

УДК 316.4.05

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

© 2019 г.

Ю.Г. Быченко, Т.М. Баландина

Быченко Юрий Григорьевич, д.соц.н.; проф.; профессор кафедры гуманитарных и социальных наук Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации
bychenkoug@gmail.com

Баландина Таисия Михайловна, д.соц.н.; проф.; профессор кафедры гуманитарных и социальных наук Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации
balandinatm@gmail.com

*Статья поступила в редакцию 26.06.2019**Статья принята к публикации 25.10.2019*

Социально-экономическая реформа в России привела к существенным трансформациям гражданско-военных отношений, количественному росту числа военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. Этот процесс объективно сопровождается изменением профессионального потенциала военнослужащих и приведением его в соответствие с новыми требованиями и нормами, условиями функционирования военной организации, необходимыми показателями качества. Вместе с тем в последние годы наблюдается отставание целевого образовательного развития профессионального потенциала военнослужащих, снижение его конечной эффективности. Целью статьи и является выявление противоречий данного развития, раскрытие механизмов их разрешения.

Для достижения цели проведен анализ результатов эмпирического исследования «Профессиональный потенциал солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту». Исследование показало, что выбор военной профессии, а также заключение военного контракта является отправной базой образовательной трансформации профессионального потенциала военнослужащих. При этом сама система образовательной подготовки воинских частей самостоятельно не может эффективно справиться с решением задач развития профессионального потенциала военнослужащих. Необходимо создать условия для саморазвития способностей к военно-профессиональному труду военных акторов. Необходимо модернизировать комплекс социальной образовательной военной политики государства.

Ключевые слова: образовательное развитие, военно-профессиональный потенциал, воинская часть, военная организация, военнослужащий по контракту.

Введение

В России осуществляется глубокая реформа гражданско-военных отношений. Постепенно сокращается состав военнослужащих, осуществляющих службу по призыву, и расширяется состав военнослужащих, осуществляющих службу по контракту. Увеличивается потребность общества в военнослужащих, готовых прийти на профессиональную военную службу как на работу, осознанно трансформировать собственный образовательный профессиональный потенциал, честно и добросовестно осуществлять служебно-трудовую деятельность и выполнять свой конституционный долг по охране порядка и защите российского общества. Военнослужащий по контракту осуществляет один из основных видов государственной службы. Он добровольно, на основе условий контракта, формирует и развивает военно-профессиональный потенциал, выполняет воз-

ложенные на него военной организацией функции. При этом получает высокое материальное обеспечение, необходимый уровень социальных гарантий, в том числе и страхование собственной жизни и имущества.

Основные отличительные черты военнослужащих-контрактников относительно призывников определяются, с одной стороны, тем, что контрактники добровольно приходят и осуществляют военную служебно-трудовую деятельность, с другой стороны, акторы, служащие по контракту, ориентированы на длительное формирование специфического военно-профессионального потенциала, применение его с целью повышения эффективной реализации служебно-трудовой деятельности, стратегий построения военной карьеры, получения соответствующего денежного довольствия, социальной защиты [1].

Военнослужащие, поступившие на военную службу по контракту, – это преимущественно

акторы, изменившие место первоначальной трудовой деятельности, переходящие на выполнение служебно-трудовой деятельности в военную организацию на должности солдат, сержантов, прапорщиков, осуществляющие образовательное целевое развитие профессионального потенциала, постоянно повышающие военную квалификацию, целевую образовательную профессиональную подготовку, переподготовку, нецелевое развитие человеческого потенциала. Их военно-профессиональная образовательная подготовка осуществляется фундаментально, систематически, преимущественно на основе принципов целевого образовательного развития. Пришедшие на военную службу акторы получают дополнительные возможности социальной защиты, а также социального обеспечения. Они изначально предрасположены к образовательной трансформации собственного профессионального потенциала, к формированию новых военизированных профильных трудовых способностей, к адаптации к избранной военной специальности, к нецелевому саморазвитию общих способностей.

По сути, приход актора на военную службу по контракту объективно приводит к обновлению его комплекса ценностей, формированию новой системы военно-профессиональных способностей. С одной стороны, трансформируется образовательный профессиональный потенциал акторов, адаптируются их трудовые способности. С другой стороны, постепенно повышается качество их целевой образовательной подготовки, формируются оптимальные условия саморазвития военно-профессиональных потребностей и способностей военнослужащих, повышается эффективность их служебно-трудовой деятельности. Вместе с тем в последние годы наблюдается отставание целевого образовательного развития профессионального потенциала военнослужащих. В научных источниках отмечается, что образовательный комплекс военных организаций России нуждается в модернизации. Проявляется постепенное снижение конечной эффективности образовательных процессов в воинских частях. Наблюдается несоответствие потребностей в военном образовательном профессиональном потенциале военнослужащих-контрактников и реального его состояния [2]. Повышается разрыв между формально заявленными результатами военно-образовательного развития и реальным его состоянием, не соответствует требованиям уровень креативного потенциала военнослужащих [3]. Можно сформулировать гипотезу, согласно которой в системе военных организаций в последние годы наблюдаются процессы отставания целевого

образовательного развития профессионального потенциала военнослужащих, приостановился процесс модернизации проектов, направленных на его совершенствование. Цель статьи – проверить гипотезу, выявить противоречия данного развития, раскрыть механизм их разрешения. Достижение цели связано с решением следующих задач: 1) уточнением сути военно-профессионального потенциала, специфики использования термина в исследовании; 2) проведением анализа результатов эмпирического исследования «Профессиональный потенциал солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту»; 3) раскрытием механизма модернизации профессионального потенциала военнослужащих, поступивших на военную службу по контракту.

Теоретико-методологическое обоснование проблемы

Методологией изучения военно-профессионального потенциала военнослужащих выступает структурно-функциональный анализ, осуществляемый на соответствующем теоретическом, правовом и эмпирическом материале. Развитие профессионального потенциала военнослужащих является приоритетной функциональной задачей военно-гражданской реформы российского общества. В Стратегии социального развития Вооруженных сил Российской Федерации до 2020 года [4] указаны две основные задачи военно-гражданского реформирования: 1) социальное развитие военных организаций, увеличение состава военнослужащих, проходящих военную службу по контракту; 2) совершенствование системы целевой военно-профессиональной образовательной подготовки солдат, сержантов, прапорщиков, обновление системы оценки процессов развития военно-профессионального потенциала военнослужащих [5]. В этой связи необходима научная диагностика практик развития и трансформации военно-профессионального потенциала военнослужащих, поступивших на военную службу по контракту, выявление сущности данной междисциплинарной категории, уточнение параметров ее социологической оценки. Традиционно исследователи связывают профессиональный потенциал с результатом образовательной деятельности, целевым формированием профессиональных деятельностных способностей военнослужащих [6]. В узком контексте формирования профессионального потенциала военнослужащего предлагается рассматривать как процесс его образовательного развития, повышение уровня военно-профессиональных знаний, уме-

ний, навыков, компетенций, а также творческих способностей [7]. Профессиональный потенциал представляет собой «меру совокупных способностей, таланта, образования, социально значимых профессиональных знаний, умений, навыков, здоровья человека, способствующих занятию им определенного социального профессионального статуса, получению доступа к власти и экономическим дивидендам» [8, с. 37]. В этом контексте профессиональный потенциал – это комплекс освоенных военнослужащими общих и военных знаний, навыков, компетенций, система разделяемых военнослужащими военно-профессиональных ценностей, норм, правил, позволяющих им эффективно реализовывать военно-профессиональную служебно-трудовую деятельность, осуществлять карьерный рост. Профессиональный потенциал военнослужащего может рассматриваться на нескольких уровнях: общественном – на уровне общества; организационном – на уровне микроорганизации; индивидуальном – на уровне конкретных военнослужащих. По сути, изменение профессионального потенциала военнослужащих можно диагностировать по следующим основным параметрам: 1) изменение уровня и характеристик образования (профессиональный контекст); 2) реализация служебно-трудовой деятельности (ее эффективность); 3) карьерный рост (достижение/недостижение роста); 4) доход (рост/отсутствие роста).

Социологическая диагностика профессионального потенциала военнослужащих, поступивших на военную службу по контракту

Проведем предварительную социологическую диагностику процесса совершенствования профессионального потенциала военнослужащих-контрактников по указанным выше параметрам. Осуществим анализ данных эмпирического социологического исследования «Профессиональный потенциал солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту». Анкетирование и обработка данных осуществлялись в 2016–2017 гг., $n = 408$.

До поступления на военную службу только пятая часть (20%) респондентов повысили свой уровень профессионального образования. В процессе поступления и реализации военной службы данный показатель существенно увеличивается. Более половины военнослужащих представляют данные о существенном росте собственного профессионального потенциала. Во время военной службы треть военнослужащих заявляют о незначительном росте профессиональ-

ного потенциала. Необходимо отметить, что по совокупности показателя более 80% военнослужащих повысили свой профессиональный потенциал после поступления на военную службу.

Вместе с тем респонденты подчеркивают, что в современных условиях образовательный рост военно-профессионального потенциала осуществляется в рамках жестко лимитирующей системы военных норм. Военнослужащие только «на бумаге» в рамках формальных законодательных актов имеют возможность получения дополнительного образования вне военной организации. На практике актерам не предоставляется дополнительных временных возможностей для реализации данных действий. Так, по результатам социологического опроса, военнослужащие ощущают оторванность от внешней системы высшего гражданского образования. 23% военнослужащих отмечают отсутствие практического временного потенциала для получения гражданского образования без отрыва от осуществления военной службы. 24% опрошенных отмечают рост необходимости модернизации систем подготовки и повышения квалификации в рамках военных организаций.

Подавляющее большинство (87%) респондентов до подписания контракта имели неудачный опыт строительства карьеры в гражданской социально-трудовой среде. После поступления на службу в военную организацию ситуация изменяется. Здесь уже большинство военнослужащих имеют положительный опыт карьерного строительства. 24% военнослужащих заявляют о наличии существенного, 42% военнослужащих отмечают наличие незначительного карьерного роста в военной организации. В целом военнослужащие положительно оценивают процесс построения карьеры в военной организации. Большинство респондентов (63%) на «отлично» и «хорошо» оценивают карьерный профессиональный рост в военной организации. Не случайно практически такой же состав военнослужащих (66%) изъявляют устойчивое желание в перспективе продлить военно-трудовой контракт. Необходимо отметить, что более половины военнослужащих рассматривают и реализуют свой карьерный путь в рамках младшего состава командиров военной организации. Менее трети военнослужащих-контрактников намерены продолжить карьерный рост в результате окончания высшего учебного заведения и получения офицерского звания.

Проявляется положительная динамика и по показателю эффективности деятельности военнослужащих. Формальные отчеты о деятельности военнослужащих исследуемой части показывают, что из года в год наблюдается рост качества выполнения нормативов военнослужа-

щими-контрактниками, повышается состав акторов, получающих высшую категорию военного мастерства [9]. Данные эмпирического исследования подтверждают это. 55% военнослужащих заявляют, что на практике повышают результативность собственной служебно-трудовой деятельности. Менее трети военнослужащих не изменили специальность, по которой осуществляли деятельность в гражданских организациях (в основном среди них водители, программисты, медицинские работники, наладчики).

Неоднозначная ситуация по трансформации дохода военнослужащих-контрактников. За время прохождения военной службы около 15% военнослужащих констатируют рост дохода, более 50% опрошенных подчеркивают, что доходы хотя и выросли, но незначительно. Пятая часть военнослужащих считает, что их доход относительно работы на гражданском предприятии практически не изменился. При этом военнослужащие считают, что их доход значительно ниже, чем их же служебно-трудовой вклад. 66% военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, заявляют, что их уровень довольствия низкий. В целом рост заработной платы не покрывает темпы инфляции. Подавляющее большинство (74%) военнослужащих указывают на постепенное снижение их реального денежного довольствия из года в год.

Проблема усиливается в результате проявления двух факторов. Во-первых, «денежное довольствие военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, является основным средством их материального обеспечения и стимулирования исполнения обязанностей военной службы» [10]. Военнослужащий не имеет временных возможностей заработать дополнительные денежные средства. Постепенное падение реального уровня денежного довольствия приводит к снижению эффективности мотивации служебно-трудовой деятельности, а значит, в перспективе будет способствовать падению эффективности реализации профессионального потенциала военнослужащего. Во-вторых, возрастает разрыв в уровне оплаты служебно-трудовой деятельности в российских и зарубежных военных организациях. Бесспорен тезис о том, что при росте требований к военно-профессиональному потенциалу российских военнослужащих, повышении их служебной нагрузки необходимо обеспечение и рост уровня оплаты их служебно-трудовой деятельности.

Военнослужащие, поступившие на военную службу по контракту, в результате систематической образовательной деятельности постепенно трансформируют собственный профессиональный потенциал. Осуществляется непосред-

ственное образовательное профессиональное развитие, осваиваются новые формы военно-профессионального потенциала, формируются преимущественно военные знания, умения, навыки (при отказе от ряда качественных систем профессионального потенциала, используемых в системе гражданских трудовых отношений), существенно возрастает эффективность последующей реализации способностей к труду военнослужащих. Изменение в системе профессионального потенциала осуществляется уже на стадии изменения профессии актором. Переход на военную службу подавляющего состава субъектов предусматривает их отказ от гражданской профессии, а также освоение нового комплекса военного потенциала (около 70% акторов). Выбор военной профессии, а также заключение контракта уже определяет необходимость прохождения военной подготовки, постоянного повышения уровня специфических компетенций военного субъекта труда. В последующем происходит не только наращивание знаний, умений, навыков военнослужащего-контрактника, но и формирование военной профессиональной культуры (освоение принципиально нового комплекса ценностей, норм, принципов служебно-трудового взаимодействия). В результате роста эффективности деятельности военнослужащего трансформируется сама форма служебно-трудового использования профессионального потенциала, формируются новые статусные позиции, повышаются карьерные возможности, уровень социальной защищенности. Также повышается эффективность труда военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. Постоянное обучение, реализация курсов повышения военно-профессионального мастерства являются базовым фактором роста служебно-трудовой результативности акторов. В целом наблюдается рост мотивации военнослужащих, повышение усердия и активности при осуществлении военной службы. Подавляющее большинство (87%) военнослужащих имеют потребность в постоянном военно-профессиональном обучении, стремятся совершенствовать организацию труда, готовы планировать, включаться в реализацию проектов оптимизации военно-профессионального взаимодействия. Военнослужащими обосновывается необходимость не только реализации процессов обучения, повышения военной квалификации, но и обновления форм организации процесса ведения военной службы, важность преодоления фактов необоснованного протектирования военной карьеры, незаконных поощрений, «кумовства» в среде военной организации. Военнослужащие четко связывают

процессы целевой образовательной подготовки и роста собственного военного профессионализма. Последнее в целом на практике определяет возможность достижения успеха во время несения военной службы, реализации последующей карьеры, получения очередного звания, должности, обеспечивает рост материального довольствия. Военнослужащие рассматривают процессы обучения в воинской части не как бюрократическую процедуру, имеющую формальное значение для отчетности вышестоящему руководству, а как практический механизм достижения эффективности в реализации служебно-трудовой деятельности, как своеобразный социальный лифт карьерного роста, формирования новых форм организации труда, возможностей социального накопления собственного военно-профессионального потенциала. Недостатки военной службы военнослужащие связывают с диспропорциями в системе образовательной подготовки и переподготовки. Подчеркивают некоторую оторванность образовательных действий от практических вопросов военной службы, применение устаревших форм информационной подготовки военнослужащих, а также постепенное понижение дохода семьи, падение стимулирования образовательной деятельности военнослужащих, оторванность образовательной системы военной организации от нужд других трудоспособных членов семьи военнослужащего.

Пути модернизации профессионального потенциала военнослужащих, поступивших на военную службу по контракту

Система образовательной подготовки не может самостоятельно эффективно решать задачи развития профессионального потенциала военнослужащих. Необходимо дополнительно создать условия для саморазвития способностей к военно-профессиональному труду военнослужащих. Важно скорректировать деятельность всего комплекса социальной военной политики государства. Последняя в условиях экономической стабилизации должна быть направлена на достижение следующих тактических целей в системе гражданско-военного строительства.

Первая тактическая цель – рост финансирования, обеспечение государственной целевой поддержки информационной составляющей военно-образовательных систем воинских частей. Важно активизировать факторы информационного и инновационного развития в отдельных военных организациях. В этой связи необходимо оптимизировать реализацию мер,

предусматривающих согласование различных направлений информационного развития образовательной базы, программного обеспечения, организации образовательных процессов в армии. Надо обеспечить возможность использования современных компьютерных систем, удовлетворение образовательных потребностей не только военнослужащего, но и всех других работоспособных членов его семьи. Одновременно важно расширить систему целевого использования компьютерной техники, применения различных цифровых образовательных систем в профессиональном обучении военнослужащих. Федеральный бюджет должен ориентироваться на увязку части своих образовательных инвестиций с потребностями воинских частей, усилить социальный контроль подготовки специалистов в военных высших заведениях. Федеральная социально-образовательная политика в целом должна быть направлена в том числе и на регулирование процессов постоянной переподготовки военнослужащих, осуществляющих военную службу по контракту, преподавателей высших военных учебных заведений. Региональная социальная политика в области образования также должна ориентироваться на оказание существенной поддержки информационной подготовки военных специалистов.

Вторая тактическая цель – оптимизация занятости, создание условий динамичного саморазвития человеческого потенциала всех трудоспособных членов семьи военнослужащего. Достижение цели связано с модернизацией федеральной социальной политики занятости членов семьи военнослужащего. В этом контексте необходимо реализовать комплексную социальную программу образовательного профессионального развития членов семьи военнослужащего-контрактника. Социальная политика, с одной стороны, должна быть направлена на повышение качества профессиональной подготовки членов семьи, повышение их конкурентоспособности на региональном рынке труда, с другой – на повышение уровня их занятости, а также роста дохода как базы для осуществления саморазвития человеческого потенциала.

Активизация социальной политики занятости членов семьи военнослужащего предусматривает отказ от применения пассивных механизмов поддержки занятости. Последняя традиционно предусматривала только сглаживание социальных и экономических негативных последствий безработицы трудоспособных членов семьи военнослужащего в результате выплат пособий безработным, а также оказания им ограниченного перечня формальных услуг, определяющих поиск и предоставление работы

через региональные службы занятости. Переход к преимущественно активной политике занятости членов семьи военнослужащего предполагает комплексное внедрение систематической и гибкой образовательной профессиональной подготовки, а также переподготовки неработающих членов семьи военнослужащего, внедрение мер, направленных на стимулирование необходимой мобильности, внедрение социальной программы самозанятости трудоспособных членов семьи военнослужащего. В этой связи важна организация государством дополнительной образовательной, финансовой, консультативной, организационной, информационной помощи военным организациям. Государственная социальная политика в конечном итоге должна быть направлена на трудоустройство членов семьи через предоставление им комплекса дополнительных услуг (преимущественно образовательной и финансовой направленности) с учетом их трудовых, а также креативных возможностей и способностей.

Третья тактическая цель – повышение дохода семей военнослужащих как носителей военно-профессионального потенциала. Достижение первой цели определяет необходимость создания социальных и экономических условий расширенного воспроизводства для самого военнослужащего, а также всех трудоспособных членов его семьи. Это обеспечит им возможность расширенного удовлетворения потребностей, потребительного воспроизводства совокупных способностей, реализации их человеческого потенциала. По сути, рост дохода членов семьи военнослужащего представляет собой условие расширенного саморазвития их биологических, интеллектуальных, духовных потребностей, а значит и способностей. При этом важно не только сохранить существующие механизмы поддержки семей военнослужащих с детьми, а также с нетрудоспособными родителями, но и расширить состав и качество социальных государственных гарантий данным семьям. Последнее предусматривает необходимость расширения системы помощи, детских пособий, компенсаций по нетрудоспособности, а также комплексной социальной защиты семьи военнослужащего, гарантий материального обеспечения, получения услуг образования, здравоохранения, культуры, оздоровительного отдыха.

Основное объективное условие развития профессионального потенциала военнослужащих-контрактников связано с обеспечением единства образовательного развития, реализации профессионального потенциала и потребления всех трудоспособных членов семьи военнослужащего. Процесс потребления акторов

участвует в этом единстве в той мере, в какой потребление выступает основным условием саморазвития способностей к профессиональному труду. Дополнительные социально-экономические условия оптимизации развития профессионального потенциала военнослужащих-контрактников заключаются: 1) в формировании инвестиционных потоков в социальную сферу воинских частей, обеспечивающих профессиональный потенциал всех членов семьи военнослужащего (образование, здравоохранение, спорт); 2) в обеспечении роста дохода членов семьи военнослужащего, достижении соответствия их оплаты труда уровню трудового использования их профессионального потенциала.

Выявлены два фактора развития профессионального потенциала военнослужащих, проходящих военную службу по контракту: 1) совершенствование системы образовательного развития военнослужащего и членов его семьи; 2) рост дохода членов семьи, оптимизация их занятости. Следствием процесса развития профессионального потенциала военнослужащих является увеличение реального использования потенциала как самого военнослужащего, так и трудоспособных членов его семьи. С одной стороны, данное развитие — это результат роста дохода, повышения добавок к их основной заработной плате (обеспечение доходности использования профессионального потенциала), с другой стороны, это результат увеличения объема инвестиционных ресурсов государства, направляемых в системы образования, здравоохранения, целевое формирование человеческого профессионального потенциала конкретных групп военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

Список литературы

1. Кудяев А.В. Социальные гарантии в условиях перехода российского общества на инновационный путь развития // Известия Саратовского государственного университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2015. Т. 15. Вып. 4. С. 55–60.
2. Ершов В.В. Культурный капитал солдат и сержантов, проходящих военную службу по контракту // Вестник Поволжского института управления. 2015. № 3 (48). С. 92–98.
3. Немоляев В.В., Савенко А.А. Профессиональное развитие как фактор трудовой мотивации работников // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2017. № 1. С. 219–223.
4. Стратегия социального развития Вооруженных сил Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства обороны Российской Федерации (Минобороны России). URL: <http://sc.mil.ru/social/strategy.htm#txt> (дата обращения: 11.06.2018).

5. Быченко Ю.Г., Пихтелёв А.М. Развитие человеческого потенциала в оценках военнослужащих // Власть. 2019. № 1. С. 209–216.
6. Карлова Е.Н. Трансформация военного профессионализма в современном обществе // Обозреватель – Observer. 2015. № 9. С. 68–78.
7. Немоляев В.В., Пихтелёв А.М. Конструирование социально-профессионального развития офицеров национальной гвардии России // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17. № 3. С. 95–101.
8. Быченко Ю.Г., Баландина Т.М. Экономическое действие как форма социального действия // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2018. № 12-3 (12). С. 35–40.
9. Ершов В.В. Социально-трудовое развитие культурного капитала солдат и сержантов // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. Т. 10. № 5. С. 17–24.
10. Федеральный закон от 7 ноября 2011 г. № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» (с изменениями и дополнениями) Ст. 2. Денежное довольствие военнослужащих. URL: <http://base.garant.ru/12191544/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/> (дата обращения: 07.03.2019).

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL POTENTIAL OF THE MILITARY PERSONNEL PERFORMING THEIR CONTRACTUAL MILITARY SERVICE

Yu.G. Bychenko, T.M. Balandina

Saratov Military Institute of the National Guard of the Russian Federation, Saratov

Socio-economic reform in Russia has led to significant transformations of civil-military relations and an increase in the number of servicemen performing military service on the contract basis. This process is objectively accompanied by a change in the professional potential of military personnel and bringing it in line with the new requirements and standards, with the conditions of functioning of the military organization, and with the necessary quality indicators. At the same time, in recent years, the targeted educational development of military personnel's professional potential was insufficient, resulting in its reduced effectiveness. The purpose of this article is to identify the contradictions of this development and to show the mechanisms for resolving them.

To achieve this goal, an analysis has been performed of the results of empirical research "Professional potential of soldiers and sergeants serving on the contract basis in the system of internal troops".

The study of the results of the empirical research shows that the choice of military profession followed by the conclusion of a military contract is the starting point of educational transformation of the professional potential of military personnel. At the same time, the system of training in military units alone cannot effectively cope with the tasks of developing the professional potential of military personnel. Therefore, it is necessary to create conditions for self-development of abilities for military-professional work of military actors. It is necessary to modernize the complex of the state's social educational military policy.

Keywords: educational development, professional military capacity, military unit, military organization, contract serviceman.