

УДК 376

Асриев Сергей Алексеевич

кандидат педагогических наук, доцент
заведующий кафедрой государственного и муниципального управления
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Смоленский филиал)
г. Смоленск, Российская Федерация
a.s.a58@mail.ru

Юматов Виталий Александрович

кандидат педагогических наук
заместитель начальника научно-исследовательского и редакционно-издательского отдела – начальник научно-исследовательского отделения
Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
nio@spvi.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, УВОЛЬНЯЕМЫХ В ЗАПАС, КАК МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ЗАЩИТЫ

Для цитирования:

Асриев С.А., Юматов В.А. Профессиональная переподготовка военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации, увольняемых в запас, как механизм социальной адаптации и защиты // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2021. № 2 (15). С. 3–6. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2021/06/001.pdf>

Аннотация. В статье рассматривается профессиональная переподготовка военнослужащих, увольняемых в запас, как механизм успешной социализации в обществе и дальнейшей профессиональной самореализации. Дальнейшая профессиональная деятельность рассматривается с учётом региональных экономических потребностей в подготовленных кадрах.

Ключевые слова: профессиональная переподготовка, кадровая работа, экономика региона, социализация, профессиональная самореализация.

Актуальность проблемы обеспечения социальной поддержки граждан, увольняемых с военной службы, характеризуется тем, что современный этап развития войск национальной гвардии Российской Федерации требует качественно нового отношения к проблеме реализации установленных законодательством льгот и социальных гарантий. Повышение и закрепление социального статуса увольняемых военнослужащих, через реализацию социальных гарантий, положительно сказывается на репутации и привлекательности военной службы. Реализация социальных гарантий после увольнения с военной службы, связана с социальной адаптацией бывших военнослужащих, решения ими вопросов дальнейшего трудоустройства, в том числе через получение дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки) по избранной гражданской специальности.

Механизм реализации социальных гарантий в сфере профессиональной переподготовки военнослужащих, увольняемых в запас, по одной из

гражданских специальностей (без взимания платы за обучение и сохранением обеспечения всеми видами довольствия) определяется федеральным органом исполнительной власти, в котором военнослужащий проходит военную службу [1], для военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации, увольняемых в запас, порядок и условия реализации права на профессиональную переподготовку определен соответствующим приказом [2].

Общим условием наступления права на профессиональную переподготовку является то, что общая продолжительность военной службы в год увольнения должна составлять пять лет и более (не считая времени обучения в военных профессиональных образовательных организациях и военных образовательных организациях высшего образования). При этом основаниями для увольнения являются: достижение предельного возраста пребывания на военной службе, истечение срока военной службы, состояние здоровья или организационно-штатные мероприятия. О своем

желании пройти профессиональную переподготовку военнослужащие в установленные сроки извещают рапортом, где указывают все факты и основные сведения, включая наименование выбранной образовательной организации, выбранную программу и форму обучения. Продолжительность профессиональной переподготовки составляет до четырех месяцев.

После окончания переподготовки военнослужащему выдается диплом о профессиональной переподготовке, который отличается от диплома о высшем образовании, тем, что свидетельствует о том, что его обладатель владеет дополнительной специальностью.

Юридически, дополнительная специальность становится равноправной со специальностью по базовому образованию и дает право заниматься соответствующим видом деятельности. То есть, пройдя переподготовку или получив второе высшее образование, можно работать на одинаковых должностях, и при этом не должно быть никакой дискриминации, хотя на практике бывает иначе. Как правило, на практике диплом о втором высшем образовании является более предпочтительным по отношению к диплому о профессиональной переподготовке.

Конечно, диплом не гарантирует трудоустройства по освоенной специальности, но он позволяет сделать осознанный шаг в предполагаемую сферу деятельности, а сам процесс обучения позволяет погрузиться в теорию вопроса и получить актуальные систематизированные знания, по избранной специальности.

Выход на пенсию происходит далеко не в предельном возрасте, т. е. в 45–50 лет. Учитывая, что мужское население страны вынуждено работать до 65 лет, а женское до 60 лет, можно предположить, что как минимум 15–20 лет военнослужащие, уволенные в запас, могут приносить пользу государству и обществу, поэтому многие продолжают трудиться в гражданских сферах деятельности.

Тот факт, что переобучение происходит за счет средств федерального бюджета, закономерно подводит к вопросу об эффективности использования для государства затраченных денежных средств, целесообразно, чтобы эффективность выражалась либо в части подготовки специалиста в отраслях устойчивого развития экономики государства (региона), либо напрямую, через подготовку кадров для государственных или муниципальных органов власти.

Поэтому для повышения востребованности полученной специальности предлагается внесение предложений в проект программы «Профессиональной переподготовки и трудоустройства граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей» с ежегодной корректи-

ровкой. В данной программе вопросы трудоустройства предлагается связать с региональным рынком трудовых вакансий, основанных на прогнозе социально-экономического развития, и с отраслевыми запросами на подготовку (переподготовку) соответствующих специалистов.

Организаторам обучения, совместно с заказчиками на подготовку специалистов, целесообразно строить программы обучения таким образом, чтобы специалист мог без труда повышать свою квалификацию в дальнейшем. Специалиста, уже имеющего житейский и служебный опыт профессиональной деятельности, обучить (переобучить) будет проще, но очень важно, в период освоения программы не столько научить текущим компетенциям профессиональной деятельности, сколько научиться учиться. Формирование устойчивого навыка самостоятельного обучения позволит не останавливаться на достигнутом, а развиваться в избранном направлении с учетом развития технологий, знаний и требований к профессиональным компетенциям. Приобретенный навык самостоятельного обучения позволит быть тем самым механизмом эффективной социальной адаптации и социальной защиты, позволит бывшим военнослужащим стать социально мотивированными и успешными представителями гражданского общества.

По нашему мнению, данный процесс должен быть управляемым и целенаправленным, а для этого государственная программа по профессиональной переподготовке и повышению квалификации бывших военнослужащих должна строиться с учетом региональных потребностей в специалистах на существующем рынке труда.

В ряде регионов Российской Федерации уже реализуется комплекс подобных программных мероприятий по профессиональной переподготовке военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, а также членов их семей с учетом региональных потребностей в тех или иных специалистах.

Например, в Псковской области организована профессиональная переподготовка увольняемых в запас военнослужащих по программе «Государственное и муниципальное управление» на базе высшего образования, специально разработанной Северо-Западной академией государственной службы. Учебная программа «Государственное и муниципальное управление» для уволенных в запас военнослужащих рассчитана на 500 часов. В ее состав входят базовые и узкоспециальные дисциплины в сфере управления и экономики, а также подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

Основные причины увольнения военнослужащих в запас (рисунок 1).

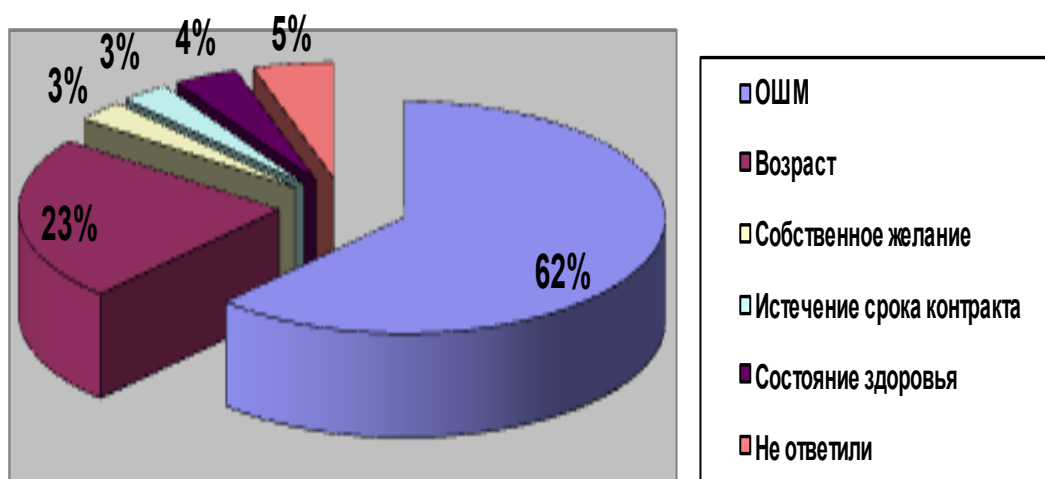


Рисунок 1 – Причины увольнения военнослужащих в запас (в %)

Увольняемые военнослужащие готовы реализовать свой потенциал в гражданских условиях. Согласно данным опроса, уже обучаются в одном из центров переподготовки 62 % респондентов; планируют пройти профессиональную переподготовку и овладеть одной из гражданских специальностей 16 %; имеют направление на обучение 2 % опрошенных; 9 % респондентов не считают необходимым пройти обучение для дальнейшего трудоустройства; затруднились ответить 11 %.

Военнослужащие, увольняемые в запас, слабо проинформированы и о ярмарках вакансий, проводимых в регионе их проживания (рисунок 2).

переподготовки и дальнейшего трудоустройства является актуальным для военнослужащих, уволенных со службы.

В Санкт-Петербурге и в других регионах (по выбранному месту жительства, после увольнения с военной службы) такие проблемы тоже существуют. Поэтому и тут важно разработать комплекс программных мероприятий, направленных на решение проблем трудоустройства военнослужащих, уволенных с военной службы, и членов их семей. Анализ существующих вакансий показал, что наиболее подходящими и востребованными для бывших военнослужащих буду про-

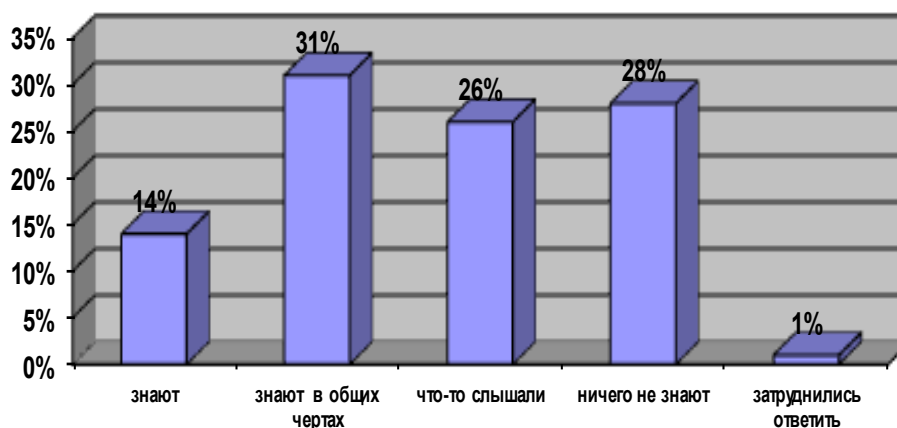


Рисунок 2 – Информированность военнослужащих, увольняемых в запас, о ярмарках вакансий (в %)

Треть опрошенных военнослужащих (30 %) имеют общее представление о деятельности центров социально-профессиональной адаптации и переподготовки граждан, уволенных с военной службы.

Таким образом, вопрос профессиональной

фессии в сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности, обязательного социального обеспечения, а также сферы образования (преподавание в школах, колледжах, вузах), сферы обрабатывающих производств и управление персоналом.

Таким образом, при реализации социальных гарантий по социальной защите и поддержке военнослужащих – граждан Российской Федерации, уволенных с военной службы, важное место занимает вопрос содействия их успешной социальной адаптации после увольнения в запас Вооруженных Сил Российской Федерации. Важное место в механизмах социальной адаптации

занимает реализация бывшими военнослужащими права на получение дополнительного образования (профессиональной переподготовки) с последующим трудоустройством по специальности, исходя из региональных вакансий в целях профессиональной самореализации и устойчивого развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О статусе военнослужащих». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18853/ (дата обращения: 19.06.2021).
2. Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии РФ от 23 августа 2017 г. № 367 «Об утверждении Порядка и условий направления отдельных категорий военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации – граждан Российской Федерации, проходящих военную службу по контракту, на профессиональную переподготовку по одной из гражданских специальностей» // Зарегистрирован в Минюсте России. 2017. № 48123. Российская газета. –2017. 12 сентября.

Asriev Sergey Alekseevich

*PhD in Pedagogy (Candidate of Pedagogical sciences), Docent
Chair of the Department of State and Municipal administration
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Smolensk Branch)
Smolensk, Russian Federation
a.s.a58@mail.ru*

Yumatov Vitaly Alexandrovich

*PhD in Pedagogy (Candidate of Pedagogical sciences)
Deputy Head of the Research and Editorial and Publishing Department-Head of the Research Department
Saint-Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops
Saint-Petersburg, Russian Federation
nio@spvi.ru*

PROFESSIONAL RETRAINING OF SERVICEMEN OF THE NATIONAL GUARD OF THE RUSSIAN FEDERATION WHO ARE BEING DISCHARGED INTO THE RESERVE, AS A MECHANISM OF SOCIAL ADAPTATION AND PROTECTION

Abstract. The article considers the professional retraining of military personnel who are discharged into the reserve as a mechanism for successful socialization in society and further professional self-realization. Further professional activities are considered taking into account the regional economic needs for trained personnel.

Keywords: professional retraining, personnel work, regional economy, socialization, professional self-realization.