

*На правах рукописи*

Щигорцова Елена Сергеевна

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЦ,  
УВОЛЕННЫХ ИЗ ОРГАНОВ НАРКОКОНТРОЛЯ  
С ПРАВОМ НА ПЕНСИЮ

Специальность 22.00.04 – социальная структура,  
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Нижний Новгород      2013

Работа выполнена на кафедре социологии, политологии и менеджмента Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева - КАИ

**Научный руководитель:** доктор политических наук, профессор  
**Беляев Владимир Александрович**

**Официальные оппоненты:** профессор кафедры общей социологии  
и социальной работы факультета социальных наук  
Нижегородского государственного университета  
им. Н.И. Лобачевского  
доктор социологических наук  
**Воронин Геннадий Леонидович**

доцент кафедры философии, политологии,  
социологии и психологии Казанского  
юридического института МВД РФ  
кандидат социологических наук  
**Бурмистрова Юлиана Юрьевна**

**Ведущая организация:** Башкирская академия государственной службы и  
управления при Президенте Республики Башкортостан


Защита состоится «21» ноября 2013 г. в 13.00 час. на заседании Диссертационного совета Д 212.166.14 на базе ФГБОУ ВПО Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского по адресу: 603950, г.Нижний Новгород, Университетский пер., д.7, ауд.304

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале фундаментальной библиотеки ФГБОУ ВПО Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (г.Нижний Новгород, пр.Гагарина, д.23, ком.1).

Электронная версия автореферата опубликована на официальном сайте ФГБОУ ВПО Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского  
[Http://www.unn.ru](http://www.unn.ru).

Автореферат разослан «21» октября 2013 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат социологических наук



Е.Е.Кутявина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Сотрудники федеральной службы наркоконтроля России, несмотря на сравнительно недавнюю историю существования службы, являются неотъемлемой частью общества. Уход на пенсию, происходящий раньше, чем у большинства граждан, обуславливает, с одной стороны, сохранение стремления работать и делать карьеру, а, с другой стороны, социальные и правовые препятствия продолжения трудовой деятельности.

Основные правовые акты, касающиеся социальной защиты увольняемых сотрудников силовых структур<sup>1</sup>, охватывают вопросы социальной защиты не только наркополицейских, но и всех сотрудников правоохранительной системы и военнослужащих. В структурах Федеральной службы наркоконтроля (ФСКН) России служит около 40 тыс. человек<sup>2</sup>, свыше 100 тыс. являются членами их семей, с учетом уже вышедших на пенсию сотрудников вместе с членами их семей почти 300 тыс. человек напрямую затрагивают проблемы, анализируемые в диссертации.

Увольняемые сотрудники наркоконтроля обладают рядом особенностей, негативно сказывающихся на их социальном положении при выходе на пенсию, что требует особых мер по их социальной адаптации со стороны государства. Большинство увольняемых нуждается в активной профессиональной деятельности и способно, по своим деловым и нравственным качествам, принести значительную пользу обществу, но не имеет родственной гражданской специальности.

В целях снятия части из существующих и прогнозируемых проблем сотрудников, увольняемых из наркоконтроля как с правом на пенсию, так и в связи с сокращением их численности, нужны выявление приоритетных направлений и разработка соответствующих механизмов оптимизации адаптации к иной социальной среде и условиям жизнедеятельности. Эти причины обусловили актуальность темы диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности проблемы.** Труды, затрагивающие изучаемую проблему, можно разделить на несколько групп.

*Первая.* Становление социологии акцентировало социальность процесса адаптации<sup>3</sup>. Важнейшими методологическими источниками работы являлись труды классиков социологии<sup>4</sup>. Определенный вклад в анализ социальной адаптации внесли советские<sup>5</sup> и постсоветские<sup>1</sup> исследователи, большая часть кото-

---

<sup>1</sup> Например, «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей». Закон Российской Федерации от 12.02.1993 №4468-1 [Электронный ресурс] // Справ.-правовая система КонсультантПлюс. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=147261>.

<sup>2</sup> [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru:8080/page.aspx?16968>.

<sup>3</sup> См.: Спенсер Г. Личность и государство. СПб., 1908; Thomas W., Znaniecki F. The Polish peasant in Europe and America. N.Y., 1927.

<sup>4</sup> См.: Вебер М. Избранные произведения. М., 1990; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1990; Знанецкий Ф. Исходные данные социологии // Американская социологическая мысль: тексты. М., 1994; Мергсон Р. Явные и латентные функции // Американская социологическая мысль: тексты. М., 1994; Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1998 и др.

<sup>5</sup> См.: Андреевкова Н.В. Проблема социализации личности // Социол.исслед. 1970. №5; Гишинский Я.И. Стадии социализации индивида // Человек и общество. Л., 1971; Кряжева И.К. Некоторые аспекты социально-

рых трактовала адаптацию как процесс или результат установления и восстановления гармоничных взаимоотношений между личностью и социальной средой. Для теории социальной адаптации важное значение имеют идеи неадаптивности<sup>2</sup>, единства потребностно-ценностной детерминации<sup>3</sup>, целенаправленного поведения<sup>4</sup>, концепция общего адаптационного синдрома<sup>5</sup>, социокультурная концепция нетипичности<sup>6</sup>. Значительный вклад в теорию адаптации оказало обоснование ее институционализации<sup>7</sup>, трактовка ее как части процесса социализации<sup>8</sup>, разработка методологии социологического исследования и, в частности, проблем диспозиций личности<sup>9</sup>. Проблеме выживания и адаптации человека в новых социоэкономических, политических и культурных условиях уделяет внимание ряд авторов<sup>10</sup>.

Авторы *второй группы* работ тесно связывают вопросы социальной защи-

---

психологической адаптации личности // Психологические механизмы регуляции социального поведения: сб. ст. М., 1979; Маркарян Э.С. Теория культуры и современная наука. М., 1983; Ольшанский Д.В. Адаптация социальная // Современная западная социология. М., 1990; Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М., 1971; Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М., 1982; Шибалис А.М. Социальная адаптация как фактор развития трудовой и общественно-политической активности молодых рабочих в производственном коллективе: дис... канд. филос. наук. Минск, 1984 и др.

<sup>1</sup> См.: Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1999; Дорохина Т. Социальная адаптация специалистов к рыночной экономике: исследование методом «устной истории» // Вопр. экономики. 1994. №6; Зотова О.И., Карако П.С. Адаптация // Новейший философский словарь. Минск, 1998; Козырева П.М. Социальная адаптация населения России в постсоветский период // Социол. исслед. 2011. №6; Кон И.С. Социологическая психология. Воронеж, 1999; Кузнецов П.С. Социологическая теория социальной адаптации: дис... докт. социол. наук. Саратов, 2000; Хайруллина Ю.Р., Николаева О.В. Особенности социализации пенсионеров в современном обществе // ВЭПС. 2011. №2 и др.

<sup>2</sup> Асмолов А.Г., Петровский В.А. О динамическом подходе к психологическому анализу деятельности // Вопр. психологии. 1978. №1.

<sup>3</sup> Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М., 1987.

<sup>4</sup> Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М., 1988; Кряжева И.К. Влияние адаптации личности на психологические проблемы в условиях развитого социалистического общества. М., 1977.

<sup>5</sup> Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. М., 1960.

<sup>6</sup> Ярская-Смирнова Е.Р. Социокультурный анализ нетипичности. Саратов, 1997.

<sup>7</sup> Корель Л.В. Социология адаптации: этюды апологии. Новосибирск, 1997.

<sup>8</sup> Шпак Л.Л. Социология. Кемерово, 2002.

<sup>9</sup> Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология, программа, методы. Самара, 1995; Ярская В.Н. Антропология социальной политики // Человеческие ресурсы. 1998. №1.

<sup>10</sup> См.: Аврамова Е., Ложнов Д. Адаптационные ресурсы населения: попытка количественной оценки // Мониторинг общественного мнения. 2002. № 3(59). С.13-17; Беляев В.А. Интеллигенция как субъект российского политического процесса: дис... д-ра полит. наук. Казань, 2007; Беляева Л.А. Стратегии выживания, адаптации, преуспевания // Социол. исслед. 2001. №6. С.43-53; Бессокирная Г.П. Стратегии выживания рабочих // Социол. исслед. 2005. №9. С.49-54; Бестужев-Лада И.В. Социальное прогнозирование. М., 2002; Волчкова Л.Т. Механизм социальной адаптации к экономическим реформам // Социальные реформы в России: история, современное состояние и перспективы. СПб., 1995. С.82-83; Гордон Л.А. Социальная адаптация в современных условиях // Социол. исслед. 1994. №8/9. С.3-16; Демин А.Н., Попова И.П. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации // Социол. исслед. 2000. №5. С.35-46; Добренков В.И., Кравченко А.И. Социология. М., 2007; Дудина О.М., Ратникова М.А. Профессиональная мобильность: кто и как принимает решение сменить профессию // Социол. исслед. 1997. №11. С.48-54; Дудченко О.Н., Мытиль А.В. Две модели адаптации к социальным изменениям // Россия: трансформирующееся общество. М., 2001. С.609-620; Егорова Л.С., Макарычев А.А. Уровни профессиональной адаптивности личности // Современные исследования социальных проблем. 2011. Т.8. №4; Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. М., 2002; Капелюшников Р.И. Современные западные концепции формирования рабочей силы. М., 1981; Левада Ю.А. От мнений к пониманию. Социологические очерки. 1993-2000. М., 2000; Попова И.П., Седова Н.Н. Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения // Социол. исслед. 2004. №2. С.31-37; Сметанин Е.Н. Адаптация населения к современной экономической ситуации // Социол. исслед. 1995. №4. С.82-84; Смирнов С.Н. Региональные аспекты социальной политики. М., 1999; Тощенко Ж.Т. Социология. М., 1994; Шабанова М.А. Добровольные и вынужденные адаптации // Свободная мысль. 1998. №1. С.34-45 и др.

ты работников с анализом занятости, возрастанием роли институтов профориентации и дополнительного образования<sup>1</sup>, трудовых отношений и конфликтов, профессионального обучения и становления<sup>2</sup>.

К третьей группе относятся труды, посвященные социальной адаптации сотрудников «силовых структур»<sup>3</sup>.

В то же время в социологической литературе не удалось найти работ, посвященных как выделению социальной специфики группы сотрудников наркоконтроля, так и анализу особенностей ее адаптации после увольнения. Недостаточной разработанностью проблем ее социальной адаптации объясняется обращение диссертанта к этой проблеме.

**Целью исследования** является выявление особенностей и механизмов социальной адаптации лиц, уволенных с правом на пенсию из органов наркоконтроля. Ради достижения данной цели определены следующие **задачи**:

- выявить основные методологические подходы к исследованию социальной адаптации общественных групп с транзитной занятостью и применить их к анализу особенностей группы бывших сотрудников наркоконтроля;
- определить факторы и специфику процесса социальной адаптации сотрудников, уволенных из ФСКН России;
- выяснить причины и направления социальной адаптации бывших наркополицейских в современной России;
- раскрыть адаптационные стратегии сотрудников, уволенных из органов наркоконтроля России, и типологизировать на этой основе категории бывших наркополицейских;

<sup>1</sup> См.: Боровик В.С. Занятость населения//Р.-н/Д, 2001; Кривошеев В.Т. Социально-профессиональная адаптация безработных [Электронный ресурс]. URL: <http://window.edu.ru/resource/266/50266/files/31.pdf>.

<sup>2</sup> Герций Ю.В. Российский рынок труда в статистике кризиса//Социол.исслед. 2011. №5. С.53-60; Иванова И. Рынок труда и рынок образования: как устранить дисбаланс?//Высшее образование в России. 2004. №7. С.3-10; Кочетов А.Н. Проффессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия//Социол.исслед. 2011. №5. С.82-90; Низамова А.Э. Особенности адаптации специалистов к условиям трансформирующегося общества//Социол.исслед. 2011. №1. С.67-79; Прохвятилов А.А., Шалыто А.Ю. Управление процессом адаптации работников в трудовом коллективе//Психологическое обеспечение социального развития человека. Л.,1989.

<sup>3</sup> См.: Белова А.Ю. Психологическое сопровождение социальной адаптации военнослужащих, уволенных в запас: дис...канд.психол.наук. Тверь, 2004; Бурда С.М. Престиж военной службы//Социол.исслед. 1999. №2. С.63-69; Величко С.В. Адаптационный потенциал военнослужащих в психологической подготовке к гражданской жизни: дис...канд.психол.наук. Таганрог, 2004; Денисовский Г.М., Смирнов А.И. Новые тенденции в адаптации семей бывших офицеров к гражданской жизни//Социол.исслед. 1999. №8. С.46-52; Железняков А.М. Совершенствование системы социально-трудовой адаптации увольняемых в запас офицеров: дис... канд.экон. наук. М., 2012; Калинин В.Л. Формирование комплексной модели социальной адаптации бывших военнослужащих и членов их семей к условиям гражданского социума: дис...канд.пед.наук. М., 2003; Комлев Ю.Ю. Оптимизация взаимодействия органов внутренних дел и средств массовой информации в современном российском обществе: дис...д-ра социол.наук. Уфа, 2002; Концова Е.Н. Социальная адаптация граждан, уволенных с военной службы: профессиональное обучение, переподготовка и трудоустройство//Военно-социол.исслед. 2006. №1. С.73-86; Корякин В.М. Правовые аспекты социальной адаптации граждан, уволенных с военной службы//Право в Вооруженных Силах. 2005. №1. С.12-15; Михайлов Ю.Я. Особенности социальной адаптации бывших военнослужащих и членов их семей к условиям гражданской среды: дис...канд.социол.наук. М., 2005; Михайлюк П.А. Административно-правовое регулирование социальной защиты сотрудников органов внутренних дел в РФ: дис...канд.юрид.наук. М., 2011; Оборский А.Ю. Потенциальный контрактник: социальный портрет в динамике//Военно-социол.исслед. 2006. №1. С.27-37; Паршаков В.Ф. Социальная адаптация военнослужащих, уволенных с военной службы: дис...канд.социол.наук. М., 2004; Певень Л.В. Состояние и перспективы решения социальных проблем военнослужащих//Социол.исслед. 2002. №5. С.88-95; Титов В.А. Социальная защита военнослужащих ВВ МВД и сотрудников ОВД: вопросы теории и практики. СПб. 2002 и др.

- выделить и оценить общие черты и отличия имеющихся организационно-экономических и правовых механизмов социальной адаптации бывших сотрудников наркоконтроля в сравнении с сотрудниками силовых структур различных стран;

- провести конкретные исследования и разработать мероприятия, ориентированные на восстановление со стороны государственных структур социальных возможностей сотрудников, уволенных из органов наркоконтроля.

**Объект исследования** – система социальной адаптации лиц, уволенных из силовых структур с правом на пенсию. **Предмет исследования** – социальная адаптация сотрудников, уволенных с правом на пенсию из органов наркоконтроля.

**Теоретико-методологической основой исследования** послужил ряд подходов, содержащийся в таких теориях и концепциях, как:

- теории личностной социализации (когнитивная теория развития Ж.Пиаже, психоаналитическая концепция Э.Эриксона), относящиеся к процессам становления и эволюционного изменения личности;

- теория символического интеракционизма Дж.Мида, рассматривающая развитие личности на микросоциальном уровне, при котором основное воздействие на личность оказывает не только индивидуальная, но и коллективная интерпретация ситуации, что целесообразно учитывать при изучении адаптации пенсионеров правоохранительных органов;

- теория способов преодоления культурной и статусной маргинальности, предложенная Р.Э.Парком и Э.В.Стоунквистом и позволяющая охарактеризовать социальное положение пенсионеров ФСКН России и пути преодоления их новой маргинальности;

- концепция аномии Э.Дюркгейма, позволяющая рассмотреть изменения в социальном позиционировании людей при уходе их с привычной работы;

- структурно-функциональный подход Т.Парсонса, Р.Мертонса, объясняющий каждое социальное явление свойствами самого общества и его компонентов и раскрывающий факторы, воздействующие на личность в новых для нее обстоятельствах;

- концепция разнообразия видов капитала, разработанная П.Бурдье и позволяющая исследовать типологию адаптационных ресурсов сотрудников наркоконтроля.

Теоретической основой диссертационной работы при выявлении сущности и содержания социальной адаптации сотрудников, уволенных со службы, явились разработки отечественных военных исследователей, отражающие характерные особенности этого процесса в современных российских условиях.

**Эмпирическую базу исследования составили:**

1. Социологические исследования процесса адаптации среди сотрудников, имеющих право на пенсию и пенсионеров ФСКН двух регионов России. Первый замер проведен в Республике Татарстан в 2009 г. (N=209), второй – в 2009 г. в Республике Марий Эл (N=85), третий - в 2012 г. в РТ (N=101) (анкетный опрос проходил в двух субъектах федерации, один из которых является дотационным, а другой – развитым, анализ проблем социальной адаптации которых

позволяет раскрыть как общие проблемы данного процесса, так и возможности социальной политики и различия в социальных ресурсах самих сотрудников, укладывающиеся в пределы, полюсами которых и могут служить социальные практики названных субъектов РФ).

2. Сравнительный анализ нормативных актов ФСКН России, МВД России и Министерства обороны России.

3. Содержательный анализ публикаций, посвященных проблемам уволенных сотрудников «силовых структур», в газетах «Известия», «Российская газета», «Независимое военное обозрение», в журналах «Зарубежное военное обозрение», «Российское военное обозрение» в 2009-2013 гг.

**Гипотеза диссертационного исследования:** существует повышенная сложность и дополнительные препятствия для социальной адаптации большинства бывших сотрудников наркоконтроля, выражающиеся в отсутствии как близкой гражданской специальности, так и законодательного обеспечения пенсии по системе, существующей у бывших офицеров вооруженных сил; при этом возраст ухода на пенсию сотрудников наркоконтроля и шансы на их успешную адаптацию коррелируются обратно пропорционально.

**Научная новизна исследования:**

- на основе применения к объекту исследования позитивистского (макросоциологического) и неопозитивистского (микросоциологического) подходов определено, что бывшие сотрудники наркоконтроля составляют отдельно стоящую часть социальной группы людей с транзитной занятостью, что позволяет выделить как общие для всей этой группы характеристики ее социальной адаптации, так и специфические черты, присущие лишь данной категории;

- выделены и соотнесены основные факторы социальной адаптации сотрудников, уволенных из органов наркоконтроля России, раскрыты ее особенности у рассматриваемой категории лиц;

- определены этапы и векторные варианты процесса социальной адаптации бывших наркополицейских России в настоящее время;

- систематизированы адаптационные стратегии бывших сотрудников наркоконтроля России, что позволяет предложить меры по их оптимизации; выделены и типологизированы следующие категории бывших наркополицейских по критериям используемых ими адаптационных стратегий: активно-адаптивные; пассивно-адаптивные; дезориентированные анонимисты; фрустрационно-пассивные;

- проанализированы и выделены особенности правовых норм и социальной политики разных государств в отношении бывших сотрудников силовых структур в разных странах и определена мера их применимости к бывшим сотрудникам ФСКН России;

- на базе массовых опросов выявлены формы и методы совершенствования системы социальной адаптации к новым условиям жизнедеятельности сотрудников, уволенных из органов наркоконтроля России.

**На защиту выносятся следующие основные положения:**

1. Анализ основных подходов к социальной адаптации (культурологического, системного и информационного) позволяет выявить специфику спосо-

бов, степени и результатов адаптации бывших сотрудников наркоконтроля, в отличие от иных сотрудников «силовых структур». Мы предлагаем выделить категорию людей с транзитной занятостью, включающую: (1) людей с одновременной занятостью в разных сферах, отраслях, профессиях; она сочетает как определенную социальную стабильность, так и лабильность; (2) людей, вынужденных менять место работы из-за природно-биологических условий; в этой и последующих группах стоит задача преодоления маргинальности; (3) людей, меняющих сферу профессиональной деятельности в силу социоэкономических причин; (4) людей, покидающих прежнюю сферу основной профессиональной деятельности вследствие юридических причин, при этом данная категория дифференцируется на две подгруппы: тех, кто меняет место службы, сохраняя профиль профессии, использует в работе имеющееся специальное образование и опыт; и тех, кто в сходных условиях не имеет таких возможностей в силу специфики оставляемой службы. Эта категория (в частности, сотрудники наркоконтроля) оказывается в наиболее глубокой маргинальной ситуации, выход из которой требует формирования новых личностных диспозиций и комплексной социальной активности таких субъектов.

2. В работе выделены и проанализированы факторы социальной адаптации уволенных сотрудников наркоконтроля. Среди *объективных* факторов это: 1) биофизиологические; 2) экономические; 3) социально-институциональные; 4) правовые условия; 5) пропагандистские. К *субъективным* факторам адаптации относятся: 1) диспозиционные; 2) социальный патернализм сознания; 3) социальная аномия и фрустрация; 4) социальные и культурные ресурсы; 5) аксиологические; 6) личностный капитал.

Социальная адаптация сотрудников наркоконтроля, уволенных со службы, имеет свои *особенности*, суть которых заключается в отличиях данной деятельности от условий работы в гражданской жизни, во взаимной рассогласованности нормативного регулирования, аксиологических и профессиональных установок, социального поведения этой категории сотрудников. Для бывших наркополицейских, с одной стороны, открываются новые возможности социальной мобильности, а с другой, появляется риск дезадаптации и иных трудностей в обретении нового социального статуса. Если четыре категории офицеров (сотрудники спецназа, следственных, аналитических и кадровых подразделений), а также прапорщики, нуждаются прежде всего в поиске нового места работы, то самая массовая категория сотрудников ФСКН – оперсотрудники – имеет проблемы, вызванные отсутствием родственной гражданской специальности и, соответственно, места новой работы, на котором бы ощущался спрос на работников соответствующего возраста. Адаптационные стратегии должны опираться на наличие разных социальных ресурсов у каждой из этих категорий и ориентироваться на преодоление препятствий к смене работы.

3. Система социальной адаптации сотрудников, увольняющихся из ФСКН России, в данном исследовании трактуется как социальный процесс, состоящий из определенного ряда этапов. Первый этап (неосознание увольняемыми сотрудниками конфликта, порожденного потерей прежнего статуса) у некоторых затягивается вплоть до увольнения; второй (осознание данного конфликта) для



ряда сотрудников начинается еще в преддверии увольнения; третий (урегулирование конфликта) заканчивается успешной или неуспешной адаптацией к новым социальным условиям. При этом часть из них эффективно преодолевает трудности, часть так и консервируется на социальном «дне», не найдя ни социальных ресурсов, ни внутренних мотиваций для перестройки своей жизнедеятельности. В соответствии со степенью приспособления к нормам нового окружения выделим такие категории бывших сотрудников ФСКН: 1) конформисты; 2) частично адаптировавшиеся; 3) мимикрирующие; 4) нонконформисты. Путь успешной адаптационной стратегии заключается в восхождении от остальных из названных категорий к первой.

4. Стратегии приспособления уволенных сотрудников ФСКН России способны сформироваться на основе их новых личных диспозиций, усваиваемых в ходе изменений их жизненных шансов и социальных ресурсов. На основе авторских опросов выделены категории бывших сотрудников наркоконтроля по критериям используемых ими таких стратегий. Те, кто планирует уволиться до достижения ими предельного возраста пребывания на службе, составляют «*сориентированную на успешную адаптацию*» часть сотрудников, а те, кто не собирается уволиться, – «*несориентированную*» часть. Чертами *сориентированного* типа стали: а) участие в групповой мобильности; б) утрата веры в престиж службы. Чертами «*несориентированных*» являются: а) недостаток общенаучных и специальных знаний; б) неконкурентоспособность, в) социальный консерватизм. В рамках «*сориентированных*» выделены: а) «*активно-адаптационная*» категория, собирающаяся найти достойную гражданскую работу или нашедшая ее, б) «*пассивно-адаптационная*», у которой неудовлетворительное прошлое и настоящее заставляет их покинуть работу. Среди «*несориентированных*» – в) «*фрустрационно-пассивная*», четко выделяющая такие трудности, как боязнь неизведанного будущего вне наркоконтроля; г) «*десориентированные аномисты*» – те, кто выделил большее недовольство существующим status-quo. Исследование показало различия между социальными портретами этих категорий.

Выявлен *перекрестный конфликт* социальных ресурсов наркополицейских: с одной стороны, мешает выбору рискованной деятельности привычка к стабильности, к социальным гарантиям, с другой, урегулированность материальных проблем, навыки, рождающие ответственность за принятые решения.

5. На основе анализа эффективности социальной защиты сотрудников силовых структур, подлежащих увольнению, как в РФ, так и в некоторых зарубежных странах, определены общие правовые подходы к организации социальной адаптации бывших сотрудников этих ведомств в мире, которые можно перенять в ФСКН России (в частности, ориентация этой системы на удержание квалифицированных офицеров на службе; на их переподготовку как инструмент мотивации для службы; на получение ими гражданской специальности как способ рационального использования рабочей силы; применение как исходного понятия «срока действия мер социальной поддержки», причем подготовка к уходу начинается за год до выхода в запас; система подготовки к гражданской жизни является частью кадровой политики, и ее объем зависит от длительности

службы), и специфика социального положения при смене ими работы, требующая особых, дополнительных мер социальной защиты.

6. Исходя из оценок сотрудниками органов наркоконтроля, имеющими право на пенсию, возможностей социальной адаптации к условиям гражданской жизни, выявленных авторскими опросами, предложен ряд форм и методов оптимизации системы их социальной защиты и реадaptации, среди которых:

- создание при Министерстве труда, занятости и социальной защиты, в субъектах федерации и городах особой службы по делам ветеранов правоохранительных органов, включающей такие отделы: получения дополнительного образования и переквалификации; помощи им в трудоустройстве и поддержке их бизнеса; правовой и медико-психологической поддержки; социального обеспечения; по связям с общественностью, информации и рекламы, в рамках которой особое внимание уделять презентации уволенных сотрудников в СМИ, прежде всего на телевидении и в интернете;

- организация переподготовки сотрудников ФСКН России в последние один-два года их службы по востребованным на рынке специальностям;

- учет общероссийских и региональных социокультурных традиций при внедрении в отечественную практику адекватных способов решения вопросов социальной адаптации лиц, уволенных со службы из вооруженных сил зарубежных стран.

**Теоретическая и практическая значимость работы** заключается в выявлении адаптационного потенциала сотрудников, уволенных из органов наркоконтроля, их адаптивных стратегий, понимании специфики освоения ими новых социальных ролей, выработка новой социальной идентичности. Выводы и положения работы вносят определенный вклад в социологическое исследование рассматриваемых проблем.

С практической точки зрения, полученные рекомендации могут служить базой для разработки социальными службами регионального и муниципального уровней оптимальных программ по социальной защите и адаптации бывших сотрудников наркоконтроля к условиям гражданской жизни. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в вузовских курсах по военной социологии, социологии профессий, социологии труда и занятости.

**Соответствие темы диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК.** Исследование выполнено в рамках специальности 22.00.04 – «Социальная структура, социальные институты и процессы». Тема диссертации соответствует Паспорту специальностей научных работников ВАК Министерства образования и науки РФ (социологические науки): п.11. «Социальная динамика и адаптация отдельных групп и слоев в трансформирующемся обществе» (процесс адаптации лиц, уволенных их органов наркоконтроля с правом на пенсию в социальной среде).

**Апробация исследования.** Основные положения исследования нашли отражение в 7 научных публикациях автора общим объемом 1,9 п.л., в том числе в четырех статьях в изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Материалы диссертационного исследования докладывались на трех Всероссийских и Междуна-

родных научно-практических конференциях (Казань, 2009 г., Саратов, 2013 и Нижний Новгород, 2013) и др.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав, в каждой из которых по три параграфа, заключения, списка использованных источников и литературы и приложений.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **Введении** обосновываются актуальность проблемы исследования, показана степень ее научной разработанности, объект и предмет исследования, сформулированы его цель и основные задачи, охарактеризованы теоретико-методологическая и эмпирическая базы исследования, определяется научная новизна исследования, раскрываются основные положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе **«Теоретико-методологические основы исследования социальной адаптации»** выясняются применимость к предмету исследования разных подходов к изучению процесса адаптации, факторы, особенности и стратегии социальной адаптации экс-сотрудников наркоконтроля.

В параграфе 1.1 **«Социальная адаптация лиц с транзитной занятостью: основные подходы к социологическому анализу»** выделены методологические парадигмы в исследовании адаптации (культурологическая, системная и информационная) и выявлена мера применимости к анализу объекта исследования моделей адаптивных взаимодействий в системе «общество–личность»: встречной, принудительной, ресурсной и фоновой<sup>1</sup>.

Рассмотренные позиции по проблеме социальной адаптации помогли разделить типы и виды адаптации в соответствии с такими критериями: временной (кратковременная, долгосрочная); социально-психологический: добровольная и вынужденная адаптации; по сфере приложения: психологическая, профессиональная адаптации; степень адаптации (высокая, средняя, низкая); результат адаптации (промежуточный и конечный), адаптированность и дезадаптированность, приноровление, псевдоадаптация, уподобление, уравнивание<sup>2</sup>. Кроме активного и пассивного, аллопластического и аутопластического, выделяют стабилизирующий и трансформирующий, продуктивный и деструктивный виды адаптации; адаптация может пониматься и как приспособление к существующим обстоятельствам путем встраивания в среду и изменения себя, через преобразование среды, путем самоустранения или ухода из среды<sup>3</sup>.

Другим критерием типологизации адаптации являются успешность и неуспешность личности или социальной группы. Имеются ввиду конкурентоспособность, удачное трудоустройство, уровень профессиональной подготовки, удовлетворение материальным положением и семейными отношениями.

<sup>1</sup> Ромм М.В. Адаптация личности в социуме: теоретико-методологический аспект. Новосибирск, 2002. С.65-71.

<sup>2</sup> См.: Милославова И.А. Адаптация как социально-психологическое явление// Социальная психология и философия. Л., 1973. Вып.2. С.13; Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. М., 2010. С.54; Шабанова М.А. Массовые адаптационные стратегии, перспективы институциональных трансформаций// Мир России. 2001. №3. С.78-104.

<sup>3</sup> См.: Анохин А.М. Социальная адаптация в контексте феномена границы// Журнал социологии и социальной антропологии. 2006. Т.9, №3. С.53-65. Дерманова И.Б. Дифференциальная психология. СПб. 2010. Ч.1. С.59-68.

Напротив, такие поведенческие реакции, как апатия, невротические расстройства, физические недомогания, алкоголизм часто сигнализируют о неуспешной социальной адаптации.

Ряд ученых рассматривает социальную адаптацию лишь как процесс приспособления людей к новым условиям, другие приравнивают адаптацию к процессам социализации и ресоциализации, третьи в состав адаптации включают ее факторы, предпосылки и условия, а четвертые - также и результат изменения сознания поведения личности. На наш взгляд, социальная адаптация отличается от социализации тем, что подразумевает приспособление людей лишь к новым, резко изменившимся условиям жизни. Вместе с тем представляется целесообразным включать в определение социальной адаптации не только процесс такого приспособления, но и его предпосылки, потребовавшие изменения жизнедеятельности, и результат таких изменений. Поэтому социальная адаптация - это определенный вид взаимодействия личности (социальной группы) с социальной средой, в процессе которого происходит согласование их взаимных требований с учетом текущих и потенциальных тенденций развития как субъекта, так и социальной среды.

Определив позицию в отношении трактовки «социальной адаптации», мы можем перейти к анализу адаптации экс-сотрудников органов наркоконтроля. Однако сложность этого процесса заключается в том, что указанная категория в ряде черт весьма отлична от иных социопрофессиональных групп сотрудников правоохранительных органов. И, в то же время, в социологической литературе не выделяется специфика как самой группы, так и ее социальной адаптации. На наш взгляд, сотрудники, уволенные из органов наркоконтроля России, по своему социальному статусу, интенциям, социальным ресурсам являются отдельно стоящей частью более крупной социальной группы. *Это социальная группа с транзитной занятостью - весьма обширная, разнородная и имеющая особую социальную уязвимость группа людей, объединенная присущим каждому ее члену, грядущим или уже состоявшимся, полным или частичным отказом от прежнего места работы, профессии, профиля специальности, вызванным преимущественно объективными причинами.*

Поэтому, по нашему мнению, данная категория включает: 1) людей с одновременной занятостью в разных сферах, отраслях, профессиях (современные мигранты-«отходники», совместители, люди, часто сохраняющие полную или частичную занятость в госбюджетной сфере для поддержания стажа, «соцпакета» и т.п. и одновременно «подрабатывающие» мелким предпринимательством, работой по найму или фрилансерством); эта подгруппа наиболее многочисленна, благодаря самосверхэксплуатации работает на износ; она сочетает определенную социальную стабильность (в рамках занятости в госсекторе) и лабильность, связанную со «второй занятостью»; 2) людей, вынужденных менять место работы из-за природно-биологических условий (экологических, медицинских); эта и последующие группы становятся явными маргиналами и перед ними возникает задача эффективного преодоления собственной маргинальности; 3) людей, меняющих сферу профессиональной деятельности в силу экономических и сходных с ними причин (заккрытие предприятия, сокращение штатов, не-

выплата заработной платы); 4) людей, покидающих прежнюю сферу основной профессиональной деятельности вследствие юридических причин (достижение зафиксированного в правовых документах предельного возраста нахождения на службе и пр.), при этом данная категория дифференцируется на две подгруппы: а) тех, кто меняет место службы, сохраняя профиль профессии, использует в работе имеющееся специальное образование и опыт (экс-сотрудники МВД и др.), б) тех, кто в сходных условиях не имеет таких возможностей в силу специфики оставляемой службы. Эта категория оказывается в наиболее глубокой маргинальной ситуации, выход из которой требует формирования новых личностных диспозиций и комплексной социальной активности таких субъектов. К последним относятся и сотрудники наркоконтроля. Этим объясняется многосоставной и длительный характер их социальной адаптации.

В параграфе 1.2 «**Факторы и особенности адаптации бывших сотрудников наркоконтроля**» выделены и соотнесены между собой следующие *факторы* адаптации экс-сотрудников наркоконтроля. Среди *объективных* - это: 1) биофизиологические факторы, связанные с возрастом увольняющихся сотрудников, их состоянием здоровья, факторы, детерминирующие иное (чем у бывших сотрудников правоохранительных органов) соотношение лабильности и ригидности их сознания, а также более высокие уровни эвристичности и рефлексированности их мышления; 2) экономические условия, в своей основе вызванные деиндустриализацией страны, периодическими падениями производства, высокой безработицей; 3) социально-институциональные факторы, к которым относится отсутствие в стране отработанной системы социальной защиты и адаптации рассматриваемого сегмента граждан; в частности, несформированность институтов переквалификации освобождающихся сотрудников ФСКН России; 4) правовые условия, коллизия между заявленным в Конституции РФ статусом государства как социального и лакунами в законодательстве, призванном создать юридические основы для социальной адаптации бывших сотрудников ФСКН России, очевидная нехватка прав и социальных возможностей у этой категории в сравнении с другими сотрудниками правоохранительных органов; 5) пропаганда, агитация и иные формы идейного воздействия на увольняющихся сотрудников со стороны СМИ и коммуникации, PR служб предприятий и учреждений, нуждающихся в новых работниках.

К *субъективным* факторам адаптации можно отнести: 1) традиционное отсутствие необходимых личностных диспозиций у данной категории лиц, стремления овладеть новой специальностью в зрелом возрасте; 2) социальный патернализм их сознания, порождающий пассивную жизненную позицию и завышенные социальные ожидания от помощи со стороны государства; 3) социальная аномия многих из увольняющихся сотрудников; 4) социальные и культурные ресурсы данной категории лиц: высокая информированность, ориентация на карьеру, конкурентоспособность, уровень профессиональной подготовки, необходимый для успешного выполнения новой профессиональной деятельности; умение справляться с высокими нервно-психологическими нагрузками, действовать в ситуациях социального и личного риска, навыки самоконтроля и сочинения «драматургических сценариев» своего социального поведения;

5) особенности ценностно-нормативного регулирования их социального и профессионального поведения, такие как патриотизм, привычка к приоритету государственных интересов над личными, к законопослушности; 6) наличие личностных ресурсов.

Вместе с тем не меньшую, а иногда и большую роль для возможностей адаптации играют имманентные для сотрудников факторы, прежде всего весь их прежний профессиональный опыт, специфика их прошлой жизнедеятельности, для чего в работе выделены особенности органа ФСКН России.

Процесс социальной адаптации данных сотрудников подчиняется тем же закономерностям, что и у других представителей силовых структур, и проходит *этапы*, сходные с ними. Поэтому мы придерживаемся позиции В.С. Рубцова<sup>1</sup>, выделяющего для бывших военнослужащих адаптационный цикл, состоящий из трех этапов: этап психологического напряжения перед увольнением; этап вхождения в гражданскую жизнь после увольнения; этап завершения адаптации к условиям гражданской жизни. На последнем этапе в случае успешности преодоления маргинальности формируется новая система поведения и ценностей. Вместе с тем, в силу особенностей деятельности бывших сотрудников наркоконтроля представляется более адекватным в их отношении применение выводов социологов чикагской школы о маргинальности и преодолении последней. Теряющие службу в органах наркоконтроля становятся в культурном и статусном отношении маргиналами.

Э.Стоунквист выделял три фазы эволюции личности маргинала: неосознание того, что конфликт затрагивает его жизнь и карьеру; осознание конфликта; урегулирование конфликта<sup>2</sup>. Жизнедеятельность увольняемых сотрудников наркоконтроля подчиняется этим закономерностям. Первый этап у некоторых затягивается вплоть до увольнения – многие из них даже не осознают предстоящие трудности. Второй для ряда сотрудников начинается еще в преддверии увольнения, когда человек вынужден озаботиться будущим. Третий заканчивается успешной или неуспешной адаптацией к новым социальным условиям. При этом часть из них эффективно преодолевает трудности, часть так и консервируется на социальном дне, не найдя ни социальных ресурсов, ни внутренних мотиваций для перестройки своей деятельности, а многие останавливаются на третьем способе преодоления своей маргинальности, являющимся имитационным, предполагающим внешнее соответствие новым социальным требованиям, но не подкрепленным внутренней перестройкой. В любом случае переход в новую социальную группу происходит с сохранением многих старых навыков и знаний.

*Особенности* социальной адаптации бывших сотрудников органов наркоконтроля проявляются в принципиальных социальных отличиях их деятельности от социального поведения в гражданской жизни, а также от условий труда на новом месте работы, в несогласованности нормативного регулирования, аксиологических и профессиональных установок. Смена сферы и места работы

<sup>1</sup> Рубцов В.С. Адаптация кадровых военнослужащих и конверсия военных объектов. Киев, 2009. С.14-16.

<sup>2</sup> Стоунквист Э.В. Маргинальный человек: Исследование личности и культурного конфликта // Личность. Культура. Общество. 2006. Т.VIII. Вып.1. С.9-36.

наркополицейских порождает разнонаправленные тенденции, неодинаково воздействующие на возможности их социальной адаптации: с одной стороны, открываются новые возможности для их социального восхождения, с другой, возникает риск дезадаптации, деградации, аномии и фрустрации при обретении нового социального статуса.

В работе выявлены особенности и проблемы процесса адаптации в зависимости от возраста, в котором сотрудники наркоконтроля вышли на пенсию. Большинство из них, в отличие от большей части сотрудников иных силовых структур, из-за специфики службы имеет льготную выслугу, высчитываемую из срока службы по принципу «один год за полтора», тем самым минимальный возраст для выхода на пенсию с ее назначением – 35 лет. Проведенная типологизация сотрудников по их профессионально-должностной подготовке позволяет выделить для ряда из них относительно близкие гражданские специальности. Если четыре категории (сотрудники спецназа, следственных, аналитических и кадровых подразделений), нуждаются прежде всего в поиске нового места работы, а часто - и жительства, а категория прапорщиков – в повышении их уровня образования, то самая массовидная категория сотрудников ФСКН – оперсотрудники – имеет проблемы, вызванные отсутствием родственной гражданской специальности на которую они могли бы претендовать в силу схожести содержания труда и, соответственно, места новой работы, на котором бы ощущался спрос на работников соответствующего возраста. Именно эта особенность играет важнейшую негативную роль в социальной адаптации бывших сотрудников наркоконтроля, в противовес уволенным сотрудникам большинства других силовых ведомств. Адаптационные стратегии должны ориентироваться на преодоление препятствий к смене работы.

В параграфе 1.3 «Адаптационные стратегии сотрудников, уволенных из органов наркоконтроля России» обосновано, что в ходе приспособления к незнакомым условиям жизнедеятельности экс-сотрудникам ФСКН требуется выработать самостоятельную позицию в поиске и применении адаптационных стратегий поведения. Занятие активной позиции в условиях гражданской жизни бывшими сотрудниками подразумевает выработку адаптационных стратегий поведения, способных обеспечить оптимальный эффект приспособления. При этом необходимо не определение единой адаптационной стратегии для всех сотрудников, а создание условий выбора потенциальных стратегий.

Личностные адаптационные ресурсы сотрудников наркоконтроля играют роль внутреннего капитала человека. Из выделенных П.Бурдые<sup>1</sup> капиталов в характеристике В.В.Радаева<sup>2</sup> рассмотрены те, которые подходят к объекту исследования. Поскольку распределение *физического капитала* среди сотрудников наркоконтроля сугубо индивидуально, то оптимальной адаптационной стратегией является использование во время службы возможностей для поддержания и укрепления физических данных. *Культурный капитал* позволяет незнакомым людям, входящим в одну вторичную группу, распознавать друг друга. В рамках

<sup>1</sup>Бурдые П. Социальное пространство и генезис «классов» // Социология политики. М.1993. С.55-97.

<sup>2</sup>Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация// Экономическая социология, электронный журнал. URL: [http://ecsoc.hse.ru/data/634/586/1234/ecsoc\\_t3\\_n4.pdf#page=20](http://ecsoc.hse.ru/data/634/586/1234/ecsoc_t3_n4.pdf#page=20), С.22-29.

*человеческого капитала* важно деление по уровню образования и профессиональной квалификации. Отсутствие высшего образования у большинства прапорщиков требует переориентации их на повышение образования во время службы, а оперсотрудники нуждаются во втором высшем образовании в силу отсутствия соответствующей гражданской специальности. Основа *социального капитала*, как правило, имеющегося у сотрудников ФСКН, формируется сетями социальных связей, используемых для формирования репутаций и взаимного обучения правилам поведения. *Символический капитал* бывших сотрудников наркоконтроля проявляется в том, что работодатели принимают их на работу, доверяя статусу прежней службы. В то же время служба в органах ФСКН вынуждает работать в режиме большого эмоционального напряжения, что требует от сотрудника чрезвычайной мобилизации физиологических и психологических ресурсов организма. Поэтому, по всей вероятности, даже при наличии названных капиталов, но с признаками нервно-психической неустойчивости для бывших наркополицейских адаптация к условиям гражданской жизни будет замедлять их вхождение в новую социальную среду.

В соответствии со степенью приспособления к новым нормам выделены такие категории бывших наркополицейских: 1) конформисты – люди, полностью согласные заранее на любые ограничения, требования, нормы и санкции; 2) частично адаптировавшиеся – усвоившие необходимость части новых норм; 3) мимикрирующие – сотрудники, на словах не возражающие против предъявляемых требований, но несогласные с ними в душе; 4) нонконформисты – лица, противопоставляющие себя новому коллективу и потому, как правило, долго не задерживающиеся на новом месте работы. Путь успешной адаптационной стратегии составляет восхождение от остальных из названных категорий к первой.

Немаловажна и проблема статусной инконсистентности данной группы: если один из ресурсов находится на низком уровне или отсутствует, выработка эффективной или желаемой стратегии адаптации по иным шкалам и, тем более, целостной стратегии, является проблематичной, но вызывает потребность согласования статусов на уровне, достигнутом по наивысшей шкале.

Модели адаптационного поведения выстраиваются в зависимости от уровня развития отдельных ресурсов и от их комбинации. Социологи определяют такие способы поведения, актуальные для объекта нашего исследования, как конструктивные и неконструктивные<sup>1</sup>. Можно применить выделенные Т.И.Заславской<sup>2</sup> стратегии поведения к определению жизненных целей уволенных из «силовых структур» сотрудников: 1) достигательные («пассионарные»). Все успехи адаптации при этом связаны с личными усилиями бывшего наркополицейского, его мотивами, диспозициями и активностью; 2) адаптационные («гармоничные»), когда социальные ресурсы человека позволяют ему находить работу, равноценную прежней, но не выше по социальному статусу и жизненным шансам; 3) эскапистские, регрессивные («субпассионарные») стратегии, характеризующиеся стремлением субъектов забыться, уйти от жизнен-

<sup>1</sup>Демин А.Н., Попова И.П. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации// Социол.исслед. 2000. №5. С.35-46.

<sup>2</sup>Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. М., 2002. С.509-515.



ных трудностей даже ценой внутреннего эскапизма, потери социальных связей, минимального статуса и идентичности; 4) разрушительные, нонконформистские стратегии являются следствием крайнего возмущения, необратимой социальной эксклюзии, когда человек надеется преобразовать социальную среду под себя, под привычные условия даже путем разрушения связей с новым коллективом. Последние два способа поведения означают маргинализацию, люмпенизацию, безработицу. Анализ этих поведенческих стратегий показывает, что они имеют неодинаковый вектор - как позитивный, так и негативный, и предполагают разную степень социальной активности уволенных сотрудников.

Для преодоления депривации уволенным наркополицейским необходимо овладеть технологиями адаптации к сложной жизненной ситуации, формировать навыки, уметь анализировать и выбирать оптимальную стратегию и тактику поведения, находить ресурсы и возможности упрочения собственной позиции. Для формирования необходимых адаптационных стратегий, в частности, личностных диспозиций сотрудников, увольняемых из органов наркоконтроля, нужны не только меры социальной поддержки со стороны государства и каналы переквалификации работников, но и воздействие на сознание увольняемых сотрудников через СМИ, социальную рекламу.

Таким образом, социальная адаптация к условиям гражданской жизни зависит как от адаптационных ресурсов сотрудников наркоконтроля, так и от поддержки со стороны государства.

Вторая глава **«Формирование системы социальной адаптации сотрудников наркоконтроля, уволенных со службы»** посвящена анализу мирового опыта социальной защиты и адаптации уволенных военнослужащих и его применимости к изучению объекта исследования, политики в области социальной адаптации, определены особенности адаптации сотрудников ФСКН России.

В параграфе 2.1 **«Социальная защита и адаптация военных пенсионеров: российский и зарубежный опыт»** в силу отсутствия диахронических и синхронических данных по структурам наркоконтроля в разных странах и эпохах и наличия аналогичности социальных проблем «силовых структур», типологизированы подходы к разрешению проблем социальной адаптации бывших военнослужащих в эпоху Российской империи и в советский период. Определенные достижения этих эпох способны выявить лакуны и стимулировать развитие законодательства об увольнении со службы. Выявлено, что социальная защита бывших военнослужащих во многих странах находится под контролем государства и направлена на создание условий для их адаптации.

При рассмотрении систем обеспечения социальной адаптации военнослужащих в зарубежных странах выделены такие их общие черты:

1. Переподготовка увольняемых офицеров является мощным аргументом при наборе и комплектовании личного состава в армии и способом удержать наиболее квалифицированных офицеров на службе.

2. Получение гражданской специальности для офицеров считается способом рационального использования рабочей силы.

3. Применяется в качестве исходного понятия «срок действия мер социальной поддержки».

4. Внедрено право военнослужащего пройти переподготовку и получить консультации по трудоустройству как инструмент мотивации для подписания контракта.

5. Характерными являются такие позиции: система подготовки военнослужащего к жизни в гражданском обществе после увольнения является частью кадровой политики; переподготовка и консультирование по созданию «гражданской карьеры» проводится в гражданских учебных заведениях; подготовка к жизни в гражданском обществе состоит из консультирования, краткосрочных тренингов и курсов переподготовки под конкретную специальность; объем мероприятий по подготовке офицера зависит от продолжительности его службы; его подготовка к увольнению начинается за год до выхода в запас.

Предпринимаемые меры направлены не только на создание благоприятных условий для успешной адаптации к гражданской жизни увольняющихся военнослужащих, сохранение их уверенности в своем будущем, но и на повышение престижности службы, усиление заинтересованности в ней действующих и потенциальных военнослужащих. Системы материального и социального обеспечения сотрудников силовых структур, направленные на успешную их адаптацию к условиям гражданской жизни, в рассмотренных государствах имеют как отличные, так и сходные позиции. Россия как крупное полиэтничное государство, основанное на определенных социокультурных традициях взаимодействия общества и «силовых структур», нуждается в особом подходе к разрешению рассматриваемых проблем, что не исключает заимствования приемлемых стратегий адаптации военнослужащих, вышедших на пенсию.

При организации работы по социальной адаптации уволенных в запас сотрудников, исходя из опыта зарубежных государств, необходимо усовершенствование системы информирования увольняющихся о требованиях и вакансиях рынка труда, необходимых навыках и их поддержки в поиске новых рабочих мест. Профессиональную ориентацию, переобучение и содействие трудоустройству целесообразно осуществлять за счет федерального бюджета.

В параграфе 2.2 **«Социальная защита как условие адаптации сотрудников, уволенных из органов наркоконтроля»** проанализирована степень нормативного обеспечения социальной защиты экс-сотрудников ФСКН.

При анализе федеральных законов автором замечено, что размер трудовой пенсии зависит не от продолжительности трудового стажа, а от объемов пенсионных накоплений, т.е. от продолжительности трудовой деятельности, в течение которой уплачивались страховые взносы в ПФР. В результате бывшие военнослужащие и лица, к ним приравненные, прослужившие менее 20 лет и уволенные со службы без права на пенсию, в соответствии с Законом №4468-1 при выходе на трудовую пенсию по старости окажутся в худшем положении, чем гражданские пенсионеры, ибо размер пенсионного капитала первых будет много ниже из-за неуплаты страховых взносов за период службы.

Автор провел компаративный анализ прав и возможностей уволенных сотрудников наркоконтроля и военнослужащих и выделил положения, не распространяемые на наркополицейских, в частности:

- увольняемые военнослужащие могут пройти профессиональную переподготовку по гражданской специальности в год увольнения без взимания с них платы за обучение<sup>1</sup>;

- по программе «Военная ипотека» через 3 года службы военнослужащие приобретают право на получение ипотечного кредита, основную часть долга по которому погашает государство<sup>2</sup>;

- существует необоснованное различие между размером пенсий бывших военнослужащих и сотрудников наркоконтроля при прочих равных условиях. Этот и иные элементы социальной несправедливости отмечают и сами бывшие наркополицейские. В Республике Татарстан 29% респондентов из их числа (в Марий-Эл - 9%) ответили, что, служа в других правоохранительных органах, чувствовали бы себя лучше. Это требует выравнивания социальных возможностей разных категорий сотрудников силовых структур.

В параграфе 2.3 «**Возможности и проблемы социальной адаптации отставников наркоконтроля (на примере Республики Татарстан и Республики Марий-Эл)**» проанализированы итоги проведенных автором в 2009 и 2012 гг. трех опросов по проблемам адаптации экс-сотрудников ФСКН (N=405).

Уход сотрудников со службы является «точкой бифуркации», требующей совершенно иных усилий и ресурсов, нежели постоянная работа до и после увольнения. Выбор адаптационных стратегий, активная деятельность по их реализации явились критерием дифференциации экс-сотрудников наркоконтроля. Те, кто планирует уволиться до достижения ими предельного возраста пребывания на службе, составляют «*сориентированную на успешную адаптацию*» часть сотрудников, а те, кто не собирается уволиться, – «*несориентированную*» часть. Чертами *сориентированного* типа сотрудников также стали: а) встраивание в клановые сети, участие в «*групповой социальной мобильности*», трудоустройство с помощью знакомых, родственников и по рекомендации сослуживцев; б) выделение в качестве причины увольнения несоответствия материального вознаграждения затратам физических и психических сил, а также утраты веры в престиж службы. Одновременно высока доля тех, кто не сумел адаптироваться к новой жизни (26%). Это «*несориентированные*», чертами которых являются: а) недостаток общенаучных и специальных знаний; б) неконкурентоспособность на рынке труда, в) социальный консерватизм.

Далее мы выделили более дробные категории «сориентированных» сотрудников. Индикатором выявления категорий по данному критерию явился выбор ответа на вопрос «Почему у Вас возникло желание сменить профессию сотрудника наркоконтроля?», на который отвечали лишь «сориентированные». Тех, кто собирается найти достойную работу «на гражданке» или уже нашел ее, можно назвать «*активно-адаптационными*» (40% от числа «сориентированных», 31% всех респондентов). Другие ответы дает категория, названная нами

<sup>1</sup> О порядке и условиях профессиональной переподготовки по одной из гражданских специальностей военнослужащих – граждан Российской Федерации, проходящих военную службу по контракту: Приказ Министра обороны РФ от 18.03.2009 №95 // <http://www.rg.ru/2009/04/29/prikaz-dok.html>

<sup>2</sup> О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих: ФЗ от 20.08.2004 №117-ФЗ // Справ.-прав.система КонсультантПлюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=132767>

«пассивно-адаптационные», ибо не светлое будущее, а неудовлетворительное прошлое и настоящее заставляет их покидать работу (это 51% «сориентированных», 43% всех респондентов).

Категории «несориентированных» расчленим на дробные группы по мотивации труднее в силу наличия скрытых мотивов, заставляющих их не уходить с прежней работы. Для выявления таких мотивов мы предложили респондентам отвечать не о личных проблемах, а о социальных трудностях всех сотрудников, не желающих уходить со службы. Людей, четко определяющих такие трудности, как боязнь неизведанного будущего вне ФСКН, мы назовем «фрустрационно-пассивными» (7% респондентов), а тех, кто выделил большее недовольство существующим status-quo, - дезориентированными аномистами (19% респондентов).

Важнейшими характеристиками *активно-адаптационного* типа сотрудников также являются: а) трудоспособный возраст, хорошее здоровье; б) надежды на «светлое будущее» вне ФСКН, социальный оптимизм; в) желание постоянно пополнять багаж знаний, заранее готовить профессиональные, социальные ресурсы для будущей работы; г) стремление к предпринимательскому риску (20% опрошенных); опоре лишь на собственные силы, фрилансерству (адвокатуре) и бизнесу. В их числе - 19%, точно знавших характер последующего трудоустройства, имевших конкретные предложения, и 17% ответивших, что, представляя сферу деятельности, работу пришлось поискать. Готовность к увольнению является одним из показателей успешной социальной адаптации человека, ибо решение об увольнении чаще всего принимается тогда, когда сотрудник готов к новой работе или уже нашел оную.

Черты «пассивно-адаптивного» типа сотрудников: а) более высокий возраст, плохое здоровье; б) напряженные отношения с начальством; в) ориентация на гарантированное трудоустройство, среднюю зарплату; г) выбор профессий охранника, водителя, разнорабочего; д) стремление «плыть по течению».

Характеристики *дезориентированных аномистов*: а) недовольство нехваткой социальных гарантий, нестабильной зарплатой на новом месте труда; б) ностальгия по прежнему месту службы и желание туда вернуться.

Черты *фрустрационно-пассивных*: а) отказ от поиска работы; б) безработица (12% респондентов не работают); в) социальное и личное одиночество, развод (в 2009 г. - 13%, в 2012 г. - 25%); г) постепенное сползание на «социальное дно».

Представляет интерес эволюция сотрудников активно-адаптационного типа по мере столкновения с трудностями гражданской жизни. Это столкновение прорекает ряды данного типа вскоре после увольнения, часть активных расходится по остальным категориям. Имея солидные социальные ресурсы, они надеются их использовать и наращивать, но эти надежды не всегда оправдываются, как показывают ответы уволившихся сотрудников. Одновременно выросла доля «несориентированных». Главными препятствиями успешной адаптации всех категорий сотрудников являются: недостаток как навыков работы на «гражданке», так и личностных ресурсов, что вызывает необходимость их восполнения еще в период службы, а также неудовлетворительность мер социаль-

ной поддержки государства (отмечена 55% опрошенных). Выявлен *перекрестный конфликт* социальных ресурсов: с одной стороны, мешает выбору деятельности с неопределенностью шансов на успех привычка к патернализму при работе в госсекторе, с другой, урегулированность жилищной и иных материальных проблем, наличие здоровья и навыки, рождающие личную ответственность за принятые решения, способствуют выходу «в свободное плавание».

Анализ результатов исследования позволил:

- установить изменение отношения к службе в органах ФСКН России у действующих сотрудников – у всех четырех выделенных нами типов;

- обосновать, что приоритеты социальных ценностей службы в момент выбора ими профессии и в период увольнения значительно различаются, сокращая удельный вес всех категорий, кроме фрустрационно-пассивных;

- выделить по критерию мотивации к правоохранительной службе две категории сотрудников: утилитаристов, ориентированных на удовлетворение материальных потребностей; «романтиков», видящих в службе прежде всего возможность личной самореализации;

- выявить причины ухода сотрудника наркоконтроля из профессии, чаще всего связанные с неадекватным материальным возмещением затрат физических, интеллектуальных и волевых усилий, снижением престижа службы, стремлением части из них к самореализации в гражданской жизни. Уволенные сотрудники (категория «сориентированных») часто не жалеют о своем уходе, а те, кто продолжает служить («несориентированные»), руководствуются утилитарными соображениями;

- выявить проблемы с трудоустройством бывших сотрудников наркоконтроля в гражданской жизни;

- определить адаптационные стратегии и типовое поведение каждой категории экс-наркополицейских в процессе приспособления к новым условиям.

Вместе с тем, результаты социологического исследования показали необходимость совершенствования системы социальной адаптации бывших сотрудников наркоконтроля. Это связано, прежде всего, с выработкой социально-правовых и экономических гарантий для этой категории.

**В Заключении** подведены итоги работы, сформулированы основные выводы и рекомендации, определено перспективное поле исследований проблемы. Исследование позволило достичь поставленной цели и решить выделенные задачи. Несмотря на то, что социальная адаптация бывших сотрудников наркоконтроля имеет свои социокультурные особенности как в целом в стране, так и в каждом из регионов, представляется целесообразным изучение и внедрение мирового и отечественного опыта решения проблем военных пенсионеров в области трудоустройства, образования, обеспечения жильем.

Адаптация экс-сотрудников наркоконтроля обладает своей спецификой в силу как экономического кризиса 2010-х гг., так и отсутствия у них опыта работы по полученной специальности. Вследствие этого данный процесс подлежит социологическому исследованию, в результате которого при внедрении предложенных рекомендаций он может стать целостной и завершенной системой.

**Основное содержание работы отражено в следующих публикациях:**

В изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Щигорцова Е.С. Проблемы социальной адаптации к условиям гражданской жизни бывших сотрудников Госнарконтроля РТ // Ученые записки Казанского государственного университета. 2009. Т.151, кн.5, ч.2. С.123-128. 0,25 п.л.
2. Щигорцова Е.С., Волков В.Р. Социальная адаптация сотрудников, уволенных из органов госнарконтроля, как социологическая проблема // Вестник экономики, права и социологии. 2011. №4. С.259-261. 0,3 п.л.
3. Щигорцова Е.С., Волков В.Р. Некоторые особенности социальной адаптации уволенных сотрудников госнарконтроля // Вестник экономики, права и социологии. 2012. №3. С.245-247. 0,3 п.л.
4. Щигорцова Е.С., Беляев В.А. Основные факторы и особенности социальной адаптации бывших сотрудников ФСКН России как общественной группы с транзитной занятостью // Вестник Нижегородского университета им.Н.И.Лобачевского. 2013. №2. С.60-64. 0,51 п.л.

В других изданиях:

5. Щигорцова Е.С. Социальная адаптация военнослужащих как представителей специальной государственной службы к изменению образа жизни // Государственная и муниципальная служба в России и Татарстане: истоки и современные тенденции развития: Материалы Всеросс.науч.-практ.конф. Кн.2. Казань, 2009. С.297-301. 0,24 п.л.
6. Щигорцова Е.С. Правовые аспекты социальной адаптации бывших сотрудников наркоконтроля России // Модернизация и развитие современного инновационного общества: экономические, социальные, правовые, философские тенденции: Мат-лы Междун.научн.-практ.конф. Ч.4. Саратов, 2013. С.166-167. 0,13 п.л.
7. Щигорцова Е.С. Основные условия и факторы адаптации бывших сотрудников наркоконтроля России// Гуманитарии в 21 веке/под общ.ред. проф.З.Х. Саралиевой: в 2-х тт. Т.1. Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2013. С.541-543. 0,13 п.л.