

УДК 316.343.65

**ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ
К УСЛОВИЯМ ГРАЖДАНСКОЙ ЖИЗНИ
БЫВШИХ СОТРУДНИКОВ ГОСНАРКОКОНТРОЛЯ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

Е.С. Щигорцова

Аннотация

В статье дается краткая характеристика оценки социальной адаптации различных категорий населения, в том числе и сотрудников правоохранительных органов. Ее актуальность заключается в том, что впервые подняты вопросы адаптации сотрудников наркоконтроля на примере лиц, уволенных из УФСКН РФ по РТ. В выводах предлагаются приоритетные направления решения сложившихся проблем.

Ключевые слова: социальная адаптация, адаптационная стратегия поведения, сотрудники правоохранительных органов, бывшие сотрудники Госнаркоконтроля.

Социально-экономические преобразования, начатые в конце прошлого века в России, оказали негативное влияние на качество жизни населения. Расслоение и политизация общества, сопровождающие изменение экономической ситуации в последние годы, являются реакцией населения на ухудшение своего экономического положения, свидетельствуя одновременно о разной степени готовности различных социальных групп к переменам.

Сегодня анализу процесса социальной адаптации в условиях социально-экономической трансформации России различных категорий населения, в том числе и правоохранительных органов, уделено значительное внимание в работах отечественных социологов. Однако изучение проблемы адаптации сотрудников наркоконтроля после выхода на военную пенсию, к сожалению, не входит в круг их исследовательских интересов. Необходимо признать, что основной причиной этого являются специфика деятельности данной организации и недоступность фактического материала для исследования.

Социально-психологическая адаптация становится для большинства уволенных со службы из правоохранительных органов сложным процессом: необходимо освоить новые социальные роли, сформировать адекватную самооценку, обрести новую специальность для трудовой деятельности в другой сфере. Им трудно ориентироваться в мире гражданских профессий и источниках информации, соотнести свои возможности с требованиями различных работодателей, осуществить поиск вакансий и др. [1, с. 12]. Все это приводит к тому, что люди, способные внести свой вклад в дальнейшее преобразование российского общества, оказываются невостребованными.

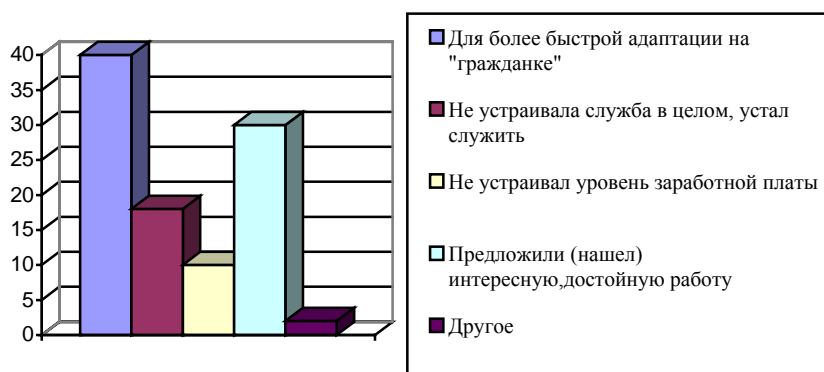


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос о причинах увольнения в молодом возрасте

Принятие решения об увольнении до выхода на пенсию по выслуге лет, стремление к реализации своих знаний, навыков, умений, профессионализма, поиск новой работы в условиях гражданской жизни являются одним из способов выхода из трудной жизненной ситуации.

Следует указать на ряд противоречий между ожиданиями увольняющихся со службы и результатами их адаптации к условиям гражданской жизни.

В социологическом исследовании, проведенном нами в 2009 г., приняли участие сотрудники Госнаркоконтроля Республики Татарстан (РТ), уволившиеся по достижению выслуги лет, дающей право на пенсию. Выборка составила 90%. Необходимо отметить, что сотрудники этой службы имеют льготную выслугу лет, позволяющую получить раннюю военную пенсию (их уход в отставку возможен с 35 лет). Таким образом, они попадают в рамки экономически активного возраста [2, с. 129]. На вопрос «Почему Вы уволились сразу по достижении минимальной выслуги лет, дающей право на пенсию, а не продолжили службу до 55 лет?» на первом месте респонденты указали причину скорой успешной адаптации к гражданской жизни (40%). На втором месте (30%) оказался ответ, который по смыслу был близок к первому и являлся своеобразным следствием указанной причины: им была предложена достойная работа на «гражданке» (рис. 1).

Основные трудности, с которыми, по нашему мнению, приходится сталкиваться сотрудникам Госнаркоконтроля РТ после увольнения, – это недостаток профессиональных знаний и навыков при трудоустройстве на фоне имеющейся узкой специализации (серьезные сложности с подбором гражданской профессии испытывают до 70% увольняемых в запас сотрудников, многие из них после увольнения больше года остаются безработными) [3, с. 48], а также трудности психологического характера. Анализ результатов трудоустройства уволенных в запас за последние годы показывает, что наибольшего успеха добивались именно те, кто заранее целенаправленно готовился к подобному увольнению [4, с. 5]. Вышесказанное подтверждают результаты ответов респондентов на вопрос: «Собираетесь ли Вы получать дополнительное образование или повышать свою квалификацию?» (рис. 2).

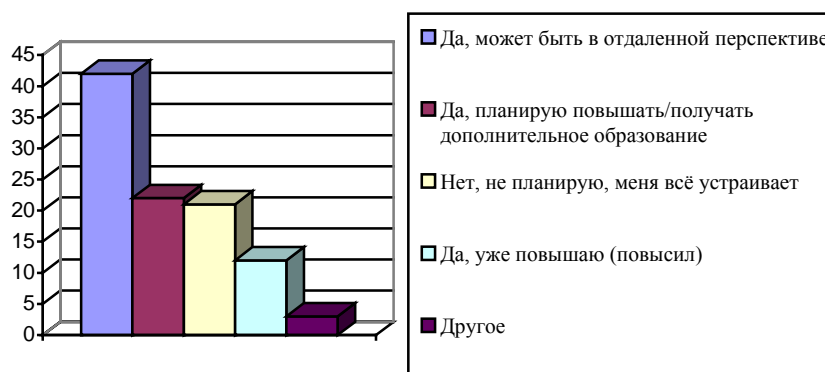


Рис. 2. Распределение ответов о желании получить дополнительное образование или повысить свою квалификацию в процессе службы

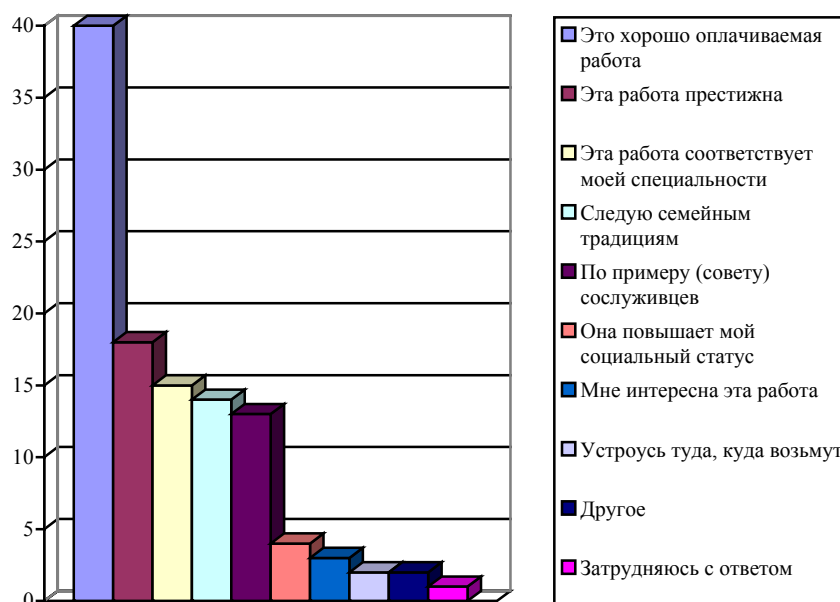


Рис. 3 Распределение ответов на вопрос: «Какие критерии при выборе будущей работы явились (будут являться) для Вас определяющими?» (в %)

Ответы респондентов на вопрос: «Какие критерии при выборе будущей работы явились для Вас определяющими?» распределились следующим образом (рис. 3).

Основным критерием выбора респонденты указали наличие хорошо оплачиваемой работы (40%) или ее престижность (18%). Далее примерно в одинаковой пропорции следуют соответствие работы полученной специальности (15%), следование семейным традициям (14%) или выбор сферы трудовой деятельности по примеру сослуживцев, уже сумевших адаптироваться к условиям гражданской жизни (13%). Наименьшее внимание было уделено таким критериям,

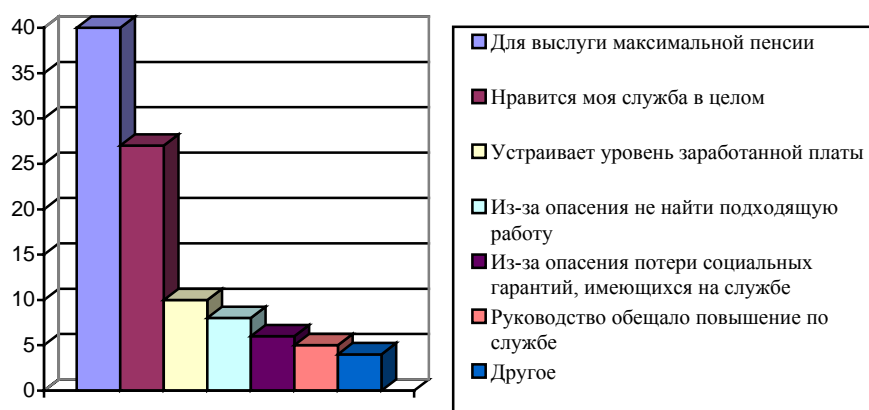


Рис. 4. Распределение ответов по причине отказа увольнения со службы по достижении минимальной выслуги лет, дающей право для выхода на пенсию (в %)

как повышение социального статуса с помощью выбранной работы (4%), интерес к ней (3%), трудоустройство по принципу «куда возьмут» (2%).

Более половины (60%) опрошенных на вопрос: «Вы бы предпочли иметь работу гарантированную, но недостаточно хорошо оплачиваемую или высокооплачиваемую, но без уверенности в завтрашнем дне?» предпочли первый вариант ответа. И только небольшая часть респондентов (20%) являются сторонниками значительной доли риска в решении проблем занятости, выбирают самостоятельный поиск новых вакансий на рынке труда с равными шансами на успех и неудачу. 20% опрошенных лиц затруднились с ответом. Это говорит о том, что за время несения службы сотрудники привыкли к стабильности различным социальным гарантиям.

Для большинства сотрудников органов наркоконтроля увольнение со службы – весьма существенная проблема. Очевидно, именно поэтому наибольшее количество респондентов предпочитают оставаться на службе в указанном учреждении для достижения максимальной пенсии по выслуге лет (40% всех ответов). Вторым наиболее распространенным вариантом ответа выступает интерес к службе, желание уволиться только по достижении пенсионного возраста (27%), что, на наш взгляд, объясняется их неуверенностью в успешной социальной адаптации к условиям гражданской жизнедеятельности (рис. 4).

Результаты опроса свидетельствуют о том, что только около половины лиц, уволенных из Госнаркоконтроля РТ (48%), смогли адаптироваться к новым условиям гражданской жизни. За время прохождения службы из-за работы по достаточно узкой специализации сотрудники утрачивают полученные в учебных заведениях знания и компетенции, что приводит к их будущей неконкурентоспособности на рынке труда и, как следствие, лишь частичной удовлетворенности новой работой (28%). Из опрошенных лиц 17% отметили, что из-за отсутствия социальных гарантий, нестабильной заработной платы на «гражданке» они бы предпочли вернуться на прежнее место службы. Отметим также, что по результатам проведенного исследования видно, что только 2% опрошенных лиц

смогли найти работу через кадровые агентства и центры труда и занятости, а большая доля трудоустроенных (35 и 30% соответственно) получили работу по рекомендации друзей (родственников) и сослуживцев.

В качестве приоритетных направлений для решения сложившихся проблем социальной адаптации бывших сотрудников Госнаркоконтроля РТ к условиям гражданской жизни мы предлагаем следующие:

– организация системы непрерывного повышения образования сотрудников наркоконтроля, особенно по гражданским специальностям, в целях их переподготовки как гарантия их последующей конкурентоспособности на рынке труда;

– создание специализированных центров социальной реабилитации и адаптации, в том числе и образование общественно-государственных ветеранских структур, которые будут предоставлять возможность наиболее эффективной подготовки к гражданской жизнедеятельности сотрудников, увольняемых в запас.

Социальная адаптация сотрудников Госнаркоконтроля РТ должна стать безусловной и неотъемлемой частью социально-экономической политики нашей республики, а комплекс мероприятий в этой сфере, в том числе предлагаемых в настоящем исследовании, должен являться необходимым элементом поддержания высокого престижа службы в правоохранительных органах.

Summary

E.S. Shchegortsova. Social Adaptation of the Former Employees of State Drug Enforcement Bodies to Civil Life.

The article briefly characterizes the estimates of social adaptation of various population groups including law enforcement officers. For the first time the problems of adaptation of the employees of State Drug Enforcement bodies are regarded, on the example of former officers of State Drug Enforcement bodies of Russian Federation in the Republic of Tatarstan. The conclusions propose priority directions of solving the existing problems.

Key words: social adaptation, adaptive behaviour strategies, law enforcement officers, former officers of State Drug Enforcement bodies.

Литература

1. Павлова В. Социальная адаптация граждан, уволенных с военной службы // Военная социология. – 2007. – № 3. – С. 11–14.
2. Дорофеева З.Е. Незанятые в современной России // Социол. исслед. – 2008. – № 2. – С. 129–131.
3. Бирюля Е.И. Социально-психологическая адаптация увольняемых в запас. – М.: Наука, 2006. – 197 с.
4. Панов А.И. В запас – не на покой // Солдат удачи. – 2005. – № 5.

Поступила в редакцию
06.04.09

Щигорцова Елена Сергеевна – соискатель кафедры политологии и экономической теории Татарского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Казань, начальник группы УФСКН РФ по РТ.

E-mail: alenaleha@mail.ru