



СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316.77

ПРОЕКТНОЕ РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ-КОНТРАКТНИКОВ

Ю. Г. Быченко, В. В. Ершов

Саратовский военный институт внутренних войск МВД России
E-mail: bychenkoug@gmail.com, strelok-6622@yandex.ru

Раскрыты факторы торможения процесса развития культурного человеческого капитала военнослужащих солдат и сержантов, проходящих военную государственную службу по контракту. Представляются пути преодоления выявленных проблем, разрабатываются предложения, направленные на конструирование процессов проактивного развития культурного человеческого капитала военнослужащих-контрактников. Предложены три направления данного проектного конструирования: 1) формирование программы поэтапного роста дохода военнослужащих; 2) создание дополнительной системы социальной защиты контрактников; 3) разработка и внедрение программы проактивного образовательного развития культурного капитала акторов.

Ключевые слова: человеческий культурный капитал, военнослужащие, проактивное развитие, конструирование, проектирование.

Project Development of Contract Serviceman Human Cultural Capital

Yu. G. Bychenko, V. V. Ershov

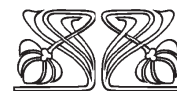
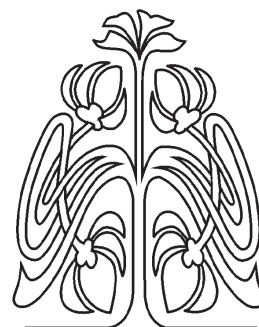
Suppressive factors of cultural human capital development of contract soldiers and sergeants are revealed. Solutions of ascertained problems are presented, propositions directed to designing of proactive development processes of cultural development of contract military personnel are developed. Three directions of project construction are offered: 1) shaping of step-by-step program for income growth of contract military personnel; 2) creation of additional social defensive system of contract military personnel; 3) development and implementation of proactive educational program for development of actor's cultural capital.

Key words: human cultural capital, military personnel, proactive development, construction, designing.

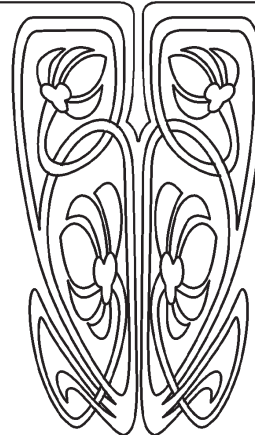
DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-3-247-253

Становление информационного общества подразумевает индивидуализацию стратегий труда в различных государственных социально-экономических системах, в том числе и военного типа. Последнее актуализирует проблему культурного человеческого капитала в аспектах освоения и применения знаний, прав личности, многообразия форм участия военнослужащих в социальной жизни, эффективности социальной и экономической деятельности военной организации. Стимулирование научного, образовательного, культурного развития военнослужащих-контрактников в современных условиях имеет стратегическое значение. Оно определяет не только ход социальных реформ в военной сфере, но и их социально-экономические результаты, способствуя укреплению общего ресурсного потенциала общества.

Социальная реформа военной организации России направлена, прежде всего, на оптимизацию процессов развития человеческого культурного капитала военнослужащих¹. В результате реализации данной реформы, с одной стороны, увеличивается состав граждан, идущих служить по контракту на государственную военную службу на должности солдат (рядовых) и сержантов (младших команди-



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ





ров). При этом они не только осваивают новые военные и универсальные специальности, но и частично переоценивают собственные ценности, осуществляют карьеру военного, постоянно повышают свой социально-экономический статус (т. е. развивают собственный культурный человеческий капитал). С другой стороны, в рамках достижения цели социальной реформы в военной организации реализуются программы целевого социокультурного развития солдат и сержантов контрактников. Эти программы нацелены на социальное конструирование процессов развития культурного человеческого капитала данной группы военнослужащих. Для достижения поставленной цели проектируется процесс освоения новых ценностей, идеалов, норм социального взаимодействия, повышается уровень жизни военнослужащих. Последнее обуславливает рост качества потребительной способности семьи военного, привлекая основные ресурсы домохозяйств на удовлетворение не только базовых физических потребностей, но и потребностей образовательного, интеллектуального и культурного развития.

В России за годы реформы вооруженных сил сложилась тенденция устойчивого развития культурного человеческого капитала контрактников. Растет состав военнослужащих с высокими показателями физического здоровья. Динамично развивается система профессиональных знаний, умений, навыков, растут интеллектуальные способности военнослужащих и, как итог, расширяются возможности карьерного роста, повышаются доходы. Солдаты получают возможность расти по служебной лестнице, им присваивают звание ефрейтора, сержанта, прапорщика. Расширяются возможности получения направления на обучение в военном институте и последующего получения должности офицера.

Складывающиеся положительные тенденции требуют научного анализа и осмысления. Необходимо исследовать новые процессы социокультурного совершенствования, выявить факторы торможения данного процесса и разработки целевых проектов, направленных на обеспечение проактивного развития культурного человеческого капитала солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту. Именно проактивность представляет собой новую форму динамичного развития культурного человеческого капитала, востребованного не только в настоящем, но и в будущих периодах².

Мы исследуем тенденции развития культурного капитала в рамках состава солдат и сержантов как основной группы военнослужащих-контрактников Вооруженных сил России. Ведь данная группа является самой многочисленной среди военнослужащих-контрактников, а также имеет существенную специфику трансформации не только потенциального, но и реально профессионально накопленного культурного челове-

ского капитала. Повышение количественных и качественных показателей развития культурного капитала военнослужащих солдат и сержантов является локомотивом повышения всеобщей эффективности военной организации России в целом.

Культурный человеческий капитал военнослужащих солдат и сержантов исследуется как система базовых субъективных ценностей, норм, представлений, обретаемых акторами в процессе формальных и неформальных служебно-трудовых отношений. Культурный человеческий капитал индивида можно исследовать на нескольких уровнях. Первый уровень – декларируемый потенциальный культурный человеческий капитал индивида. Это характеристика трудовых потребностей, знаний, провозглашаемых ценностей и идеалов трудового поведения индивида (нормы и правила, лежащие в основе обыденных инструментальных принципов, которыми руководствуется индивид). Второй уровень проявления – реальный деятельный культурный человеческий капитал. Это базовые знания, ценности, принципы и представления, лежащие в основе конкретных действий индивида, субъективные правила и нормы его трудового поведения. Третий уровень – профессионально накопленный культурный человеческий капитал, проявляющийся в процессе развития социально-трудовых практик, обновления мотивационных основ деятельности личности и стиля его служебно-трудового поведения. Данный уровень определяет возможность преодоления факторов торможения развития, карьерных изменений, обновления рамок восприятия актором окружающей действительности. Он показывает, как индивид «видит, воспринимает и реагирует на окружающую действительность, как он считает правильным и неправильным поступать в различных ситуациях»³. Важно исследовать процессы развития культурного капитала военнослужащих на последнем, третьем уровне.

В рассматриваемом контексте трудовое накопление культурного капитала солдат и сержантов как социально-экономической группы военнослужащих зависит и должно рассматриваться как реализация условий и конкретных образовательных проектов целевого конструирования культурного потенциала, оптимизации трудовых отношений, роста применяемого профессионального капитала, карьерных изменений.

Для уточнения путей совершенствования процессов развития культурного капитала военнослужащих, проходящих военную государственную службу по контракту, необходимо решить две задачи. Первая – выявить основные проблемы, связанные с реализацией трудовой деятельности военнослужащих, препятствующие динамичному развитию культурного капитала (в потенциальной и профессиональной формах). Конкретизация проблем, связанных с реализацией трудовой деятельности военнослужащих, в



перспективе может помочь представить эффективные предложения, направленные не только на преодоление противоречий развития, но и на разработки проекта оптимизации всей системы культурного капитала военнослужащих. Вторая задача – представить обобщенные предложения, направленные на социальное проектирование процесса развития культурного человеческого капитала военнослужащих-контрактников. Решение данных задач ориентировано не только на достижение роста профессионализма, карьеры, дохода военнослужащих, но и на повышение результативности труда, прогрессивного изменения всего образа жизни человека, поступившего на военную службу на условиях государственного контракта.

Предпримем попытку решения задач в контексте анализа данных проведенного В. В. Ершовым социологического эмпирического исследования «Культурный капитал в оценках солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту в системе внутренних войск» (опрошены все солдаты и сержанты контрактники Саратовского военного института ВВ МВД России, N = 252). Анализируя данные эмпирического исследования, можно условно выделить пять основных групп проблем, препятствующих динамичному развитию культурного капитала военнослужащих.

Первая группа проблем – низкий уровень заработной платы (отмечают 60,31% военнослужащих СВИ ВВ МВД). Несмотря на существенное повышение заработной платы в результате последних реформ военной организации, данный фактор по-прежнему является актуальным. Военнослужащие сравнивают уровень заработной платы своих зарубежных коллег и приходят к выводу о том, что при относительно равной трудовой нагрузке рост заработной платы солдат и сержантов в России происходит крайне низкими темпами.

Вторая группа – неэффективность системы организации трудовой деятельности, ненормированный рабочий день (отмечают 39,68% военнослужащих СВИ ВВ МВД). Данные проблемы приводят не только к излишней загруженности, перегрузкам солдат и сержантов, но и к постепенному падению результативности их труда. Одновременно важно отметить, что ненормированный рабочий день является специфической чертой деятельности военнослужащих, проходящих государственную военную службу по контракту, и не может подвергаться изменению.

Третья группа – неэффективность системы карьерного накопления культурного капитала военнослужащих. Отсутствие гарантий быстрого карьерного роста отмечают 37,30% военнослужащих СВИ ВВ МВД. Несмотря на серьезные шаги государства, направленные на формирование оптимальной системы профессионального и карьерного роста военнослужащих, данная про-

блема на сегодняшний день так и не решена. При сохранении программы кадровой социальной политики в военных организациях важно выявить новые механизмы оптимизации карьерного роста солдат и сержантов контрактников.

Четвертая группа – оторванность практической профессиональной деятельности от возможностей получения формального дополнительного образования (без отрыва от процессов осуществления военной службы). На отсутствие реальных временных возможностей получения дополнительного формального образования указывают 23,01% военнослужащих СВИ ВВ МВД. Система предоставления государством права получения дополнительной профессии без отрыва от реализации контрактниками военной службы явно провалилась. Солдаты и сержанты не имеют ни механизма осуществления, ни временных рамок вести дополнительную формальную образовательную деятельность. А система предоставления права обучения военнослужащим без отрыва от основной деятельности находится только в стадии разработки и не получила на современном этапе практических форм воплощения.

Пятая группа проблем – косность и материальная односторонность системы мотивации труда. Неэффективность системы мотивации труда отмечают 19,05% военнослужащих СВИ ВВ МВД. В военных организациях по-прежнему действует классическая система мотивации труда. Стимулирование реализуется в рамках традиционных ставок и тарифов. В данном контексте особенности, качественные проявления, трудовая активность военнослужащих, как правило, не фиксируются и не учитываются в полной мере. Крайне неудовлетворительно действует система нематериальной мотивации труда военнослужащих: практически отсутствует стимулирующий механизм социального одобрения и порицания тех или иных форм трудовых действий, неэффективно функционирует механизм реализации социальных пособий и льгот, крайне редко в организациях вручают ценные подарки отличившимся, отсутствует традиция вручения символических знаков, практически не предоставляются в качестве стимула выходные дни за высокие конечные результаты в труде и боевой подготовке.

Усугубляется ситуация также в результате падения у солдат и сержантов интереса к военной службе. Причину данного явления респонденты видят в следующем: 1) 30,15% – низкий уровень заработной платы (социально-экономический, материальный фактор); 2) 18,25% – низкая эффективность работы военной организации, 14,28% – чрезмерная загруженность работой, 8,73% – ненормированный рабочий день, 6,34% – отсутствие возможности получения дополнительных выходных (организационный фактор); 3) 5,56% – отсутствие свободного времени,



4,77% – неудовлетворение регламентом рабочего времени, 4,77% – отсутствие жилья (личный фактор). По сути, мы видим, что социально-экономический, материальный, организационный, а также личный факторы являются основными причинами снижения у солдат и сержантов интереса к военной службе. Представленные выше проблемы, с одной стороны, показывают недостатки внешних условий культурно-образовательного развития контрактников, с другой – определяют внутреннее проявление противоречия развития культурного человеческого капитала военнослужащих.

Можно обобщенно сформулировать внутренние противоречия развития культурного капитала военнослужащих. Первое противоречие – несоответствие заявленных (декларируемых) условий функционирования солдат и сержантов по контракту и реальных практик трудового служебного взаимодействия. Декларируются трудовые права, возможность дополнительного профессионального образования, право на получение служебного жилья, право на карьеру. На практике выполнение данных формальных деклараций осуществляется только частично, определенных сроков выполнения прав военнослужащих не существует. Второе противоречие – несоответствие темпов роста социально-трудовой нагрузки на военнослужащих (как результат модернизации военной организации России) и уровня повышения, а также индексации их заработной платы. За последние годы введен новый трудовой стандарт военнослужащего-контрактника, который многократно повысил требования к физическому, интеллектуальному потенциалу, представил более высокие характеристики необходимого уровня боевой, психологической и политической подготовки солдат и сержантов Вооруженных сил, проходящих государственную военную службу по контракту. Между тем рост уровня заработной платы осуществляется крайне низкими темпами. Третье противоречие – оторванность механизма карьерного роста и системы дополнительного профессионального образования, осуществляемого военнослужащими без отрыва от военной службы. Можно предположить, что совершенствование процессов развития культурного капитала военнослужащих предполагает разрешение выявленных противоречий социально-трудового взаимодействия военнослужащих.

Далее подробно остановимся на уточнении путей преодоления выявленных недостатков в контексте решения второй задачи – разработка предложений, направленных на социальное проектирование процесса развития культурного человеческого капитала военнослужащих. Анализируя данные эмпирического исследования, можно выделить наиболее значимые направления совершенствования процессов развития культурного капитала военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

1. Формирование карты-программы поэтапного роста дохода военнослужащих-контрактников (мнение 67,46% военнослужащих СВВ МВД). Необходимо не только выделить этапы и доли повышения оплаты труда, но и определить порядок дополнительных выплат, связанных с различными стимулирующими надбавками за длительную, активную и безупречную военную службу. Рост дохода военнослужащих-контрактников необходимо рассматривать как результат системных разнонаправленных мер проактивного (опережающего) стимулирующего воздействия на служебно-трудовую деятельность. Наиболее значимые компоненты данной системы следующие: 1) индексация и реальный рост основной заработной платы (социально-экономическая основа восстановления человеческого капитала военнослужащих); 2) индексация и реальный рост дополнительной заработной платы, оптимизация постоянного премиального материального стимулирования, разовых выплат социальной поддержки, материальных компенсаций и поощрений, целевых материальных выплат на образование, лечение, отдых (социально-экономическая основа развития человеческого капитала военнослужащих); 3) организационная и финансовая поддержка системы нематериальных факторов стимулирования трудовой деятельности (социальная основа развития человеческого капитала военнослужащих).

2. Создание дополнительной системы социальной защиты военнослужащих-контрактников, включающей предоставление нескольких дополнительных выходных к основному отпуску. На необходимость предоставления дополнительных выходных, а в перспективе и дополнительного отпуска указывают 46,83% военнослужащих СВВ МВД. Предлагают предоставить государственные гарантии трудоустройства лицам, уволенным из рядов Вооруженных сил, 21,42% военнослужащих СВВ МВД. Важно разработать график поэтапного внедрения данного проекта, прописать социальные возможности, связанные не только с дополнительным выходным пособием, но и с предоставлением государственных гарантий трудоустройства лицам, уволенным из рядов Вооруженных сил, а также нового пакета социальной защиты как самого военнослужащего, так и членов его семьи.

3. Разработка программы проактивного (опережающего) образовательного развития культурного капитала военнослужащих-контрактников (мнение 48,41% военнослужащих СВВ МВД). 30,15% респондентов акцентируют внимание на необходимости предоставления государственной гарантии поступления в вузы лицам, проходящим военную службу по контракту. 19,84% респондентов предлагают усилить профессиональную направленность процессов переподготовки и повышения квалификации.



Данная программа определяет становление новой модели формирования культурного капитала солдат и сержантов, ориентированной, прежде всего, на интеграцию процессов развития трудовых способностей и потребностей военнослужащих, а также активизацию механизма накопления их культурного капитала и, как итог, карьерного роста. Основной акцент должен делаться на развитие профессиональных способностей акторов собирать, обрабатывать, создавать профессионально необходимые знания и использовать их в качестве инновационного ресурса военной организации. Интенсификация образовательного развития культурного капитала военнослужащих призвана интегрировать процессы количественного и качественного развития расширенного состава структурных компонентов культурного капитала: 1) формирование лидерских ценностей, норм, установок; 2) обновление профессионально значимых знаний, умений, навыков, совершенствование интеллектуальных способностей акторов; 3) оценка профессиональной компетентности; 4) карьерный рост военнослужащих, предоставление возможностей получения последующего образования военного, направление для поступления в военный институт (с отрывом или без отрыва от основной службы).

Таким образом, пути совершенствования процессов развития культурного капитала военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, можно концентрированно изложить в рамках трех направлений: 1) формирование карты-программы поэтапного роста дохода военнослужащих; 2) создание дополнительной системы социальной защиты военнослужащих-контрактников, включающей предоставление нескольких дополнительных выходных к основному отпуску; 3) разработка и внедрение программы проактивного (опережающего) образовательного развития культурного капитала военнослужащих-контрактников, включающей в себя в том числе и механизм карьерного роста на основе тестирования и профессиональной оценки культурного капитала акторов.

Программа проактивного (опережающего) образовательного развития культурного капитала военнослужащих-контрактников имеет основную (стратегическую) цель, связанную с общим совершенствованием процессов развития культурного капитала военнослужащих. Проактивность данной системы проявляется в том, что последняя ориентируется не только на цели и задачи сегодняшней практики поведения и деятельности военнослужащих, но и во многом конструирует совершенствование и развитие данных поведенческих практик в будущем, пытается забежать вперед и смоделировать культурный образовательный потенциал военнослужащих, необходимый в будущих периодах военной государственной службы.

Программа проактивного (опережающего) образовательного развития культурного капитала военнослужащих имеет и несколько дополнительных (тактических) целей.

1. Активизация внутриорганизационного образовательного развития, обеспечивающего решение задач профессиональных практик в настоящем и будущих (прогнозируемых) периодах. Деятельность образовательного комплекса военной организации должна оцениваться и ориентироваться на необходимые конечные показатели аттестации военнослужащих, технологии обучения признаваться эффективными только по результатам сдачи нормативов военнослужащими. Нужно достичь органического единства образовательного развития военнослужащих и практических требований к преобразованию системы их трудового потенциала. В рамках данного направления необходимо обеспечить четкую взаимосвязь изменений потребности в культурном капитале военнослужащих военной организации и обновления образовательных технологий, моделей поведения, проектов культурного развития.

Переподготовка военнослужащих-контрактников в целом должна быть подчинена не только задачам формирования навыков выполнения тех или иных действий по определенным параметрам, выполнению контрольных функций, но и формированию профессиональной компетентности по той или иной профессии, что в перспективе должно приводить к карьерному росту обучаемых. Положительные результаты подготовки могут быть зафиксированы в рамках оценки полной готовности военнослужащего не только выполнять те или иные действия, но и формировать устойчивые мотивы активизации самопознавательной функции контрактника, движения его по карьерной лестнице. В рамках данного направления необходимо решить две задачи. Первая задача – формирование у военнослужащих практически необходимых навыков трудового несения военной службы, мотивация готовности к поиску и внедрению нетрадиционных решений, эффективному поиску, обработке и применению новых знаний, информационных потоков (мнение 19,84% опрошенных). Вторая задача – обеспечить реальную возможность получения формального высшего военного образования без отрыва от несения военной государственной службы по контракту (предлагают 30,15% опрошенных).

Таким образом, военный профессионал-контрактник, находясь на должности солдата (рядового) или сержанта (младшего командира), должен иметь возможность не только реального образовательного развития, но и роста статуса в результате карьерного роста, определяющего переход на военную службу в роли прапорщика или офицера-контрактника. Военнослужащий, осваивая новые знания, стремится не только к



росту собственной профессиональной компетенции, но и осознанию возможностей перспективы карьерного роста в результате трудовой потребительской реализации своего собственного культурного человеческого капитала.

2. Внедрение проактивной (ориентированной на будущие требования и потребности) системы стимулирования самообразовательных и взаимообучающих процессов на индивидуальном и групповом уровнях военной организации. Здесь представляется важным применение социально-экономических методов внешней диагностики и оценки карьерных перспектив, реального состояния и динамики развития профессиональных знаний, умений и навыков различных групп военнослужащих. Важно также постепенное внедрение и институционализация практик социальной самооценки, самоанализа, самодиагностики процессов осознания и применения профессиональных знаний, обоснования и стимулирования процессов саморазвития профессиональных навыков различных трудовых групп военнослужащих. Именно нацеленность на создание профессиональных трудовых команд военнослужащих призвана обеспечить условия и мотивацию процессов взаимопомощи, взаимовыручки, самовыявления недостатков и противоречий, а также реальной групповой самооценки и самокорректировки профессионализма и его преобразования в форму культурного человеческого капитала.

В рамках данного направления также необходимо решить две задачи. Первая задача – образовательному комплексу военной организации необходимо ориентировать деятельность не только на образовательный рост профессионализма военнослужащих, но и на систематическое проведение формальных (специальным подразделением организации) и неформальных (на уровне групповой самооценки) мониторингов знаний, умений и профессиональных навыков военнослужащих. Данная оценка позволит, с одной стороны, ранжировать военнослужащих по уровню их образовательно-культурного потенциала, с другой стороны, позволит администрации учитывать и быть ориентированной на кадровую политику в контексте индивидуальных способностей и потребностей военнослужащих. В последующем данная информация поможет адаптировать и изменять образовательные технологии в целом под влиянием способностей к освоению акторов, а также требований трудовых практик военнослужащих.

Вторая задача – внедрение органической системы профессионального наставничества. Военнослужащие, приходящие, а также в первые периоды осуществляющие военную службу по контракту, должны быстро адаптироваться и осваивать изменяющиеся правила и нормы трудовой военной деятельности. В рамках данной задачи важно спланировать комплекс мер, на-

правленных на конструирование и наставническое сопровождение военной трудовой деятельности в первые годы службы. Именно система наставничества призвана, с одной стороны, обеспечить интенсивное усвоение и обновление военного опыта несения военной службы контрактниками первых лет службы без отрыва от процесса выполнения основных обязанностей. С другой стороны, данная система позволяет сгладить процессы адаптации служащих к процессам осуществления военной службы, учесть и развить индивидуальные способности работников к осуществлению труда в военной организации, создать максимально комфортные условия трудового взаимодействия военнослужащих, обеспечить непрерывное совершенствование военно-трудовых взаимоотношений работников, выполняющих как чисто военные, так и универсальные трудовые функции.

3. Внедрение проекта культурного развития военнослужащих, формирование проактивной (ориентированной на саморазвитие и инновационные преобразования) групповой культуры военной организации (10,32% респондентов СВВ МВД акцентируют внимание на необходимости формирования проактивной групповой культуры в системе военных организаций). Третье направление предусматривает формирование социально-культурной системы как важнейшего объекта управления внутри военной организации. Результатами данного управления, по сути, является процесс конструирования духовной культуры военнослужащих. В рамках этого подхода важно выделить два новых системных блока профессиональной компетенции военнослужащего-контрактника: 1) трудовая мотивация; 2) профессиональные ценности, нормы, принципы поведения акторов. Мы можем сформировать гипотезу, согласно которой профессиональная компетентность военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, не будет ограничиваться набором знаний, общих и специфических умений, конкретизированных навыков. Данные традиционные компоненты должны дополняться системой трудовых мотивационных предпочтений, а также показателей культурных ценностей, норм, принципов поведения контрактника.

В рамках третьего направления необходимо решить две задачи. Первая задача – проектное формирование проактивных групповых ценностей акторов военной организации. Новые ценности должны отвечать требованиям не только в настоящем, но и в будущих периодах служебно-трудовой деятельности. Для достижения поставленной цели необходима разработка и реализация специального проекта, направленного не только на поддержание традиционных военных организационных ценностей – дисциплины, обеспечения порядка и четкости взаимодействия вышестоящего начальства и подчиненных, но и



достижения социально-группового консенсуса, ценностей трудовой ответственности в трактовке основных норм и проактивных принципов обновления стиля трудового взаимодействия. Вся деятельность военной организации в целом и каждого сотрудника в частности должна быть нацелена на профессиональное совершенствование, отвечающее не только требованиям сегодняшнего дня, но и потребностям будущих периодов функционирования военной организации. Здесь важно обеспечить единство понимания военнослужащими основного видения, целей, стратегий, миссии и задач военной организации в стратегической перспективе ее развития.

Вторая задача – формирование комплекса конкретных проектов и мероприятий, направленных на культурное индивидуальное развитие военнослужащих, становление ценностных приоритетов военного творчества, новаторства в рамках формальных программ кружковой, секционной, клубной, воспитательно-патриотической

аудиторной деятельности. В рамках данного направления должны развиваться индивидуальная физическая и духовная культура военнослужащих, формироваться навыки участия в военных многоборьях, деятельности секции стрельбы, спортивного военного ориентирования.

Примечания

- ¹ См.: Ершов В. В. Некоторые проблемы развития культурного капитала военнослужащих // Социальные проблемы модернизации российского общества : сб. ст. Саратов, 2015. С. 55–61.
- ² См.: Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Трансформации управленческих процессов в условиях становления обучающейся хозяйственной организации // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2010. Т. 10, вып. 3. С. 22–26.
- ³ Баландина Т. М. Формирование организационной культуры инновационного типа. Саратов, 2004. С. 54.

Образец для цитирования:

Быченко Ю. Г., Ершов В. В. Проектное развитие культурного человеческого капитала военнослужащих-контрактников // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17, вып. 3. С. 247–253. DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-3-247-253.

Cite this article as:

Bychenko Yu. G., Ershov V. V. Project Development of Contract Serviceman Human Cultural Capital. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2017, vol. 17, iss. 3, pp. 247–253 (in Russian). DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-3-247-253.
