

В. А. Полюга

канд. соціол. наук, доцент

Одеський національний політехнічний університет, гуманітарний факультет,
кафедра соціальної роботи та кадрового менеджменту,

к. 122, пр. Шевченка, 1, корп. 7, г. Одеса-44, 65044, Україна

тел.: +38–048–734–85–45, e-mail: soc-onpu@mail.ru

Т. Є. Мосійчук

канд. соціол. наук, доцент

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова, Інститут соціальних
наук, кафедра соціології,

к. 40, Французький бульвар, 22–24, г. Одеса, 65058, Україна

тел.: +38–048–776–15–09, e-mail: tamarakozak@yandex.ru

ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ОФІЦЕРА: СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА

Статтю присвячено особливостям професійного становлення молодих офіцерів першого контракту. Основну увагу приділяється особливостям впливу процесів професійної спрямованості на подальше самовдосконалення в якості військового фахівця.

Ключові слова: професійна спрямованість, соціально-професійна ідентичність, професійне становлення, офіцери першого контракту.

Постановка проблеми. Армія постійно знаходиться в центрі уваги як з боку владних структур, так і різних соціальних інституцій. Існували періоди, коли суспільство з повним правом можна було назвати мілітаризованим, тому що вплив армії на суспільство був тотальним, інколи ситуація змінювалася, і військова організація втрачала панівне становище, підпадала під вплив цивільних структур. Складні взаємовідносини армійського та цивільного соціуму постійно обговорюються в наукових та публіцистичних дискусіях в залежності від того спектру проблем, який є найбільш актуальним. На сьогодні досить детально аналізуються стосунки цивільного та армійського світу в контексті професійної належності [1, 2], адже теперішня ситуація в армії об'єктивно вимагає від військовослужбовців командного складу, зокрема, офіцерів, росту компетентності, глибокої теоретичної підготовки, навичок управління колективом, готовності до ділового співробітництва. Між тим стабільне неблагополуччя в області кадрової політики призводить до того, що протекціонізм, некомпетентний підхід до роботи з людьми беруть верх над професіоналізмом. Хронічна економічна криза, корупційні та інші прояви сучасного життя при уважному аналізі виявляються пов'язаними зі зниженням загальноосвітнього рівня, професійної придатності військових спеціалістів.

Це спостерігається в помітному *зниженні престижу знань порівняно з утилітарними цінностями, а також поглибленню розриву між освітою та практичною діяльністю* [3, 4].

Усе це свідчить про актуальність визначеної теми: професійна підготовленість молодого військового фахівця. Серед ланки проблем слід виділити значимість професійної спрямованості офіцерів першого контракту. Справа в тому, що саме в період професійного становлення закладається фундамент майбутнього професіоналізму, здійснюється залучення до професії. Вибір професії вже відбувся, але це не знижує значення подальшої професійної орієнтації молодого фахівця: більш глибокого розуміння ним мотивів вибору, прагнення міцніше опанувати професійні знання й навички роботи зі спеціальності, усвідомлення своєї здатності та здібностей до майстерного оволодіння вибраною військовою професією.

Головна мета нашого дослідження — визначити рівень і тенденції розвитку професійної спрямованості офіцерів першого контракту, що доцільно реалізувати при вирішенні таких завдань, як аналіз рівня й характеру професійної спрямованості. Вказана характеристика (*професійна спрямованість*) вимірювалася за допомогою ряду індикаторів: а) первинна професійна спрямованість; б) професійна спрямованість під час проведення дослідження, яка, на нашу думку, обумовлена рядом показників: загальна оцінка професії та місця служби; емоційні оцінки й установки з приводу проходження військової служби; мотивація, пов'язана з майбутніми перспективами службового росту, та інше. Велике значення для розкриття головної мети дослідження має вивчення професійно-пізнавальної активності військових фахівців, яка була розглянута через такі показники, як оцінка ступеня інтересу до військово-професійної діяльності; рівень і регулярність самостійної роботи над підвищенням свого професійного рівня; самооцінка професійних навичок; участь в раціоналізаторській роботі тощо.

У якості об'єкта дослідження виступили офіцери першого контракту аеромобільних та механізованих підрозділів, випускники 2005–2009 років, що в цілому було зумовлено основними завданнями дослідження:

– по-перше, визначена вікова група офіцерів — та частина офіцерського складу, яка по своїй професійній підготовці, рівню набутого соціального досвіду, а також за основними психологічними особливостями найбільш чітко характеризує сучасну тенденцію розвитку Сухопутних військ Збройних Сил України. В найближчі десятиліття саме ця категорія військово-службовців буде визначати основні напрямки розвитку сучасної армії;

– по-друге, категорія офіцерів в віці 22–30 років уже на сьогодні становить солідну частку в загальній масі військовослужбовців контрактної служби Сухопутних військ України (30–40 %) [5].

Разом з тим обмеження об'єкта дослідження офіцерами вказаних категорій диктувалося також ще одним, досить важливим міркуванням практичного характеру — дозволяло обмежити об'єм вибірки й, отже, організувати отримання інформації в більш-менш доступні для огляду терміни, не порушуючи при цьому вимог програми дослідження.

Однак, подібне обмеження об'єкта накладає істотне обмеження на висновки дослідження. Необхідно мати на увазі, що, в основному, мова йде про молодого офіцера загальновійськового профілю з усіма властивими

йому позитивними й негативними рисами — відповідною загальноосвітньою підготовкою та невеликим життєвим і службовим досвідом.

Для того щоб дещо скорегувати висновки, отримані на основних представниках визначеного об'єкта, нами було проведено додаткове контрольне дослідження, до якого залучалися військові фахівці іншого профілю (артилеристи, військові медики тощо).

Для отримання репрезентативних характеристик стосовно генеральної сукупності використовувалася дворівнева, непропорційна районована вибірка (типова вибірка з механічним відбором одиниць спостереження). На першому етапі формування вибіркової сукупності було проведено типологізацію об'єкта спостереження, а потім у кожній типологічній групі (військовій частині) механічно (випадково) відібрано рівну кількість одиниць спостереження. Районована вибірка, прийнята нами, проводилася у два етапи. Перший — відбір по військових частинах, друга — відбір одиниць спостереження в військовій частині (двоступенева вибірка).

Відбір по військових частинах здійснювався, виходячи з наступних посилок — військові частини повинні представляти основні роди військ та достатню різноманітність військово-професійної діяльності. Число молодих офіцерів, випускників 2005–2009 років, які проходять службу в цих частинах, склало 163 особи. Похибка не перевищувала заданих значень. Механічний відбір одиниць спостереження на останній стадії формування вибіркової сукупності був строго витриманий, що в цілому сприяло підвищенню рівня репрезентативності вибіркової сукупності стосовно молодих офіцерів вказаних військових частин.

Аналіз професійної спрямованості офіцера першого контракту досить тісно пов'язаний з аналізом процесу інтеріоризації специфічних елементів військово-професійного середовища, в системі ідентичностей індивіда. Одним із найважливіших факторів, що детермінують прийняття цих елементів, є формування особистості як члена військового колективу. Випускники ВВНЗ як члени первинної соціальної групи в значній мірі поділяють такі аспекти військової ідентичності, як уявлення про саму соціальну групу військовослужбовців контрактної служби (офіцерів) та інші військово-професійні групи, дотримуються військових традицій, використовують військову символіку, поділяють переживання досягнень та недоліків свого підрозділу. Ці елементи є частиною повсякденного життя особистості, безпосередньо впливають на визначення того, ким буде цей індивід в майбутньому.

Організуючи дослідження особливостей пристосування офіцерів першого контракту до військово-професійного середовища, ми виходили з того, що одним із основних індикаторів професійного становлення виступатиме відгук до вищого військово-навчального закладу, який подається командуванням військової частини після першого року служби молодого офіцера, в якому одним із основних моментів є визначення перспективи використання молодого фахівця на найближчу перспективу. За результатами аналізу після першого року служби з 163 опитаних близько 70 % військовослужбовців характеризувалися командуванням позитивно, як такі, що відповідають займаній посаді, близько 20 % офіцерів першого контракту були

гідні призначення на вищу посаду, і тільки один військовослужбовець, на думку командування військових частин, повністю не відповідав вимогам військово-професійного середовища (що складає менше 1 %), та одна людина потребувала переведення для більш доцільного використання до іншого військового формування (див. таб. 1).

Таблиця 1

Розподіл військовослужбовців контрактної служби (офіцерів першого контракту) за показниками «Службова характеристика-відгук до вищого військового навчального закладу»

		Кількість військово- вослужбовців	Відсоток	Валідний відсоток	Кумулятивний відсоток
Валідні значення	займаний посаді відповідає	109	66,9	75,7	75,7
	займаний посаді не відповідає	1	0,6	0,7	76,4
	гідний призначення на вищу посаду	33	20,2	22,9	99,3
	перевід	1	0,6	0,7	100,0
	Всього	144	88,3	100,0	
Пропущені значення		19	11,7		
Всього		163	100,0		

Примітка. Розподіл офіцерів першого контракту за відгуком до вищого військово-навчального закладу після першого року служби в цілому відповідає закону нормального розподілу: асиметрія ($A=1,426$), ексцес ($0,700$), стандартне відхилення ($0,893$), дисперсія ($0,797$)

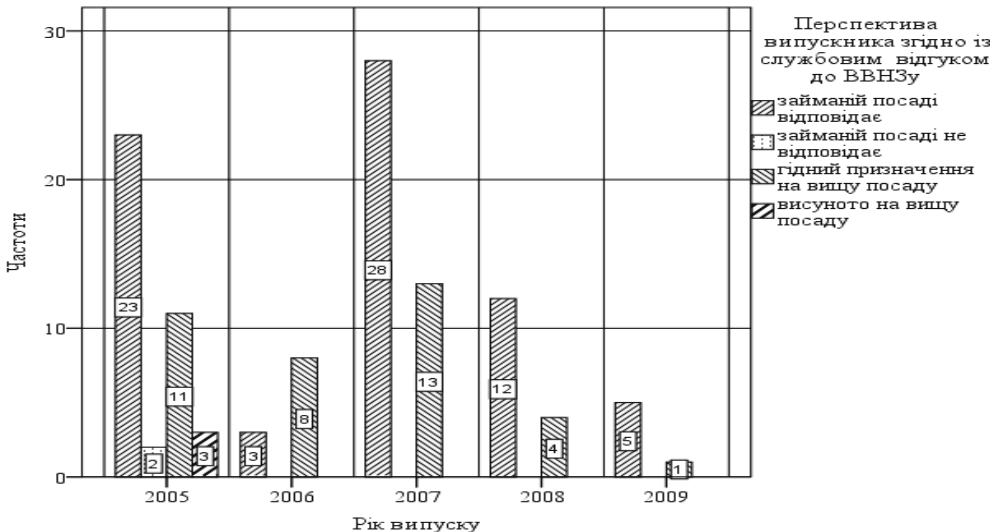


Рис. 1. Перспектива випускника згідно із службовим відгуком до ВВНЗу в розподілі за роком випуску

Подальший аналіз був спрямований на виявлення особливостей розподілу офіцерів першого контракту за службовими характеристиками до ВВНЗ після першого року служби в залежності від року випуску (див. рис. 1). Розподіл також в цілому є нормальним. Викликає непорозуміння те, що особи, які, на думку командування військових частин, не відповідали вимогам військово-професійного середовища ще в 2005 році, продовжують проходити службу на момент проведення дослідження, адже, як свідчить досвід, такі фахівці в значній мірі впливають не тільки на підлеглий особовий склад, а також на товаришів по службі, молодих офіцерів.

Основну масу респондентів, за роком випуску, було сформовано із випускників 2005, 2006 та 2008 років (38, 42 та 16 відповідно), і тільки 17 молодих офіцерів розподілені до військових частин за 2006 та 2009 роки, що, на нашу думку, є наслідком загального скорочення набору до ВВНЗ, але разом з тим необхідно відмітити можливі наслідки диспропорції заміщення вакантних посад. Найбільш продуктивним та якісним в відсотковому відношенні був випуск 2006 та 2007 років. У 2006 році, за відгуками, із 11 молодих офіцерів 8 — гідні висунення на вищу посаду, а в 2007 році близько третини. З метою повного уявлення про особливості співпраці командування військових частин та керівництва ВВНЗ щодо впливу на динаміку формування позитивної професійної спрямованості, протягом входження до військово-професійного середовища, нами було проаналізовано співвідношення особистісних та соціально-професійних ідентичностей військовослужбовців через співставлення особливостей оформлення текстів службового відгуків до ВВНЗ та текстів характеристик на момент проведення дослідження, а також встановлення специфіки їх змін в різних категоріях цієї неоднорідної соціальної маси. (див. табл. 2). В зв'язку з неоднорідністю порядку оформлення службових відгуків до ВВНЗ (частина характеристик подана в вигляді ксерокопій, а частина в вигляді оригіналів тексту), ми під час аналізу розподілили надані документи на дві категорії та аналізували їх незалежно, вважаючи, що оригінальні характеристики оформлено в момент запиту. Так, в 2005 році з 35 характеристик — 6 є оригіналами, в 2006 — 5 з 27, 2007 — 18 з 28, 2008 — 3 з 11, та в 2009 — 2 з 6 відповідно. Це може свідчити про низький рівень співпраці командування військових частин з відповідними органами вузів. Система підготовки військових фахівців, як будь-яка складна система, потребує безупинного управління на всіх етапах свого життєвого циклу. І хоча вона досить інерційна, однак відсутність інформації про змінювані умови зовнішнього середовища призводить до зниження ефективності її функціонування, і виникає потреба в коригуванні як самої системи (її структури, функцій), так і цілей, що їх система прагне досягти. Результативність професійної спрямованості молодих фахівців залежить від ступеня зацікавленості як самого офіцера першого контракту з діапазоном можливостей варіативної поведінки, самостійністю соціального й професійного вибору, так і керівництва вузів та командування військових частин із соціально значимим інноваційним потенціалом.

Таблиця 2

Розподіл військовослужбовців контрактної служби (офіцерів першого контракту) за показниками «Службова характеристика»/ «Особливості оформлення службового відгуку» за 2005 рік

Відповідність займаний посаді		Особливості оформлення службового відгуку		ВСЬОГО
		Оформлено у встановлений термін	Оформлено на момент запиту	
Службова характеристика	займаний посаді відповідає	29	6	35
	займаний посаді не відповідає	1	0	1
	гідний призначення на вищу посаду	3	9	12
ВСЬОГО		33	15	48

Доцільно звернути увагу на розподіл офіцерів першого контракту за службовим відгуком до вузу: за результатами оцінювання встановлена невідповідність випускника вимогам, які пред'являються до фахівця, і разом з тим впродовж п'яти років (2005–2009 рр.) офіцер без зміни в службовому положенні проходить службу.

Таблиця 3

Розподіл військовослужбовців контрактної служби (офіцерів першого контракту) за показниками «Службова характеристика»/ «Особливості оформлення службового відгуку» за 2006 рік

Відповідність займаний посаді		Особливості оформлення службового відгуку		ВСЬОГО
		Оформлено у встановлений термін	Оформлено на момент запиту	
Службова характеристика	займаний посаді відповідає	22	5	27
	гідний призначення на вищу посаду	0	4	4
ВСЬОГО		22	9	31

Таблиця 4

Розподіл військовослужбовців контрактної служби (офіцерів першого контракту) за показниками «Службова характеристика»/ «Особливості оформлення службового відгуку» за 2007 рік

Відповідність займаний посаді		Особливості оформлення службового відгуку		ВСЬОГО
		Оформлено у встановлений термін	Оформлено на момент запиту	
Службова характеристика	займаний посаді відповідає	10	18	28
	гідний призначення на вищу посаду	2	9	11
ВСЬОГО		12	27	39

Серед випускників вузів, в результаті аналізу наданих відповідей командирами військових частин до військово-навчальних закладів, за досліджувани роки основну масу склали особи, які в цілому відповідали вимогам військово-професійного середовища — 75,7 %, близько 23 % були гідні до висування на вищу посаду, і тільки 0,7 % не відповідали вимогам.

У дослідженні підтвердилося припущення стосовного того, що в військовій сфері соціальна орієнтація передує професійній і є її основою. Ціннісні уявлення про професійну діяльність розглядалися нами через спонукальні мотиви вибору професії в ретроспективі (задавалося питання «Що спонукало Вас вибрати професію військового?»). 2/3 висловлень відображають соціальну орієнтацію вибору професії й лише третина — професійну. При явній перевазі соціальних орієнтацій над професійними в ціннісних уявленнях про військову службу ступінь поширення їх у фахівців різного спрямування — від 53 % у спеціалістів загальновійськового профілю до 83 % в молодих офіцерів аеромобільних підрозділів. Причому ціннісні характеристики відрізняються не тільки ступенем пріоритетності соціальної орієнтації, але і її характером.

Було виділено два типи соціальної орієнтації — гуманістична й матеріально-престижна. Емпіричними індикаторами першого типу послужили наступні відповіді на запитання «В якій мірі для Вас служба в Збройних Силах — це можливість»: «стати захисником Вітчизни», «реалізувати свої здібності, управляти бойовою технікою та системами озброєння», «знаходитися в тісному чоловічому колективі, де завжди готові прийти на допомогу». До другого типу були віднесені такі висловлення: «одержати диплом про освіту», «уникнути безробіття», «мати гарну зарплату», «носити військову форму і завдяки цьому виділятися з загальної маси», «побачити інші регіони, світ». Такий підхід дав можливість виявити військових фахівців з гуманістичним характером соціальної орієнтації — це в основному офіцери командного складу загальновійськових та аеромобільних підрозділів. Матеріально-престижні орієнтації виявилися найвищими в фахівців за допоміжними спеціальностями: медичні працівники, спеціалісти служб матеріально-технічного забезпечення. 72 % опитаних повідомили про те, що з професійним вибором вони визначилися ще в школі. Раніше інших це зробили діти військовослужбовців (37 %). Майже третина зробили свій вибір ще в 7–9-х класах. Велика частина опитаних повідомили, що прийняли рішення під впливом батьків (36 %) та друзів (35 %).

Подальша професійна спрямованість молодих фахівців розглядалася нами за трьома показниками:

- оціночні характеристики (висловлювання) про професію (загальні й за приватними показниками: про зміст і умови праці, розмір грошового утримання, перспективи просування по службі, вимоги до професійних та особистих характеристик);

- оцінка привабливості (подобається або не подобається військова професія);

- стійкість вибору професії (повторний вибір її в проєктивні ситуації).

Близько 82 % офіцерів першого контракту, не високо оцінюючи для себе привабливість вибраної професії, проявляють нестійкість при виборі її в проєктивній конфліктній ситуації. На запитання анкети про повторний вибір професії тільки 34 % респондентів дали позитивну відповідь. Досить невисоким є рівень поінформованості про майбутнє просування по службі. Добре уявляють свою майбутню кар'єру в цілому тільки половина опитаних військовослужбовців. Рівень знання, судячи із самооцінок, неоднаковий. Чітко уявляють собі перспективи майбутньої професійної діяльності 52 % опитаних, умови — 42 %, розмір грошового утримання й вимоги до здібностей і особистих характеристик — 36 %, перспективи просування по службі — 18 %.

Рівень поінформованості про професійну перспективу незначно росте від залежності від терміну служби. Лише на 7 % збільшується до кінця першого контракту частка осіб, що мають чіткі уявлення про подальшу професійну перспективу (49 %). У той же час оцінки привабливості професії військовослужбовця від року до року монотонно знижуються. Якщо на перший рік група респондентів, яким професія дуже подобається, становила 46 %, то до останнього року контракту — 22 %. Збільшується частка «байдужих», а також таких, що мають труднощі з визначенням.

Після закінчення першого контракту майже 50 % молодих офіцерів мають бажання продовжити службу; 15 % прагнуть продовжувати службу, навчаючись в Національному університеті оборони України (НУО); близько 20 % були б не проти змінити місце служби; інші опитані (15 %) думають змінити профіль діяльності. Бажання працювати за спеціальністю висловили в основному офіцери, що навчалися в ВВНЗ на «4» і «5» та мають незначні зауваження щодо проходження служби з боку командування. Вони виконують службові обов'язки з інтересом (73 %), розуміють, що їх здібності та знання повністю або частково (72 %) відповідають вимогам військової професії. А от серед респондентів, що відзначили невідповідність своїх навичок вимогам професії, а що також мали труднощі з визначенням відповіді, мають намір продовжити службу на посаді тільки 36 %.

Особливо багато бажаючих продовжувати навчання в НУО України серед молодих офіцерів командного профілю — майже третина опитаних, найменше — серед технічного складу (3 %) та матеріального забезпечення (7 %). Симптоматично, що бажання продовжити навчання в НУО України знижується від року до року — з 23 % на першому році служби до 8 % на останньому. Найчастіше прагнуть до університету «відмінники» (30 %), а серед «трієчників» таких 7 %. Найшлися бажаючі потрапити до університету навіть серед тих, кого військова служба «зовсім не цікавить», — 14 %.

В «трієчників» виявилися досить різноманітні професійні інтереси. Серед них найбільше бажаючих змінити сферу військово-професійної діяльності, у тому числі бажають проходити службу в СБУ та військовій контррозвідці — 15 %.

Дослідження показало, що бажання продовжувати службу на посаді знижується з підвищенням прибутку в родині. Підтверджується раніше зроблений соціологами висновок про те, що чим вище дохід у родині, тим

сильнішим є прагнення зберегти цей рівень, «приміряючи на себе» інші, нетрадиційні професійні плани.

У системі чинників, що забезпечують якість підготовки військових фахівців, пізнавальна активність офіцерів першого контракту має неоднозначний характер. З одного боку, це — наслідок свідомого вибору професії, орієнтації на самовдосконалення. З іншого боку, інтерес до професії, спрямованість на неї формуються безпосередньо в процесі військово-професійної діяльності.

Дослідження виявило більші нереалізовані можливості в розвитку професійно-пізнавальної активності молодих офіцерів. Якщо судити за результатами підготовки до занять з особовим складом, то картина в цілому цілком благополучна: 75 % опитаних проводять заняття на задовільному рівні, причому 67 % — з інтересом. Найважливіший показник професійно-пізнавальної активності — регулярність підготовки до занять: систематично готуються до всіх занять з особовим складом всього 16 % респондентів, в системі командирської підготовки — 22 %. Інші займаються, лише коли вони повинні виступити з повідомленням (командирська підготовка) — 18 % і «коли встигають» (заняття з підлеглими) — 40 %, тобто час від часу.

Названий показник характеризує ступінь активності особистості молодого фахівця в навчанні підлеглих та особистій підготовці, а також відображає низький рівень організації навчального процесу.

Аналіз даних дозволив установити, що добре розвинені навички самостійної роботи — характерна риса більшості молодих офіцерів, що позитивно характеризуються за службовою діяльністю. Анкетне опитування виявило, що тільки 26 % опитаних швидко знаходять потрібну інформацію; ефективно працюють з літературою 21 %; 16 % можуть звести дані з декількох джерел у єдине ціле, щоб підготувати конспект занять, повідомлення, доповідь, і тільки 10 % респондентів у стані викладати інформацію своїми словами. Таким чином, необхідно відмітити такий парадокс: більше половини позитивно характеризується по службі — і при цьому більшість займається самовдосконаленням час від часу, не володіє навичками інтелектуальної праці. *Отримані дані є ще одним підтвердженням про зниження престижу знань, поглиблення розриву між освітою та практичною діяльністю, домінування соціальної складової над професійною.*

Хоч у цілому в процесі професійного становлення молодого офіцера йде нагромадження й розширення знань про професію, підвищується рівень поінформованості про окремі її сторони, але навіть під кінець першого контракту рівень знань не можна вважати прийнятним. Рік від року знижується привабливість військово-професійної діяльності, з'являється бажання її змінити або звільнитися в запас зі Збройних Сил. В разі якщо це стосується невеликої частки молодих офіцерів, таке положення цілком природне. Якщо ж сумніви охоплюють більше половини, це викликає серйозну тривогу.

Первинна професійна спрямованість, сформована на соціальній складовій в інтересі до військово-професійної діяльності, на основі дослідження

показує зниження активності під час виконання обов'язків за посадою, що в подальшому змушує молодих офіцерів думати про можливу зміну професії, по-іншому планувати майбутнє. У коментарях про професійні плани є заяви про бажання «звільнитися за власним бажанням», «в зв'язку з службовою невідповідністю», «зайнятися підприємницькою діяльністю» тощо.

Дослідження виявило нечітку професійну спрямованість частки молодих офіцерів, а також значні резерви в військово-професійній активності офіцерів першого контракту як основного засобу якісного удосконалення підготовки військових фахівців. Виявлені тенденції не нові. Про них неодноразово писали науковці, що займаються проблемами армії [6, 7].

Виявлені тенденції в розвитку професійно-пізнавальної активності, адаптації до військово-професійного середовища та професійної спрямованості є досить стійкими і відображають реалії армійського сьогодення.

Література

1. Хантингтон С. Офицерская служба как профессия [Электронный ресурс] / С. Хантингтон // Отечественные записки. — 2002. — № 8. — Режим доступа <http://www.strana-oz.ru/?numid=9&article=70>
2. Требін М. П. Армія в суспільстві, що трансформується (соціально-філософський аналіз): Автореф. дис. ... д-ра філософ. наук: 09.00.03 / М. П. Требін; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. — Х., 2005. — 32 с.
3. Данилова Н. Ю. Армия и общество: принципы взаимодействия / Данилова Н. Ю. — СПб.: Норма, 2007. — 344 с.
4. Зелена книга з питань оборонної політики. Документ для консультацій із зацікавленими сторонами [Электронный ресурс]. — Режим доступа http://razumkov.org.ua/files/news_project/Defence_reform_greenbook_2010.pdf
5. Біла книга — 2009. Оборонна політика України. — К.: Міністерство Оборони України, 2010. — 84 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа http://www.mil.gov.ua/files/white_book/WB_2009.pdf
6. Сунгуровський М. Бідність армії — не причина, а наслідок поганого управління / М. Сунгуровський // [Электронный ресурс]. — Режим доступа http://razumkov.org.ua/ukr/article.php?news_id=872
7. Сунгуровський М. Військо потерпає від браку коштів і зміни орієнтирів / М. Сунгуровський // [Электронный ресурс]. — Режим доступа http://razumkov.org.ua/ukr/article.php?news_id=794

В. А. Полюга

канд. социол. наук, доцент

Одесский национальный политехнический университет, гуманитарный факультет, кафедра социальной работы и кадрового менеджмента, к. 122, пр. Шевченко, 1, корп. 7, г. Одесса-44, 65044, Украина
тел.: +38-048-734-85-45, e-mail: soc-onpu@mail.ru

Т. Е. Мосийчук

канд. социол. наук, доцент

Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова, Институт социальных наук, кафедра социологии, к. 40, Французский бульвар, 22-24, г. Одесса, 65058, Украина
тел.: +38-048-776-15-09, e-mail: tamarakozak@yandex.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА ОФИЦЕРА: СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Резюме

Статья посвящена особенностям профессионального становления молодых офицеров первого контракта. Основное внимание сосредоточено на особенностях влияния профессиональной направленности на дальнейшее самосовершенствование в качестве военного специалиста.

Ключевые слова: профессиональная направленность, социально-профессиональная идентичность, профессиональное становление, офицеры первого контракта.

W. A. Poljuga

Odessa National Politechnic University, Faculty of Liberal Arts
Department of social work and HR-management
str. Seminarskaya 8, Odessa — 44, 65044, Ukraine
Tel. +38 (048) 734-84-28

T. E. Mosijeyk

Odessa national university им. I. I. Mechnikova, Institute of social sciences, department of sociology.
k. 40, French boulevard, 22-24, Odesa, 65058, Ukraine

PROFESSIONAL CAREER OF THE OFICER: FORMATION OF YOUNG PROFESSIONAL

Summary

This article is devoted to features professional development of young officers' initial contract. The focus is on features influence the processes of vocational orientation for further self-development as a military specialist.

Key words: professional orientation, socio-professional identity, professional formation, the first contract officers.