способу материального обеспечения. В условиях повседневной деятельности войск такой подход к исполнению обязанностей военной службы может даже иметь определенный успех, обеспечить военнослужащему положительную репутацию. Однако чего можно ожидать от такого «службиста» в условиях реальных боевых действий?

Поэтому нормы и ценности военной службы должны осознаваться военнослужащими, особенно профессиональными военнослужащими, как ценность и внутренняя потребность, быть важными для личности и играть роль эталонов оценки себя, сослуживцев и всех составляющих

служебной деятельности. Без такого осознания они не будут оказывать существенного воздействия на поведение военнослужащих. Ведь люди в своем поведении руководствуются ценностными ориентациями только в том случае, если они, в целом, соответствуют их реальным возможностям и практически не следуют им, если они выполняют функцию лишь смысловой компенсации отсутствующих практических установок [8, с. 15].

Таким образом, в ходе рассмотрения ценностной составляющей военной службы необходимо не только определить наиболее значимые, но и оценить уровень их значимости для субъектов военно-профессиональной деятельности. Оценка значимости ценностей военной службы, на наш взгляд, может быть решена в ходе социологического анализа данной проблемы. Это связано с тем, что в данном случае наиболее целесообразно рассмотрение оценок значимости тех или иных ценностей, выявление причин, факторов и условий, влияющих на такие оценки как минимум одной из социальных групп, входящих в состав социального института Вооруженных Сил.

Третья группа особенностей связана с организацией самой служебной деятельности. Данные особенности проявляются в следующем:

- тесной связи служебно-профессиональной деятельности с государственной идеологией (государственность, государственное и военное право, патриотизм, коллективизм, корпоративность и т. д.);

- относительной пространственной изоляции от других социальных сред (изолированность территории воинской части, спецпропуска, специфические нормативные правовые акты, регулирующие порядок служебной деятельности и пр.);

- наличии типичных средств социального взаимодействия (оружие, техника, воинские ритуалы и пр.);

- относительной узости круга социального общения. Расширение этого круга связано с «выходом» за рамки профессиональной деятельности и требует прохождения определенных процедур (получение разрешения, издание приказа и пр.);

- еще большей, чем в рамках таких институтов, как семья, политика и др., статусно-ролевой обезличенности военно-социальных отношений («лейтенант», «полковник», «командир» и пр. статусные роли);

- нерастворимости и обособленности ценностей военной деятельности, их доминировании над ценностями других институтов и организаций;

- особом, сильно формализованном (в основном юридически) характере нормирования военно-социальных отношений (закон, присяга, устав, приказ и пр.), в недопустимости социального люфта;

- формировании особой автономной корпоративной субкультуры (кодекс поведения, корпоративные нормы общения и деятельности и пр.);

- высокой степени принуждения, в системе ответственности и жесткости санкций за нарушения норм служебной деятельности;

- системности применения, жесткости и формализованности процедур отбора и контроля;

- высокой степени конформизма в социальном поведении в рамках военной службы, т. е. в высокой степени следования общепринятым нормам и правилам, высокой степени подверженности субъектов профессиональной деятельности «давлению» в рамках внутривоенных отношений;

- относительной утрате свободы действий [6, с. 141].

Учитывая специфику рассматриваемой проблемы, к этой же группе следует отнести и высокий стратификационный потенциал, предоставляемый офицерам, т. е. широкий диапазон возможностей для служебно-должностного роста в рамках института военной службы.

Обобщая данную группу, можно сделать вывод, что она раскрывает некоторые социокультурные характеристики военной службы как вида профессиональной деятельности. Фактически речь идет о субкультуре профессиональной группы, сформированной на базе национального культурного контекста. Влияние национального культурного контекста на формирование профессиональной субкультуры обусловлено формированием последней в рамках конкретного социума в результате длительного социального процесса. Национальная культура связывает все

стороны жизнедеятельности общества, определяет моральные и этические нормы, характеристики социокультурного типа общества, национальный менталитет.

Национальный менталитет при этом представляет собой совокупность принятых и одобренных обществом взглядов, мнений, форм и способов поведения, отличающих данное общество от других человеческих общностей. Под влиянием национальных особенностей, национального менталитета формируются нравственные нормы, принятые в конкретном обществе. На основе данных норм возникают специфические нравственные нормы. Они представляют собой элементы механизмов, регулирующих социальную активность индивидов в той или иной сфере, в рамках того или иного вида деятельности, подчеркивают значимость одних культурных норм и меньшую актуальность других.

На наш взгляд, функционирование социальных норм, социокультурная составляющая общественной жизни, поддерживается и на государственном уровне. Данная поддержка отражается в определенной поддержке государством тех или иных социокультурных составляющих. Практическая реализация этой поддержки осуществляется в рамках государственной идеологии. Именно государственная идеология определяет приоритетные направления распределения людских и материальных ресурсов, расстановку приоритетов в сфере смыслов.

На уровне Вооруженных Сил данная связь проявляется наиболее остро. Ведь мировоззренческие взгляды военнослужащих, их убеждения должны не только соответствовать требованиям, предъявляемым самим содержанием военной службы (взаимовыручка, забота подчиненных о командире и командира о подчиненных и т. п.), но и отражать смысловые компоненты государственной идеологии, действующей Военной доктрины. Одной из наиболее ярких иллюстраций этого тезиса являются государственные идеологии США и СССР времен холодной войны в сфере формирования «образа врага». Без незыблемой уверенности граждан этих государств, особенно военнослужащих, в необходимости противостояния, «борьбы за правое дело» столь длительное противостояние между этими государствами вряд ли было бы возможно.

Вместе с тем наличие государственной идеологии, поддержка на государственном уровне определенных мировоззренческих составляющих не означают, что их разделяет конкретный индивид или представители социальной группы. На практике получается ситуация, что без актуализации для личности определенного мировоззрения, принятия взглядов и норм, государственная идеология может остаться набором лозунгов, не представляющих ценности для личности и, соответственно, не выступающих в качестве регуляторов социальной активности. Подобное несогласование, в рамках института военной службы, может послужить источником дисбаланса социокультурной системы на уровне государства.

Рассмотрение военной службы в качестве социокультурной системы, на наш взгляд, позволит выявить особенности взаимодействия различных социальных групп как элементов социальной системы, социально одобряемые модели поведения, специфику социальных групп и их роль в данной системе.

В ходе рассмотрения проблемы повышения кадрового потенциала офицерского корпуса, духовно-нравственной его составляющей, особый интерес вызывают вопросы, связанные с механизмом социализации культурных норм, взаимодействия социальной и культурной подсистем [9, с. 30]. Ведь именно их слияние в итоге формирует социокультурную систему, обеспечивает ее способность противостоять дестабилизирующему воздействию внешних факторов, связанных с существованием других социокультурных систем, стремлением расширить их влияние в т. ч. в информационно-смысловой сфере, навязать определенные идеологические концепты.

Таким образом, под духовно-нравственной составляющей укрепления кадрового потенциала офицерского корпуса нами понимается совокупность индивидуально-личностных характеристик военнослужащих, связанных с уровнем актуализации у них ценностей военной службы, мировоззренческих концептов (взглядов, идей, верований, убеждений) государственной идеологии, а также с приоритетом потребностей и мотивов, направленных на обеспечение безопасности государства в военной сфере.

Такое определение позволяет перейти к рассмотрению особенностей формирования и оценки духовно-нравственной составляющей кадрового потенциала на различных уровнях социокультурной системы, т. е. среди различных социальных групп военнослужащих. Здесь следует подчеркнуть, что, военно-кадровый потенциал представляет собой интегративную многокомпонентную и многофункциональную динамическую систему, развитие которой детерминировано множеством факторов военного, экономического, социального, психологического, духовно-нравственного, профессионально-деятельностного порядка [10, с. 38]. Безусловно, на различных уровнях функционирования данной системы влияние отдельных факторов будет некоторым образом отличаться, а значит, и процессы формирования и укрепления кадрового потенциала Вооруженных Сил будут иметь некоторые отличия.

Рассматривая проблему укрепления кадрового потенциала офицерского корпуса с учетом ее социокультурного характера, необходимо, прежде всего, определить социальные группы, которые следует рассматривать в качестве составляющих данного элемента кадрового потенциала Вооруженных Сил.

В соответствии с действующим законодательством к кадрам относится постоянный состав работников, состоящих в трудовых отношениях с органами государственного управления, предприятиями и организациями. Другими словами, к кадрам военного ведомства относятся все военнослужащие, заключившие контракт о прохождении военной службы с Министерством обороны Республики Беларусь.

В свою очередь под кадровым потенциалом понимается способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности [11]. Основные задачи, возлагаемые на офицеров в рамках служебной деятельности, тем или иным образом связаны с подготовкой войск (сил) к выполнению задач по предназначению, т.е. с осуществлением тех или иных управленческих функций. Соответственно, по содержанию реализуемых управленческих функций, значимости решаемых задач можно выделить следующие уровни кадрового потенциала офицерского корпуса:

- стратегический (офицеры Министерства обороны и Генерального штаба Вооруженных Сил);
- оперативный (офицеры командований);
- тактический (офицеры воинских частей и соединений, а также им равных воинских формированиях и организациях Вооруженных Сил).

Вместе с тем такая градация является не полной. Это связано с тем, что решение текущих и перспективных задач, связанных с реализацией управленческих функций той или иной степени значимости и входящих в компетенцию офицерского состава, возлагается и на военнослужащих, назначенных на должности офицерского состава, но не имеющих офицерского звания. Стратификационные механизмы, действующие в рамках института военной службы, позволят таким военнослужащим в будущем получить офицерское звание, но до этого момента входить в состав офицерского корпуса они не будут. Соответственно, они не будут в полной мере допущены к участию в выполнении ряда корпоративных норм, функционирующих в офицерской среде (офицерские собрания и т. п.). Кроме того, им потребуется некоторое время для усвоения принятого среди офицеров кодекса поведения.

В рамках кадрового потенциала офицерского корпуса также следует рассматривать и курсантов военных учебных заведений, обучающихся по программам подготовки, обеспечивающим получение офицерского звания и заключивших контракт о прохождении военной службы с Министерством обороны Республики Беларусь (далее – курсанты). Это связано с тем, что представители данной категории военнослужащих, во-первых, вступили в трудовые отношения с военным ведомством, во-вторых, перспективной задачей профессиональной деятельности курсантов является реализация управленческих функций в качестве офицера после завершения обучения (текущей задачи) [12, ст. 9.1]. Однако, как и в случае с военнослужащими, назначенными на воинские должности, подлежащие замещению офицерами, курсанты не являются офицерами, т. е. не входят в состав офицерского корпуса.

Вместе с тем курсанты представляют собой основное звено формирования офицерского корпуса, т. к. в Вооруженных Силах выпускниками военных учебных заведений после получения ими офицерского звания комплектуется подавляющее большинство первичных должностей офицерского состава. Соответственно, курсанты за время обучения должны овладеть рядом профессиональных компетенций, необходимых для выполнения обязанностей младшего офицера. Кроме того, у них должны сформироваться определенные личностные качества духовно-нравственного характера. Другими словами, время обучения курсантов – это период не только овладения профессиональными компетенциями, характеризующими уровень профессиональной подготовленности к выполнению определенных задач, но и своеобразными компетенциями, характеризующими профессионально-ценностную составляющую, т.е. степень актуализации ценностей, мировоззренческих и мотивационных установок, представляющих собой духовно-нравственную основу профессиональной деятельности офицера Вооруженных Сил Республики Беларусь.

Безусловно, осознание долга перед народом и государством, ценностное отношение к тем или иным явлениям социальной жизни, взгляды и убеждения формируются на протяжении всей жизни: сначала в семье, затем в учреждениях дошкольного и школьного образования, в высших учебных заведениях и, конечно, в профессиональном сообществе. Но учебное заведение, его образовательная среда занимают исключительное место в этой цепочке [13, с. 37]. Время обучения, как правило, затрагивает период от 17–20 до 21–25 лет. В данном возрасте человек уже является самостоятельной личностью, но его индивидуальное мировоззрение еще не окончательно сформировано, он активно стремится к переоценке имеющихся взглядов, усвоению профессиональных знаний и ценностей [14, с. 277]. Фактически в этот период вырабатываются ценностные ориентации, характеризующие личность, складывается мировоззрение [15, с. 22–24], формируется определенное отношение к избранной профессиональной деятельности и планируется карьера [16, с. 272–276]. Другими словами, именно на данном этапе завершается профессиональное самоопределение курсантов, определяются их отношение к военной службе и жизненные перспективы, связанные с профессиональной деятельностью.

Исходя из этого, на наш взгляд, необходимо выделить еще одного уровня кадрового потенциала офицерского корпуса. В качестве такого уровня нами рассматривается базисный уровень кадрового потенциала офицерского корпуса. Под базисным уровнем кадрового потенциала офицерского корпуса нами понимаются социальные группы военнослужащих, не имеющих званий офицерского состава, профессиональная деятельность которых в данное время или в перспективе представляет собой исполнение обязанностей по воинским должностям, подлежащим замещению офицерами.

Следует отметить, что социологический анализ проблем, связанных с укреплением кадрового потенциала офицерского корпуса Вооруженных Сил Республики Беларусь, среди курсантов представляет собой относительно новую задачу. Результаты целенаправленных социологических исследований в данной области могут использоваться при подготовке мер, направленных на совершенствование действующей в стране системы менеджмента качества образовательной услуги. На наш взгляд, в настоящее время в ходе подготовки курсантов недостаточно внимания уделяется оценке эффективности духовного формирования личности, совершенствованию форм и методов оценки их личностных качеств. Необходимость подобной взвешенной оценки обусловлена спецификой содержания военной службы как вида профессиональной деятельности, в особенности среди военнослужащих, на которых в настоящее время или в перспективе возлагаются обязанности по реализации управленческих функций. Разработка и применение социологического инструментария, опирающегося на теоретико-методическую базу, полученную в ходе исследования особенностей формирования и изменения профессиональных и нравственных ценностей курсантов, других компонентов духовно-нравственной составляющей кадрового потенциала, позволят восполнить данный пробел, решить ряд практических задач, связанных с укреплением кадрового потенциала Вооруженных Сил.

Заключение. Подводя итог, следует отметить, что Вооруженные Силы выступают в качестве одного из основных государственных институтов, элементом системы обеспечения безопасно-

сти государства в военной сфере. Повышение эффективности принимаемых мер по обеспечению безопасности государства в военной сфере в существенной степени зависит от офицеров как субъектов профессиональной деятельности. Это обусловлено особой ролью офицерского корпуса в обеспечении боевой готовности подразделений, воинских частей и соединений. Ни одна другая группа военнослужащих не несет такой ответственности, не наделена такими правами и обязанностями в решении главных военно-социальных задач, как офицеры. Кроме того, под влиянием современных тенденций развития способов ведения вооруженной борьбы, систем вооружения и техники повышаются требования к офицерам как в сфере профессиональной подготовки, развития интеллектуальных способностей, так и в духовно-нравственном контексте.

Здесь следует отметить, что духовно-нравственная составляющая военной службы обуславливается как спецификой профессиональной деятельности по обеспечению военной безопасности государства, подготовкой к ведению вооруженной борьбы, так и социокультурной средой. В итоге духовно-нравственная составляющая складывается, с одной стороны, из элементов, связанных с особым содержанием данного вида профессиональной деятельности (необходимостью ведения вооруженной борьбы), т. е. общих для представителей военной организации любого государства, с другой – с особенностями исторического развития, национальным менталитетом, идеологией, ценностями, отношением народа к Вооруженным Силам и властным структурам. Другими словами, в качестве духовно-нравственной составляющей кадрового потенциала офицерского корпуса нами рассматривается совокупность индивидуально-личностных характеристик военнослужащих, связанных с уровнем актуализации у них ценностей военной службы, мировоззренческих концептов (взглядов, идей, верований, убеждений), государственной идеологии, а также с приоритетом потребностей и мотивов, направленных на обеспечение безопасности государства в военной сфере.

В современных условиях значимость духовно-нравственной компоненты возрастает. Несмотря на то что взгляды, ценности, убеждения людей в некоторой степени изменяются в течение всей жизни, их основа формируется до 22–25 лет. Поэтому в деятельности по укреплению кадрового потенциала офицерского корпуса необходимо особое внимание уделить курсантам. Данная социальная группа, на наш взгляд, является основой базисного уровня кадрового потенциала офицерского корпуса Вооруженных Сил.

На наш взгляд, для повышения эффективности деятельности по формированию духовно-нравственных компонент у курсантов, в контексте рассматриваемой проблемы, в первую очередь необходимо:

уточнить содержание понятия «базисный уровень кадрового потенциала офицерского корпуса», произвести теоретический и методологический анализ особенностей социальной группы курсантов;

определить ключевые критерии оценки духовно-нравственной составляющей среди курсантов;

провести социологическое исследование, в ходе которого изучить особенности формирования у курсантов во время обучения профессионально значимых духовно-нравственных компонент.

Решение данных задач, на наш взгляд, позволит подготовить научно обоснованные рекомендации по совершенствованию работы, проводимой в целях укрепления кадрового потенциала Вооруженных Сил Республики Беларусь, определить первоочередные задачи по повышению эффективности мероприятий, направленных на формирование у курсантов профессионально значимых духовно-нравственных компонент.

Список использованных источников

1. Бузин, Н. Е. Европейский «потоп» между миграцией и хаосом / Н. Е. Бузин // *Беларуская думка*. – 2016. – № 8. – С. 56–61.
2. Равков, А. Документ мира и безопасности / А. А. Равков // *Беларуская думка*. – 2016. – № 8. – С. 3–10.
3. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь: утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 9 нояб. 2010 г. № 575: с изм. и доп. на 30.01.2014 г. // ЭТАЛОН [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

4. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск, 2011. – 96 с.
5. О воинской обязанности и военной службе: Закон Респ. Беларусь, 5 нояб. 1992 г.: с изм. и доп. на 04.01.2015 г. // ЭТАЛОН [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
6. Примаков, В. Л. Социализация офицера в условиях военной службы (на примере Вооруженных Сил Российской Федерации): дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.08 / В. Л. Примаков; Воен. ун-т. – М., 2000. – 391 с.
7. Михайлова, В. Н. Личностный потенциал государственных служащих в условиях российского региона: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / В. Н. Михайлова; Рос. гос. социальный ун-т. – М., 2008. – 143 с.
8. Битуева, А. В. Соотношение содержательной и динамической сторон в ценностных ориентациях государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / А. В. Битуева; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М., 2000. – 25 с.
9. Павленко, М. В. Духовно-нравственные основы деятельности государственных служащих в современных социокультурных условиях России: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 / М. В. Павленко, Курский гос. техн. ун-т. – Курск, 2005. – 155 с.
10. Кужилин, В. Ф. Руководящий военно-кадровый потенциал Вооруженных Сил Российской Федерации: методология социологического исследования, состояние, формирование и реализация: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.08 / В. Ф. Кужилин, Воен. ун-т. – М., 2004. – 343 с.
11. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь: утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 18 июля 2001 г. № 399: с изм. и доп. от 12.11.2003 г. // ЭТАЛОН [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
12. Положение о порядке прохождения военной службы: утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 25 апр. 2005 г. № 186: с изм. и доп. от 23.02.2015 г. // ЭТАЛОН [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
13. Родионова, Н. А. Повышение престижа военной службы среди студентов: социально-управленческий аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Н. А. Родионова; НАЧОУ ВПО «Современная гуманитарная академия». – М., 2009. – 110 с.
14. Шоповаленко, И. В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология) / И. В. Шоповаленко. – М.: Гардарики, 2004. – 349 с.
15. Гомезо, М. В. Возрастная психология: личность от молодости до старости: учеб. пособие / М. В. Гомезо [и др.]; под общ. ред. М. В. Гомезо. – М.: Пед. о-во России, 2001. – 272 с.
16. Абрамова, Г. С. Возрастная психология: учеб. и практикум для академического бакалавриата: в 2 т. – Т. 2. – М.: Юрайт, 2015. – 417 с.

References

1. Buzin N. E., "European "Deluge" between Migration and Chaos", *Belaruskaia dumka* [Belarusian thought], 2016, no. 8, pp. 56–61.
2. Ravkov A. A., "Peace and Security Document", *Belaruskaya dumka* [Belarusian thought], 2016, no. 8, pp. 3–10.
3. "National Security Concept of the Republic of Belarus", available at: <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P31000575>, (Accessed 14/10/2016).
4. Konstitutsiia Respubliki Belarus' (s izmeneniiami i dopolneniiami, priniatymi na respublikanskikh referendumakh 24 noiabria 1996 g. i 17 oktiabria 2004 g.) [The Constitution of the Republic of Belarus (including changes and amendments adopted at the national referenda on 24 November 1996 and 17 October 2004)], Minsk, BY, 2011.
5. "Law of the Republic of Belarus "On Military Duty and Military Service"", available at: <https://docviewer.yandex.by/?url=http%3A%2F%2Fwww.raikiri.by%2Ffiledownload.php%3Ffile%3D516&name=filedownload.php%3Ffile%3D516&lang=ru&c=58d822c01d77>, (Accessed 14/10/2016).
6. Primakov V.L., "Socialization of an Officer in the Conditions of Military Service (based on the case of the Russian Armed Forces)", D. Sc. Thesis, Sociology of Management, Military University, Moscow, RU, 2000.
7. Mikhailova V.N., "Personal Potential of Civil Servants in the Conditions of Russian Region", Ph.D. Thesis, Sociology of Management, Russian State Social University, Moscow, RU, 2008.
8. Bitueva A. V., "The Ratio of the Meaningful and Dynamic Components in Value Orientations of Civil Servants", Abstract of Ph.D. dissertation, Developmental Psychology, Acmeology, Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation, Moscow, RU, 2000.
9. Pavlenko M. V., "The Spiritual and Moral Foundations of Civil Servants in the Contemporary Socio-cultural Conditions of Russia", Ph. D. Thesis, Sociology of culture, spiritual life, Kursk State Technical University, Kursk, RU, 2005.
10. Kugilin V. F., "Administrative Capacity of the Military Personnel of the Russian Armed Forces: A Sociological Research Methodology, the State, Formation and Implementation", D. Sc. Thesis, Sociology of Management, Military University, Moscow, RU, 2004.
11. "The Concept of State HR Policy of the Republic of Belarus", available at: https://docviewer.yandex.by/?url=http%3A%2F%2Fwww.pac.by%2Frezerv%2Ffkr_au_2010.files%2Fkonzeption.doc&name=konzeption.doc&lang=ru&c=58d82d6abc5d, (Accessed 14/10/2016).
12. "Regulations on the Military Service", available at: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8192, (Accessed 14/10/2016).
13. Rodionova N. A., "Enhancing of the Prestige of Military Service among Students: A Social and Administrative Aspect", Ph. D. Thesis, Sociology of Management, NACHOU VPO "The Modern Humanitarian Academy", Moscow, RU, 2009.

14. Shopovalenko I. V., Vozrastnaia psikhologiya (Psikhologiya razvitiia i vozrastnaia psikhologiya) [Age-related psychology (Psychology of Development and Developmental Psychology)], Gardariki, Moscow, RU, 2004.

15. Gomezo M. V., Gerasimova V. S., Gorelova G. G., Orlova L. M., Vozrastnaia psikhologiya: lichnost' ot molodosti do starosti: ucheb. Posobie [Developmental Psychology: Personality from Youth to Old Age: A Textbook], in Gomezo M. V. (ed.), Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii, Moscow, RU, 2001.

16. Abramova G. S., Vozrastnaia psikhologiya: uchebnik i praktikum dlia akademicheskogo bakalavriata v 2-kh tomakh [Developmental Psychology: A Textbook and Practicum for Undergraduates in 2 Volumes], V. 2, Iurait, Moscow, RU, 2015.

Информация об авторе

Кляр Андрей Анатольевич – заместитель начальника государственного культурно-досугового учреждения «Центральный Дом офицеров Вооруженных Сил Республики Беларусь» (ул. Красноармейская, 3, 220030, Минск, Республика Беларусь). E-mail : Klar.AA@yandex.by.

Information about the author

Kliar Andrei Anatolievich, Deputy Head of the Central Officers' House of the Armed Forces of the Republic of Belarus (3 Krasnoarmeyskaya Str., Minsk 220030, Belarus). E-mail: Klar.AA@yandex.by.

Для цитирования

Кляр, А. А. Совершенствование кадрового потенциала Вооруженных Сил Республики Беларусь / А. А. Кляр // Вес. Нац. акад. навук Беларусі. Сер. гуманіт. навук. – 2017. – № 2. – С. 25–35.

For citation

Kliar A. A. Strengthening the Human Resources Capacity of the Belarusian Armed Forces. Proceedings of the National Academy of Sciences of Belarus, humanitarian series, 2017, no. 2, pp. 25–35.