

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

SOCIOLOGICAL SCIENCES

<https://doi.org/10.47370/2078-1024-2021-13-2-144-150>
УДК [355.513:355.341](470)

Смирнов Н.Н.

КАРЬЕРА ОФИЦЕРА КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

*Смирнов Никита Николаевич,
адъюнкт кафедры социологии «Военный университет имени князя Алек-
сандра Невского» Министерства обороны Российской Федерации»,
Москва, Россия
e-mail: Uliahka-kudr@mail.ru
тел.: +7. (921) 555 28 26*

Аннотация

Специальная военная операция объективно обострила проблему пересмотра отношения к карьере офицера, во главе которого должны стать максимально меритократические критерии продвижения по службе. В этом контексте требуется определить, на каких стадиях и при каких условиях происходят наиболее и наименее эффективные карьерные перемещения, выявить движущие силы и механизмы карьеры офицеров.

Статья посвящена рассмотрению и анализу генезиса карьеры офицера трех периодов: 1) дореволюционный (XVIII в. – 1917 г.), 2) советский (1917–1991 гг.) и 3) постсоветский, современный (с 1992 г. по настоящее время). Раскрываются особенности и специфика карьеры офицера в мирное и военное время. Актуальность охарактеризована внедрением механизма стратификационного перемещения офицеров Вооруженных сил Российской Федерации как «программы» отбора на вышестоящие должности лучших кандидатов, на основе меритократического принципа. Таким образом, представленный в статье анализ позволяет сделать вывод о том, что разработка и реализация механизма карьеры является важной практической и научной задачей. Происходит поиск оптимальной модели карьеры офицера, с учетом возрастного, профессионального и должностного ценза, а также исторического опыта и требований проходящей специальной военной операции.

Ключевые слова: офицер, карьера офицера, генезис карьеры, продвижение по службе, модель карьеры офицера

Для цитирования: Смирнов Н.Н. Карьера офицера как форма социальной мобильности в Вооруженных силах Российской Федерации: социально-исторический аспект // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2022. Том 14, № 3. С. 144-150. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2022-14-3-144-150>

Smirnov N.N.

AN OFFICER'S CAREER IN THE ARMED FORCES OF THE RUSSIAN FEDERATION: SOCIAL AND HISTORICAL ASPECTS

Smirnov Nikita Nikolaevich,

Postgraduate, Department of the Sociology «Military University named after Prince Alexander Nevsky» Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russia

e-mail: Uliahka-kudr@mail.ru

tel.: +7 (921) 555 28 26

Annotation

Special military operation has objectively aggravated the problem of revising the attitude to an officer's career, at the head of which should be the maximum meritocratic criteria of promotion. In this context it is required to define at what stages and under what conditions the most and the least effective career movements take place, to reveal the driving forces and mechanisms of an officer's career.

The article considers and analyzes the genesis of officers' careers in three periods: 1) pre-revolutionary (18th century – 1917), 2) Soviet (1917–1991) and 3) post-Soviet, contemporary (since 1992 till the present). The peculiarities and specificity of an officer's career in peacetime and wartime have been revealed. The urgency is characterized by the introduction of the mechanism of stratification movement of officers of the Armed Forces of the Russian Federation as a “program” of selection on higher posts of the best candidates, on the basis of meritocratic principle. Thus, the analysis presented in the article allows us to conclude that the development and implementation of the career mechanism is an important practical and scientific task. There is a search for the optimal model of an officer's career, taking into account the age, professional and job qualifications, as well as historical experience and the requirements of the ongoing special military operation.

Keywords: an officer, an officer's career, career genesis, career advancement, an officer's career model

For citation: *Smirnov N.N. An officer's career in the armed forces of the Russian Federation: social and historical aspects// Vestnik Majkopskogo gosudarstvennogo tehnologičeskogo universiteta. 2022. Volume 14, No. 3. P. 144-150. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2022-14-3-144-150>*

Военную службу в Российской Федерации проходят, как правило¹, в двух

¹ Промежуточным вариантом является военная служба граждан, прошедших обучение по программе военной подготовки в военном учебном центре при федеральной государственной образовательной организации высшего образования и поступающим непосредственно после окончания указанной образовательной организации на военную службу на воинскую должность, для которой штатом предусмотрено воинское звание офицера на три года или пять лет.

формах: по призыву и по контракту. Последняя структурно состоит из рядового (сержантского) состава, прапорщиков и офицеров (младших, старших и высших). Все военнослужащие, проходящие службу по контракту, в той или иной мере изменяют свое социальное положение, т.е. осуществляют восходящую социальную мобильность, основной формой которой является *карьера*. Но в полной мере данный вид мобильности относится к карьере офицеров Вооруженных сил

Российской Федерации (далее – карьера офицера). Именно они осуществляют перемещение по иерархичной лестнице, оно во многом осуществляется вследствие специфического, отличного от невоенных специальностей (должностей), стратификационного механизма восходящей социальной мобильности.

При всей множественности определенных понятия «карьера» мы будем придерживаться следующей трактовки: карьера – (от лат. *cartus* – воз, телега, и итал. *carriera* – жизненный путь, бег) – «разновидность восходящей иерархической социальной мобильности индивида» [1, с. 117–118]. Особенностью карьеры офицера является ее минимальная субъективность, так как перемещение из одной профессионально-должностной страты в другую от желания субъекта (офицера) зависит в незначительной степени. Специфика использования кадрового потенциала в армии состоит в том, что именно военная организация вправе самостоятельно решить, на какой должности и на какой период ей целесообразно использовать военнотружущего и мало предполагает учет мнения самого офицера. Более того, эта же специфика, связанная с рядом психических и физических параметров офицера, не предусматривает его «торможение» на промежуточных ступенях карьерной лестницы.

В уже упомянутый механизм стратификационного перемещения заложена «программа» отбора на вышестоящие должности лучших кандидатов на основе меритократического¹ принципа. Но как и в любом социальном механизме, в отсутствие эталона «лучшего» этот принцип может давать сбои. Особенно это касается военнотружущих, основной и главной сферой деятельности, к которой они готовятся, является война (вооруженный

конфликт). Именно эти периоды максимального напряжения физических и психических (нравственных) сил могут дать ответы на вопросы: насколько было эффективно кадровое обеспечение военной организации и нужные ли для нее люди поднимались по карьерной лестнице на руководящие позиции?

Конечно, никто, будучи в здравом уме, не станет постоянно это проверять, проводя для этого «натурные» социальные эксперименты. Максимум, что можно проверить – это провести итоговые проверки или учения. Но начавшаяся 24 февраля 2022 г. специальная военная операция, характеризующаяся таким напряжением военной организации, какого не было после окончания Великой Отечественной войны, как никогда остро поставила вопрос об оптимальности функционирования механизма карьеры офицера. И если в мирное время практика назначения офицеров позволяет допустить ошибку, то на войне каждое упущение оборачивается трагедией и гибелью личного состава. Поэтому именно специальная военная операция объективно обострила проблему пересмотра отношения к карьере офицера, во главе которого должны стать максимально меритократические критерии продвижения по службе. В этом контексте требуется определить, на каких стадиях и при каких условиях происходят наиболее и наименее эффективные карьерные перемещения, выявить движущие силы и механизмы карьеры офицеров.

В статье будет рассмотрен и проанализирован генезис карьеры офицера трех периодов: 1) дореволюционный (XVIII в. – 1917 г.), 2) советский (1917–1991 гг.) и 3) постсоветский, современный (с 1992 г. по настоящее время).

Первый рассмотренный этап характеризовался созданием Петром Великим регулярной русской армии. Он узаконил новый способ комплектования армии военнотружущими, распространяющийся

¹ Меритократия (букв. «власть достойных») – принцип управления, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные люди.

на все сословия, который основывался на рекрутском наборе. На дворянство же возложили всеобщую воинскую повинность. В дальнейшие годы правления данная система не претерпевала особых изменений. В итоге, до начала XX в. в армию того времени входили офицеры из всех сословий, но большую часть составляли выходцы из дворянства.

Положения о повышении в служебном ранге Петр Великий отразил в нижеприведенной содержательной части указа: «1) чтобы никакого человека ни в какой офицерский чин не допускать из офицерских детей и дворян, которые не будут в солдатах в гвардии, выключая тех, которые из простых выходить станут по полкам; 2) чтобы через чин никого не жаловать, но порядком чин от чину возводить; 3) чтобы выбирать на вакансии баллотированием (т.е. путем тайного голосования всех офицеров части) из двух или трех кандидатов» [2, с. 18].

В конце XVIII века при выдвижении офицера на более высокий чин принцип избрания путем тайной подачи голосов не практиковался. Вместо этого предписано было повышать офицеров в чинах «по старшинству и достоинству» [3, с. 151]. Но при этом, данное требование имело расхождение с основным армейским правилом - отбирать лучших. По этой причине создавались комиссии, которые ежегодно проводили аттестацию офицерского состава.

Заключения и оценки доводились до офицеров, а также выступали в роли стимулов к карьерному повышению. Разумеется, не обходилось без субъективности членов комиссии, но информация о намеренной предвзятости и протезировании при аттестации встречается крайне редко.

Протезирования не было, но привилегии существовали. Различные критерии поступления и ранги самих училищ создавали в офицерской среде неоднородность по образовательному цензу.

Выходцы из более привилегированных училищ, награжденные определенными орденами, имели prerogative получить очередное повышение раньше, чем остальные. Данные особенности в определенной степени тормозили карьерное восхождение офицерского состава. Но основной проблемой, обуславливающей замедление, был предельный допустимый возраст офицеров. Поэтому карьере младших офицеров в представленном периоде времени можно трактовать как затяжную.

Во всех военных событиях, предшествовавших Первой мировой войне, принимали участие только опытные и профессиональные офицерские кадры. Никто не мог даже представить, что во время Первой мировой войны придется мобилизовать более трехсот тысяч офицеров запаса, тем самым восполняя убыль кадрового офицерства. Позже они и останутся командовать подразделениями. Некомплект офицеров в частях и огромный недостаток их в запасе заставили в военное время прибегнуть к «суррогату» офицеров в виде прапорщиков запаса [2, с. 138].

Во *втором периоде*, начиная с 1920-х годов, при отборе и продвижении по службе командного состава РККА активно прибегали к аттестованию. При этом большое внимание стали уделять личной дисциплинированности аттестуемого, требовательности к себе и подчиненным, способности устанавливать порядок во вверенной части и поддерживать его на должном уровне [4, с. 24]. Но основным критерием аттестования каждого командира являлось правило подбора по политическому доверию и по профессионально-деловой характеристике. Дополнительно отмечалось, что при переводах в другие части помимо служебного отзыва следовало давать и партийно-политическую характеристику, которые высылались вместе с личным делом перемещавшегося офицера. В

Советском государстве членство в коммунистической партии, с одной стороны, являлось индикатором личной преданности и лояльности советской власти, с другой, выражало отношение самой власти к конкретному человеку [5, с. 22]. Для командиров подразделений партийная принадлежность была гарантией благополучного карьерного роста, а для высшего офицерского состава принадлежность к коммунистической партии была почти неукоснительным условием для дальнейшего продвижения.

Еще во времена командования народного полководца М.В. Фрунзе был издан приказ, где было изложено: «...беспособность Красной Армии и Флота находится в прямой зависимости от качественного уровня начальствующего состава. Качественное улучшение начальствующего состава достигается, с одной стороны, целесообразным распределением и продвижением по службе способных, энергичных и преданных пролетарской революции (военнослужащих) и, с другой стороны, своевременным увольнением несоответствующих военной службе лиц. То и другое может быть выполнено путем надлежащей постановки дела аттестования...» [6, с. 1].

С началом Великой Отечественной войны существовавшая структура кадровых органов Красной армии и порядок комплектования командных должностей потребовали изменений. В условиях активных боевых действий, когда резко возросла численность командно-начальствующего состава и стало осуществляться его массовое назначение (перемещение), назрела необходимость в упрощении процедуры решения вопросов кадрового обеспечения армии [7, с. 15]. Главное управление кадров занималось вопросами общего учета и расстановки командного состава. Все остальные вопросы назначения, перемещения, награждения и присвоения звания от командиров взводов до заместителя командира полка решались

«на месте». Всё это повысило оперативность в работе с военными кадрами и повлекло за собой необходимость в формировании ряда новых кадровых органов в дополнение к тем, которые существовали к началу войны.

Другими словами, кадровая система военного времени практически в полной мере обеспечивала решение стоявших перед Вооруженными силами СССР задач. Однако слабой стороной являлось отсутствие единого подхода к решению кадровых вопросов.

На *третьем этапе* (после распада СССР) армия на протяжении многих лет финансировалась по остаточному принципу. Это привело к плохому состоянию Вооруженных сил и, как следствие, массовому увольнению из рядов кадровых офицеров. Поэтому данная стадия развития Вооруженных сил характеризовалась удержанием офицерского состава на военной службе. В свою очередь такой режим имел как положительное, так и отрицательное влияние. Улучшение социального статуса военнослужащих замедлил отток офицеров в верхних слоях военной иерархии, но определенным образом породило застой на нижних ступенях. Что отразилось на ослаблении мотивации у младшего офицерского состава. Соответственно, неизменным условием эффективного функционирования кадрового перемещения является планомерное освобождение должностей в верхней части военной иерархической лестницы. Выходом из этой проблемной ситуации может послужить определение предельных сроков пребывания в конкретной должности и увольнение офицеров, характеристики которых не соответствуют предъявляемым им требованиям.

В настоящее время перед Министерством обороны Российской Федерации стоит задача по совершенствованию механизма кадрового передвижения офицеров. Разработана и используется в Национальном центре управления

обороной Российской Федерации автоматизированная система кадрового отбора «Центурион» [8, с. 164]. Данная программа представляет собой систему, которая выстраивает в иерархичном порядке личный состав по рейтинговым оценкам, которые складываются из уровня профессионализма и подготовленности офицеров.

Обобщая вышесказанное, можно сделать ряд выводов. Карьера офицера в до-революционный период характеризовалась как медленный и затяжной процесс. Ее неотъемлемыми признаками являются: неоднородность образовательного и возрастного ценза, соответствие навязанным идеологическим установкам, отсутствие прозрачного механизма кадрового перемещения. Продвижение осуществлялось по принципу старшинства, а аттестационные комиссии проводились в основном с учетом привилегий.

В советский период, особенно в военные годы, карьера офицера зачастую

была моментальной, «рывковой». Значимой кадровой характеристикой стала чрезмерная политизация, когда в ущерб профессиональным качествам приоритет отдавался политической лояльности, отбор «лучших» осуществлялся как вынужденная мера во время войны.

На постсоветском этапе устоявшегося механизма карьеры офицера нет, принципы, по которым должна осуществляться селекция на вышестоящие должности, законодательно не определены. Внимание ученых и военных к данной проблеме происходит, как правило, уже во время обострения военного конфликта, а потом неизбежно спадает. Поэтому разработка и реализация механизма карьеры является важной практической и научной задачей. Происходит поиск оптимальной модели карьеры офицера [9, с. 362] с учетом возрастного, профессионального и должностного ценза, а также исторического опыта и требований проходящей специальной военной операции.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Социология управления: Теоретико-прикладной словарь / отв. ред. А.В. Тихонов. 2-е изд., испр. М.: ЛЕНАНД, 2016. 480 с.
2. Харитонов С.С. Офицер – это звучит гордо?! // Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение. 2009. № 10 (148). С. 13–17.
3. Никитин О.А. Формирование морально-боевых качеств у офицерского состава русской армии в XVIII в. // Власть. 2015. № 12. С. 149–153.
4. Тарасов С.А. «Аттестование начальствующего состава кадра в прошлые годы было явно неудовлетворительно». Организация работы с военными кадрами в Красной армии накануне Великой Отечественной войны // Военно-исторический журнал. 2020. № 7. С. 21–28.
5. Килин Ю.М. Социокультурный портрет командира Красной Армии – участника советско-финляндской войны 1939–1940 гг. // Studia Humanitatis Borealis. 2013. № 1(1). С. 19–27.
6. Приказ РВС СССР от 2 января 1925 года № 1 «Об аттестовании военнослужащих начальствующего состава РККА и РККФ и о кандидатских списках».
7. Тарасов С.А. Кадровые органы Красной армии в годы Великой Отечественной войны (1941–1945 гг.) // Военно-исторический журнал. 2020. № 8. С. 15–19.
8. Романов С.С. Правовые основы кадрового отбора офицерского состава Российской армии // Военное право. 2019. № 1 (53). С. 154–168.
9. Филимонов О.В. Образование – успешная карьера: pro et contra (эффективность механизма кадровой политики) // Продолжая Грушина: материалы IV Социологической конференции (Москва, 27–28 февр. 2014 г.). М.: Всерос. центр изучения общ. мнения, 2014. С. 362–363.

REFERENCES:

1. Sociology of Management: Theoretical and Applied Dictionary / ed. by A.V. Tikhonov. Ed. 2, revised. M.: LENAND, 2016. 480 p.
2. Kharitonov S.S. An officer - does it sound proud?! Law in the Armed Forces – Military-legal review. 2009; 10(148): 13–17.
3. Nikitin O.A. The formation of moral and combat qualities in the officer staff of the Russian army in the XVIII century. Vlast. 2015; 12: P. 149–153.
4. Tarasov S.A. «The attestation of the superior cadres in past years was clearly unsatisfactory». Organization of work with military personnel in the Red Army on the eve of the Great Patriotic War. Military Historical Journal. 2020; 7: 21–28.
5. Kilin Y.M. Socio-cultural portrait of the Red Army commander – participant of the Soviet-Finland war of 1939–1940. Studia Humanitatis Borealis. 2013; 1(1): 19–27.
6. Order of the USSR Revolutionary Military Council dated January 2, 1925, No. 1 «On certification of servicemen of the RKKK and RKKF commanding staff and on candidate lists».
7. Tarasov S.A. Personnel bodies of the Red Army during the Great Patriotic War (1941–1945). Military Historical Journal. 2020; 8: 15–19.
8. Romanov S.S. Legal bases of cadre selection of officer staff of the Russian Army. Military Law. 2019; 1(53): 154–168.
9. Filimonov O.V. Education is a successful career: pro et contra (effectiveness of the mechanism of personnel policy). Continuing Grushina, (Moscow, February 27–28, 2014). Moscow: All-Russian Public Opinion Research Center. 2014: 362–363.