

ВОЕННА АКАДЕМИЯ „ГЕОРГИ СТОЙКОВ РАКОВСКИ”
ФАКУЛТЕТ „КОМАНДНО-ЩАБЕН”
КАТЕДРА „СУХОПЪТНИ ВОЙСКИ”

майор ПЛАМЕН АСЕНОВ ПЕТКОВ

**НАПРАВЛЕНИЯ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ
НА ОФИЦЕРСКИЯ СЪСТАВ В БЪЛГАРСКАТА АРМИЯ**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд

за присъждане на образователната и научна степен “Доктор”
Област на висшето образование 9. „Сигурност и отбрана”
професионално направление 9.2. „Военно дело”

Научен ръководител: о.р. полк. доц. д-р Петьо Петков Иванов

СОФИЯ

2014

Дисертационния труд се състои от 167 листа
Основен текст – 128 листа
Брой на литературните източници – 165
Брой на приложенията – 15
Брой на публикациите по темата – 3

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 18.12. 2014г. от __ : __ часа в зала _____ на Военна академия „Г. С. Раковски”.

Материалите по защитата са на разположение на интересувашите се в стая № 303 на Военна академия „Г. С. Раковски” – София, тел. 029226576

Дисертационният труд е обсъден на разширен катедрен съвет на катедра „Сухопътни войски” при факултет „Командно-щабен” на Военна академия „Г. С. Раковски” – София, на 16.09.2014г. и е насочен за защита пред Научно жури по научна специалност „Организация и управление на Въръжените сили”.

Докторанта работи в катедра „Сухопътни войски” при факултет „Командно-щабен” на Военна академия „Г. С. Раковски”.

Основните изследвания по дисертационния труд са проведени на терен във военните формирования на Сухопътните войски на Република България.

Автор майор Пламен Асенов Петков

Тема: Направления за усъвършенстване на кариерното развитие на офицерския състав в Българската армия

Тираж __

Излиза от печат на10.2014г.

Издателски комплекс на Военна академия „Г. С. Раковски”

I. Обща характеристика на дисертационния труд

Сложността и противоречията в съвременните условия на развитие на обществото, които се отразяват и на процесите протичащи в Българската армия като цяло и в Сухопътните войски в частност, така също и обективните тенденции за повишаване ролята на управлението на човешките ресурси, необходимостта от създаване на възможности за разкритие на професионалния и личностният потенциал на офицера поставя професионалната кариера на офицера от Сухопътните войски (СВ) в центъра на вниманието на военно-социологическата наука.

Професионалната кариера на офицера от българските СВ фокусира цял набор от взаимосвързани въпроси от научни дисциплини. Сред тях са социология, мениджмънт, икономика, психология и теорията на социалното управление. В съвременните условия, само високата конкуренция между офицерите от СВ определя стратегията за достойно придвижване по служба. Професионализма и компетентността на офицерите от СВ са важните условия за усъвършенстване и достигане на положителни резултати във военната служба.

В съвременни условия в практическа значимост се превръща изследването на професионалната кариера на офицера от СВ, за разкриване на механизмите на реализация на потенциала на човешкия професионализъм. Построените и планирането на професионалната кариера на офицера от СВ е невъзможно без съответните коренни изменения на самата личност на офицера, без умишлен поглед към системата за мотивация, на основа, на която се разгръща цялата дейност на офицера от СВ. В стремежа към успешност на професионалната кариера е скрит огромен потенциал на българските офицери, необходим за качествено реформиране на Българската армия. Указаните обстоятелства характеризират необходимостта от провеждане на теоретико-приложен социологически анализ на професионалната кариера на офицерите от СВ.

Актуалността на настоящето дисертационно изследване се определя:

- на първо място, необходимостта от интегриране (в рамките на военно-социологическите науки) на натрупването на теоретически и емпирически материал по проблема на кариерното развитие на офицерите от БА;
- на второ място, да се обобщят методите за управление на професионалната кариера разработени в социологическите науки;
- на трето място, недостатъчното изучаване на факторите, влияещи върху успешната професионална кариера на офицерския състав;
- на четвърто място, необходимостта от широка теоретична разработка на комплексно разглеждане на проблема, свързан с

противоречията, които възникват по време на кариерната реализация на офицерския състав;

- на пето място, потребността от всестранно изследване на кариерното развитие на офицерския състав, резултатите от което биха позволили усъвършенстване на кариерните процеси, разработване на индивидуален план на професионалната кариера, в интерес както на личността на офицерите така и на военната организация;

- на шесто място, необходимо е да се разработят конкретни препоръки по реализацията на кариерния път на професионалната кариера на офицерите в съвременни условия.

Степен на разработвания проблем. Резултатите от проведените изследвания и направените анализи на литературата имащи отношение към социологическото проучване по проблемите на професионалната кариера потвърждава, че съвременната социална наука разполага с широка теоретична и емпирична основа, която позволява задълбочено изследване на феномена на професионалната кариера на офицерския състав от Сухопътните войски на Република България.

Процесът на изграждане на професионалната кариера на офицера е един от частните случаи на социална мобилност, която е започнала да се изучава от първата четвъртина на ХХ век. Фундаментални трудове по социология са на М. Вебер и П. Сорокин посветени на изучаването на управленските ценности, жизненоважните стратегически насоки и професионални способности. В научните трудове на Емил Дюркем, Нейл Сметзер, Питър Бергер, Томас Луъкман, Уилям МакКинли, Джейкъб Морено, Хайнц Хекхаузен, Джордж Хоманс, Петър Штомпки, Лий Якокка и други се изследват професионалната дейност от гледна точка на теорията на ролевата идентичност, формирането на длъжностния статус и спектъра на роли, като творчески процес на усвояване от индивида, на формално разпределените правомощия и ценностите на управленските дейности.

Разработки на методологическите и методически основи на социологическото управление са представени в трудовете на Михаил Минчев, Георги Фотев, Пламен Георгиев, Иван Хаджийски, които съставят организационната база на социологическото изследване в областта на професионалната кариера на личността. Значително развитие в проучването на кариера се отбелязва в началото на 90-те години на ХХ век. Изследователски интерес в този период бе насочен към различни категории от населението, да се анализира тяхната професионална и служебна кариера. Широкото разпространение е получило научни изследвания, в които авторите са използвали категоричен понятийния апарат, включващи такива понятия като „кариерна мобилност”, „длъжностна кариера”, „социален

лифт”, „кариерен лифт”, „управление на кариерата”. В тях се обръща внимание на вътрешноорганизационната кариера на различните категории работници и служители, разработвали са се препоръки за ръководителите отговарящи за кариерните процеси.

Различни аспекти за успех на професионалната кариера са разгледани в трудовете на съвременни български учени. Сред тези аспекти, трябва да се подчертае опазване на здравето, рационален начин на живот, определянето на ефективни корпоративни стратегии в комуникационната система, в която влиза личността на човека.

Професионалната кариера на офицера през призмата на военната социология не е изучена. Ако се вгледаме в историята на военната социология, можем да отбележим работата на П. Режепо, който е обърнал внимание на статистическото изучаване на проблема по придвижване в кариерата на офицерите от руската армия в началото на ХХ век. В рамките на военната наука са проведени изследвания, свързани, а анализа на различни социални явления и процеси, характерни за професионалната кариера на офицера, техните особености и регулиране на тези процеси. Военните учени занимаващи се в тази област на изследване са Янцислав Янакиев, Захарин Марков, Георги Карастоянов, Димитър Димитров, Галин Иванов и други, които са изследвали различни аспекти на функциониране на социалните процеси в условията на военната организация. Някой учени като Иван Бонев са обърнали внимание на характера на войнския труд, анализа на комплекса от фактори, непосредствено влияещи върху служебно длъжностното придвижване на офицера.

Ако обобщим резултатите от прегледа на родните изследователи в областта на професионалната кариера на човека, то можем да направим извода, че дадения феномен трябва да бъде в центъра на вниманието на теоретичната и приложната социология. Това ще попълни съществуващите теоретични пропуски и ще интегрира съществуващите знания в областта на професионалната кариера в една цялостна система. Горните обстоятелства обосновават целесъобразността на изследване на въпросите свързани с професионалната кариера на офицерския състав на Сухопътните войски на Република България, а така също определят обектно-предметната област на това дисертационно изследване.

Обект на изследването - кариерното развитие на офицерския състав от Българската армия.

Предмет на изследването - същност, съдържание и състоянието на професионалната кариера на офицерския състав, направления за усъвършенстване на кариерното развитие в съвременните условия.

Целта на изследване на дисертационния труд е на основа на съществуващи теоретико-методологически подходи за изучаване на професионалната кариера да се изследва и анализира съвременното състояние на професионалната кариера на офицерите за усъвършенстване на кариерното развитие.

Постигането на целта на научното изследване включва поетапното решаване на следните научноизследователски **задачи**:

1. Да се изследват основните теоретико-методологични подходи за изучаване на същността на професионалната кариера на офицерите, определяйки техните характеристики и се формира теоретичен модел на изследване на професионалната кариера;

2. Да се разработи и проведе цялостно военно-социологическо изследване за определяне на съвременното състояние на професионалната кариера на офицерите от СВ и се опишат особеностите и видовете професионална кариера на офицерите;

3. Да се обосноват направления и способности за усъвършенстване на професионалната кариера на офицерите от СВ в съвременни условия.

При решаване на изследователските задачи са наложени следните **ограничения**:

- обект на изследване са младшият и старшият офицерски състав от Сухопътните войски на Българската армия, като за целта се изследва до ниво Командване на Сухопътните войски;

- резултатите от изследванията, направени в дисертационния труд, са приложими в Сухопътните войски на Българската армия. За да се приложат във Военновъздушните и Военноморските сили, е необходимо да бъдат частично адаптирани спрямо специфичните изисквания на организационната единица, а и предвид спецификата на тяхната дейност.

Основната хипотеза на изследването се заключава в това, че в съвременните условия в Сухопътни войски съществуват комплекс от фактори, които влияят негативно на развитието на професионалната кариера на офицерите и допринасят за наличието на дисфункционални процеси в професионалната кариера. Анализът на тези фактори изисква от органите свързани с управлението на човешките ресурси да предприемат мерки за управлението на професионалната кариера на офицерите от Сухопътните войски.

Частни хипотези:

професионалната кариера на офицера от Сухопътните войски се характеризира с процес на принудителна смяна на професионалния статус на личността и е резултат от сложното взаимодействие на факторите и

условията: обективни и субективни, вътрешни и външни, на средата, личностни и др.;

- доминиращо въздействие в системата от фактори и условия, влияещи на кариерните процеси в Сухопътните войски, оказват личните професионални показатели на офицера, а не факторите на военна организация и на външната среда;

- трябва да се отчитат в дейността на органите свързани с управлението на професионалната кариера на офицерите възможностите за реализация на потребностите на личността на офицера, така и нуждите на военната организация.

Теоретико-методологична основа на дисертационното изследване са основни положения от:

- обща социология, социална философия, социална психология, социология на личност, социология на управлението;

- теория на социалните системи, която позволява да се разглежда професионалната кариера на офицера като цялостна система;

- теория на социалното действие, определяща кариерното придвижване на офицера като единица на социалното поведение;

- теория на социалния обмен, което отразява смяната на ценности в кариерното пространство в процесът на преминаване по стълбата на професионалната кариера.

Методологическа основа на дисертацията са методи на системно описание, социологическо изследване, общо научни методи, методи за сравнение, обобщение, абстракция.

Емпиричната основа на дисертационното изследване се съдържа в получените резултати от проведеното социологическо изследване с шифър „Кариера”, проведено през август на 2013 година, а също и резултатите от експертното проучване, чрез въпросник, на който отговориха офицери от различните нива от СВ. В емпиричната база също влязоха статистически данни от средствата за масова информация, сведения от нормативно-правните документи регламентиращи протичането на военната служба.

Достоверност и научна обосновааност на резултатите от дисертационното изследване са обезпечени:

- теоретически и методологически обосновааност на концептуалния модел на обекта на изследване;

- сравнителен анализ и потвърждаването на достоверни и апробирани в други изследвания изводи и препоръки;

- конкретно използване на логически и математико-статистически методи на обработка и анализ на първичната социологическа информация.

II. Структура и съдържание на дисертационния труд

Дисертационния труд се състои от увод, три глави, заключение, списък на използвани съкращения, списък на използвана литература, списък с приложения.

В **увода** се дава обща характеристика на дисертационния труд и се представя състоянието и степента на разработеност на научния проблем.

Основното съдържание на дисертацията се излага в три глави.

ПЪРВА ГЛАВА. Теоретична и методологична основа на изследване на кариерата на офицерския състав от сухопътните войски.

1. Подходи прилагани към изучаване и изследване на професионалната кариера.

1.1. Използвани подходи при изучаване на професионалната кариера.

1.2. Изследване на професионалната кариера.

2. Съдържание на основните понятия.

2.1. Същност на професионалната кариера на офицерите от СВ, разработване на теоретично-концептуален модел на изследване.

2.2. Теоретични аспекти и ключови принципи в терминологията на професионалната кариера.

3. Фактори, влияещи върху професионалната кариера на офицерите.

ИЗВОДИ

С решаването на **първата** научноизследователска задача се поставя общата теоретична рамка на изследването, като се дефинират основни понятия, характеризиращи професионалната кариера, изяснява се същността и факторите влияещи върху професионалната кариера и се формира теоретично-концептуален модел на изследването.

Първа глава се състои от **три** параграфа.

В **първия** параграф се разглеждат видовете подходи прилагани към професионалната кариера. Обобщавайки постиженията на българската и международна социологическа мисъл в областта на изследването на професионалната кариера, може да се направи извода, че към момента устойчиво заемат място трите групи подходи: психологически; икономически; социологически. Всеки от изброените подходи отговаря на различни въпроси от типа: „Какви хора са необходими?“, „Какви икономически лостове могат да се прилагат?“, „Каква социална позиция, статус заема отделните човек?“ и в крайна сметка – “Възможно ли е Българската армия и по конкретно в Сухопътните войски да има способни и професионално подготвени офицери?”.

Обърнато е внимание и анализирано понятието „професионална кариера” от гледна точка на организационното ниво и на нивото на физическите лица. В тази връзка не може да се пренебрегне съществуващият дисбаланс между двете гледни точки, от една страна, съществуващите теоретични знания и практика по военните аспекти на кариерата, а от друга – личностните качества на индивида, които следва да имат значително въздействие върху процеса на изграждане на кариерата.

Във **втория** параграф се определя същността на понятието „кариера” използвано за научни дискусии на страниците на специалната социологическа литература. Понятието „кариера” е многостранно, многообхватно и е свързано с различни съдържания и като правило, фиксира вниманието си върху отделните характеристики и аспектите на кариерата. Може да бъде разглеждано в широк и тесен смисъл.

Именно затова за нуждите на изследването е прието **работно** определение за „*професионална кариера на офицера от Сухопътни войски*” и на понятията, които образуват концептуално теоретичния модел на обекта на изследвания.

В качеството на теоретично-концептуален модел на изследване на професионалната кариера на офицера от СВ (фиг. 1) е реализирано социалното взаимодействие на субекта на професионалната кариера с елементите на кариерното пространство, което се определя като относително обособената съвкупност от длъжности в длъжностната структура, съдържаща необходимите условия за реализация на професионалните способности на офицера.



Фиг. 1. Теоретичен модел на професионалната кариера на офицер от СВ

На преден план се извежда механизма за придвижване на офицерите към по-високи длъжности, който е тясно свързан с механизма на социално

професионална мобилност, по-специално, с вертикалната си съставяща. Ако няма различни бариери под формата на кариерни блокади за социално-професионалното движение на хората, можем да очакваме интензивна професионална кариера, когато някои офицери бързо се изкачват по социалната и професионална стълба и получават висок статус.

Направения анализ на теоретичните постановки свързани с изучаването на феномена „кариера” разкрива различни страни и граници, дотолкова доколкото всяка социологическа парадигма се развива на основа на своя методология за търсене на ново знание, и по свой начин разкрива трите основни функции на методологическите теории:

- 1) ориентираща, насочваща усилията на изследването в избор на данни;
- 2) предсказателна, на основа на установяването на зависимости в някои специални области;

- 3) класифицираща, помагача за систематизиране на факти по пътя идентифициране на основните им свойства и връзки.

Акцентира се от кои позиции се изследва професионална кариера и основните принципи, залегнали в тази основа. Изследването на феномена професионална кариера на офицера от СВ през призмата на различните социологически теории ни позволява, от една страна, да разкрием съдържанието му, спецификата и направленията на протичане на кариерните процеси, а от друга - ще имаме възможността научно да обосновем теоретически построените концепции за професионалната кариера на офицера от Сухопътните войски. Обърнато е внимание на социалното придвижване на офицера в кариерното пространство, което непрекъснато протича в обществото на военната организация. По своята същност представлява социална мобилност изучавана от Сорокин през 1927 г. и е тълкувана от него като процес на флукутации. В процеса на флукутация се променя положението на офицерите от СВ в кариерното пространство, и особено важно е тази промяна да съответства на общото направление на даденото движение със стратегически ориентираната професионална кариера.

С помощта на теорията на социалното действие разбираме и интерпретираме поведението на офицера в процеса на изграждане на неговата професионална кариера и разкриваме значението, което той сам ѝ придава посредством изразяване на връзка между поставената цел и достъпните средства. Класификацията на социалното действие, предложено от Макс Вебер, е основана главно на отчитането на мярката и степента на съзнателност и рационалност, установено в рамките на всеки тип социално действие. Използването на тази класификация може да предложат четири

идеално-типични вида кариерни действия, в които се реализират съответстващите типове социални действия (фиг. 2).



Фиг. 2. Идеално-типични вида кариерни действия

Анализа на кариерата в работата на Вебер разглежда класическата теория за бюрократията, нейните положителни и отрицателни страни, тъй като съществуването на мащабна формална организация не е възможно без определена степен на бюрократизация. Акцентира се върху насърчаването, придвижването по йерархичната служебна стълба, в резултат, на което професионална кариера се оказва централен елемент на бюрократичната мотивация. За самото изследване важно по съдържание е функционирането на механизмите на бюрократичните кариерни процеси, които могат да се свържат с офицерите от СВ.

Направения анализ за перспективата от свързаност на принципите на рационалното взаимодействие и връзка им теорията на социалния обмен позволи да адаптираме структурата на обмена на ценности в кариерното пространство на офицера. Тук в терминологията на езика на кариерата са въведени ключови принципи като:

- маркетингово направление на кариерната активност изразена в това, колкото по често се възнаграждават действията на офицера от участниците в кариерните процеси, то толкова по често офицера ще повтаря тези действия;
- пределната полезност, която притежава кариерното действие има ефект да причинява постоянна нужда от иновации - намиране на нови кариерни действия, за да се поддържа конкурентната способност на офицера;
- правило за разпределение на справедлив обмен, осигуряване на справедливо изменение на статуса, в съответствие с кариерните очаквания на офицера и в резултат на неговите професионални дейности.

С помощта на езика на кариерата фиксираме символи -реакции, норми, обичаи, характерни за кариерното пространство, модели на поведение – социалните роли, които трябва да играят офицерите от СВ. Една от основните движещи сили за развитието на професионалната кариера на офицерския състав е собствената мотивация за работа по подобряване на собствения професионално-длъжностен статут. В резултат на натрупването на повече професионален опит и стаж влиянието вътрешни фактори - мотиви, ниво на претенции, самочувствие, самооценка, здравословно състояние играе по-голяма роля върху кариерата.

Целия набор от различни по съдържание и насоченост теории показва, че прилагането им към офицерския състав изкарва на преден план най-ниското ниво на потребност, а именно физическото съществуване. Задоволяването ѝ отнема на голяма част от офицерите твърде много сили, и се отразява отрицателно на тяхното кариерно развитие и служебно-професионален ръст. Въпреки това, всеки офицер по време на професионалната си дейност си поставя пред себе си набор от някои цели, една, от които е изграждането на собствена професионална кариера.

В **третия** параграф е направен анализ на факторите влияещи върху професионалната кариера на офицерите чрез прилагане на системен подход за цялостното им осмисляне и разбиране. Установено беше, че върху системата от взаимодействащи елементи в професионалната кариера на офицера от СВ ще влияят цял комплекс от фактори (фиг. 4).



Фиг. 4. Комплекс от фактори, оказващи влияние върху професионалната кариера на офицерите от СВ

Предложената група фактори на професионалната кариера позволи да се установят по-ясно основните особености на действие на офицери от СВ, в сложната мрежа от различни длъжности. Факторите и взаимовръзката им са необходимото условие и важна предпоставка за управление на

професионалната кариера и разработването на ефективни методи за нейното регулиране.

Така, обобщавайки теоретичния анализ на професионалната кариера на офицерите от СВ, е предположено, че съществува механизъм за професионалната кариера. С други думи, утвърден набор от взаимосвързани елементи, които са общи за всички процеси, свързани с придвижването по служебно-професионалната стълбица. Съществуването на този механизъм, както и наличието на противоречия за неговото функциониране прави възможно и необходимо да се регулират тези важни социални процеси.

Резултатите от решаването на **първа изследователска задача** се представят от следните **изводи**:

1. Под професионална кариера на офицерите от Сухопътните войски е необходимо да се разбира процес на последователна, задължителна смяна на професионално-длъжностната роля на офицера, статусите, видовете дейности, изразени в определени военни длъжности, гарантиращи максимална удовлетвореност на потребностите на офицера в процеса на службата си в Сухопътните войски. При това, тази смяна на видовете дейности, се определя от нивото на образование и квалификация на офицера и състоянието на неговото здраве.

2. Професионална кариера на офицерите като социален процес се развива в професионални дейности при формиране и развитие на военно-служебните отношения, както между социални групи военнослужещи, така и между отделните военнослужещи. Тя се генерира от обективните условия на живот във Въоръжените сили, оказва многостранно влияние върху тяхното развитие, по време на протичането и на други социални процеси.

3. Професионалната кариера представлява комплексен процес, изучаването, на което изисква прилагането на системния подход. Теоретичният модел на професионална кариера на офицера може да се представи в качеството на сложно взаимодействие на субекта на професионалната кариера (личността на офицера), кариерното действие, състоянието на здравето на офицера, нивото на образование и квалификация, системата за мотивация, кариерния лифт и резултата от професионалната кариера, която отразява определен неин тип.

4. Професионална кариера на офицерите е в следствие от резултатите на сложното взаимно влияние на комплекса фактори: външни и вътрешни, обективни и субективни, общи и ситуативни, на средата и личностни. Резултат от влиянието на тези фактори оказва пряка корелация със състояние и основните типове професионална кариера на офицерите от СВ.

ВТОРА ГЛАВА. Съвременно състояние и основни типове професионални кариери на офицерския състав от Сухопътните войски.

1. Анализ на съвременното състояние на професионалната кариера на офицерския състав от Сухопътните войски.

1.1. Социален статус на офицерите от Сухопътните войски.

1.2. Етапи на реализиране на кариерно развитие на офицерите от Сухопътните войски.

2. Определяне и сравняване на началните параметри на професионалната кариера на офицерите от Сухопътните войски.

2.1. Определяне и характеристика на типовете професионална кариера на офицерите от Сухопътните войски.

2.2. Фактори влияещи върху професионалната кариера на офицерите от Сухопътните войски в съвременни условия.

3. Анализ на кариерните пътища за развитие на професионалната кариера.

3.1. Способи прилагани към субкултурните групи.

3.2. Показатели за успешна професионална кариера на офицерите от Сухопътните войски.

4. Анализ на показателите за успешност на професионалната кариера на офицерите основан на военно-социологическо изследване.

Изводи от втора глава.

Във **втора глава** се решава **втора** научноизследователска задача като се изследва съвременното състояние и основните типове професионални кариери на офицерите от СВ и са определени показателите за успешна кариера.

Втората глава се състои от **четири** параграфа.

Направения анализ в **първия** параграф разглежда съвременното състояние на професионалната кариера на офицерите, като в областта на изследователския интерес попадна именно процеса на възходящата кариера, която представлява съвкупност от социални взаимодействия, които улесняват прехода на офицера от една професионална длъжност към друга. Разглеждайки армията, като един от каналите за социална мобилност отбелязваме специфичната ѝ роля „на социална стълбица” и канал за „вертикална циркулация”.

В съвременни условия Въръжените сили са кариерното пространство, в което офицерите изграждат професионалната си кариера. Въпреки това, има много фактори, които определят скоростта и интензивността на отделната кариера. Мястото, което заема военнорслужещия днес в обществото убедително свидетелства за статусна несъвместимост, при което обективната необходимост за висок социален статус на офицерите от Въръжените сили встъпва в противоречие със съществуващата обществена оценка за престижа

на военната служба, и с нивото на правна и социална защитеност на офицерския състав.

Изследването показва, че професията офицер от ВС на Република България губи предишната си привлекателност, а самооценката на офицерите към своето обществено положение е много тясно свързан със самооценката на материалното им положение. Налице е противоречие между вътрешното убеждение на офицерите в социалната значимост на тяхната служба и в разбирането за това, че в настоящият момент труда на военнослужещия не се оценява от държавата и обществото по достойнство. Въоръжените сили, като част от държавната структура, са се превърнали в институт с висок социален риск, и военната служба е престанала да гарантира на човека високо социално положение в обществото и съответното материално благоденствие.

Съществен аспект за реализиране на кариерното развитие на офицерите е заемането от тях на длъжности в определени кариерни области и кариерни полета. Всяка следваща стъпка за заемане на определена длъжност офицера трябва да предприеме след придобиване на необходимата за целта квалификация. Разбира се трябва да се отчитат и следните особености:

- съхранение и поддържане на здравословното състояние на такова ниво, позволяващо да изпълни критериите заложи в годишните профилактични прегледи, без никакви сериозни диагнози, които да повлияят върху кариерата на офицера;

- постоянна работа за усъвършенстване на знанията и уменията;
- увеличаване на самостоятелната работа;
- защита и получаване на сертификати за различни компетентности и умения;

Факт е, че професията на офицера от СВ дава възможност за промяна на военноотчетна специалност след няколко повратни момента в службата, например, организационни промени в структурата и състава на военното формирование. Тази възможност не се използва ефективно и е прекъснат диалога между офицера и неговия непосредствен началник.

Във **втория** параграф на втора глава се определят и сравняват началните параметри на професионалната кариера на офицерите от СВ и се определиха типовете професионална кариера на офицерите. Приема се параметъра на относителната вероятност P , която определя възможността за следващ служебно професионален ръст, характеризираща се с количествено изразяване на широко или тясно кариерно пространство.

Анализирайки съотношенията между съответните длъжности за младши и старши офицери се определи кариерното пространство със следното значение:

- открито кариерно пространство ($P = 1$);

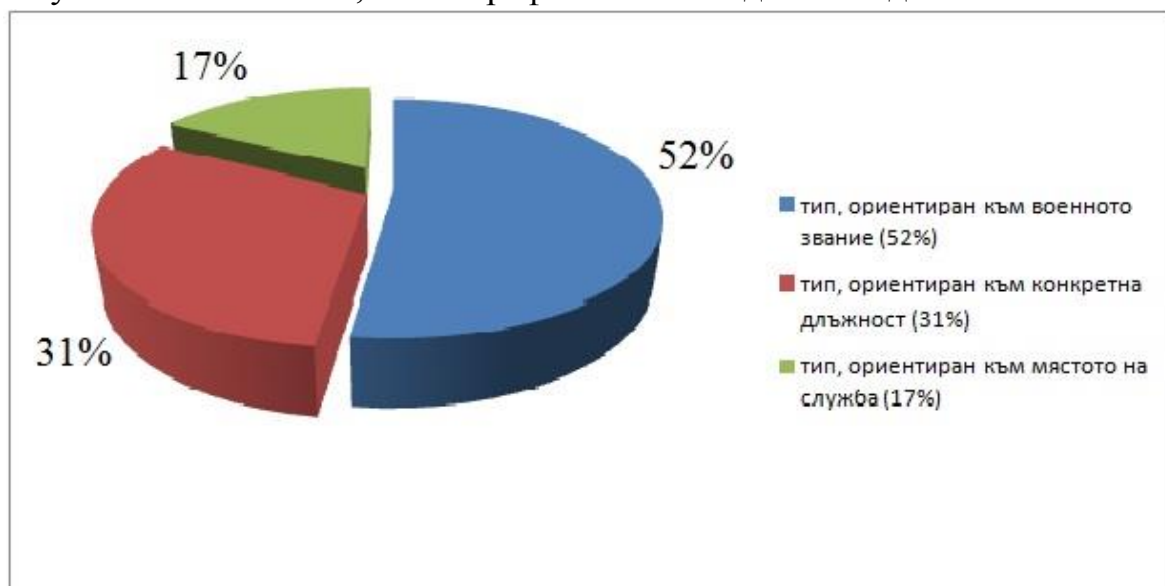
- широко кариерно пространство ($1 > P \geq 0,80$);
- нормално кариерно пространство ($0,79 \geq P \geq 0,5$);
- тясно кариерно пространство ($0,49 \geq P \geq 0,2$);
- закрито кариерно пространство ($0,19 \geq P \geq 0$).

Службата на офицерите от Сухопътните войски е съпроводена не само с постепенно придвижване по служебно-професионалната стълбица, но и с присвояване на различните военни звания от първото офицерско звание „лейтенант“ до „полковник“. Изхождайки от получените резултати, може да се твърди, че 58% от анкетираните офицери от СВ са имали забавяне с присвояване на военно звание по време на службата си.

Получените резултати от проведеното изследване показаха, че в зависимост от перспективните цели, към които са насочени всички усилия на офицера по служебно-длъжностното придвижване, може да определим следните типове професионална кариера.

- първия тип професионална кариера, ориентиран към военното звание;
- втория тип професионална кариера, ориентиран към конкретната длъжност;
- третия тип професионална кариера, ориентиран към мястото на служба (в географски смисъл).

Резултатите от проведеното социологическо изследване позволява да направим разпределение на типовете професионални кариери на офицерите от Сухопътните войски, което графично изглежда по следния начин.



Фиг. 6. Типове професионални кариери на офицерите от СВ

На респондентите бяха предложени седем фактора, които влияят върху професионалната кариера на офицерите в съвременни условия:

- личните професионални и делови качества на офицера;
- подкрепа от влиятелни хора (т. нар. „лапа”);
- силната мотивация за професионална реализация като офицер от СВ;
- социално-битовите условия на живот на офицера;
- активност (пробивност) на офицера;
- образованието на офицера (военна академия, граждански университет и др.);
- случайни фактори (предложение за работа и др.).

Същите бяха оценени по пет степенна скала, като най-слабо значим получава оценка 1. Резултатите показаха, че най-голямо влияние на развитието на професионалната кариера на офицерите от Сухопътните войски в съвременни условия оказват личните професионални и делови качества на офицера. Средния коефициент на тежест на тези фактори съставя 0,828. Най-малко влияние на обекта на изследване оказват случайните фактори, които имат значение на среден коефициент на тежест 0,495.

За да разберем, протичането на процеса на придвижване на офицерите в кариерното пространство и как са способни да преодолеят бариерите и границите между статусно-длъжностните позиции, изразихме в математически вид силата F , с която офицерите се опитват да преодолеят кариерните бариери, свързани с придвижване на по-висока длъжност.

Силата F е изразена с използването на следната формула:

$$F = \frac{\lambda Pi}{l} K$$

Където F – силата, която офицера прилага за заемане на висшестоящата длъжностна позиция;

λ - коефициент, определящ колко силни са предпочитанията на офицера в отношение на очакваните резултати (в дадения случай достигане на по-висока длъжност).

Pi - потенциал на офицера от Сухопътните войски, включващ в себе си различни ресурси, които могат да бъдат използвани за достигането на собствените цели.

K – коефициент на конкуренция.

l – социалната дистанция между две длъжности: заемащата и висшестоящата.

Чрез измерване на силата, с която офицера се стреми да заеме висшестоящата длъжностна позиция, и изчисляване на кариерното пространство, може с определена вероятност да се предскаже, попада ли той на нея, или не.

Във **третия** параграф на втора глава е направен анализ на кариерните пътища за развитие на професионалната кариера като са разгледани различни способности и са оценени по важност различни показатели за успешна професионална кариера.

С изменение на своя социален статус офицерите често се сблъскват с трудности с влизане в нови субкултури групи с по-висок статус. Възниква нужда от преодоляване на културните бариери и бариерата на комуникация при което офицерите така или иначе прибъгват към някой способности в процеса на изграждане на собствената професионална кариера. Пример за това са: трансформацията на начина на живот; развитие на типичното статусно поведение; повишаване на собствения социално-професионален статус.

При трансформацията на начина на живот индивида сравнява доходите си с представите на по-високото социално общество, макар материално битовата култура, може да бъде, и не толкова забележима, но с тежест на значим способ за приобщаване към по-високо статусното ниво. Но материалния образ на живота е само един от моментите на приобщаване към новия статус и сам по себе си, без изменение на другите компоненти на културата не означава много.

За да бъде приет в новата за него военна социално-професионална среда, офицерите не сменят само пагона, те променят начина, по който се изразява и общува, по който се весели, маниерите, жестовете – всичко подлежи на промяна и трябва да се превърне в навик и вероятно единствено възможен тип на поведение. Успеха на всяка една дейност предполага наличието на високи положителни резултати в края ѝ. Това важи с пълна сила за професионалната кариера на офицерите от СВ.

Според резултатите, получени от експертното становище на офицерите от СВ, беше установено, че около 80% от анкетираните са доста запознати с проблемите свързани с професионалната кариера на офицерите от СВ, и изразяват своето мнение именно от тази позиция. Почти всеки пети от анкетираните (17,4%) е показал средна степен на познаване на проблема, основата, за което е натрупания опит, и само 3,5% от анкетираните оценяват своята степен на познаване на посочените проблеми по ниско от средното.

По време на изследването се оцениха важността на някои показатели за успешна професионална кариера на офицерите от Сухопътните войски. Тези показатели се разпределиха както следва (в скоби е посочен стойността на коефициента на тежест p и стойността на показателя за успешност R):

- наличие на необходими средства, осигуряващи нормално съществуване (заслужен стандартна живот) след пенсиониране (освобождаване) от СВ ($p=0,925$; $R=1$);

- постигане на заслужен авторитет, признание, уважение от страна на колегите ($p= 0,9$; $R = 2$);
- собствена удовлетвореност от изпълнение на служебно-професионалната дейност ($p= 0,885$; $R = 3$);
- наличие на собствено жилище, получено от Министерството на отбраната ($p= 0,852$; $R = 4$);
- достигане на висок професионализъм в рамките на една военноотчетна специалност ($p= 0,762$; $R = 5$);
- наличие на награди (поощрения) за постигнати успехи в професионалната подготовка по време на служба ($p= 0,702$; $R = 6$);
- осигуряване с необходимите познанства (връзки) гарантиращи решаването на всякакви въпроси ($p= 0,7$; $R = 7$);
- заемане на високо длъжностно положение, осигуряващо влияние при вземане на решения на ниво вид ВС ($p= 0,688$; $R = 8$);
- заемане на високо длъжностно положение, осигуряващо допълнителни източници на доход ($p= 0,644$; $R = 9$);

Анкетираните с различно военно звание в експертното си становище по различен начин оцениха тези показатели.

В четвърти параграф на втора глава е анализиран всеки един от показателите за успешност на професионалната кариера. Направено е пояснение и описание на всеки един от показателите.

Показателя „наличие на необходимите средства, осигуряващи заслужен стандарт на живот след пенсиониране” има максимален коефициент на тежест p и отразява в основа материалните резултати на построяване на професионалната кариера. В този показател се акумулират прогнозните потребности на офицерите от СВ, които ще бъдат актуални след пенсиониране.

Втори се нарежда показателя „постигане на заслужен авторитет, признание, уважение от страна на колегите”. Оказа се, че самият показател има голямо значение за голяма част от офицерския състав и е пряко свързан с теория за потребностите на Маслоу. Тук следва да се отчитат външните субективни оценки на социално-служебното обкръжение на различните офицери от СВ. Тези оценки така или иначе с течение на времето придобиват гласност.

Собствената удовлетвореност от изпълнение на служебно-професионалните дейности има близка по стойност величина с предходния показател и може да твърдим, че имат едно и също значение за офицерите.

На едно от челните места се нарежда и показателя „наличие на собствено жилище осигурено от Министерството на отбраната”, който

представлява факт за притежаване на собствено жилище, отдадено от Министерството на отбраната за постоянно и обезпечаващо социалните норми в съответствие с големината на семейството на офицерите от СВ.

Показателя „достигане на висок професионализъм в рамките на една военноотчетна специалност” стои на пето място, между офицерите, високия професионализъм се счита за една от главните цели на началните етапи на построяването на професионалната кариера. Именно от нивото на компетентности, опит и квалификация в повечето от случаите зависи заемането на вакантна висшестояща длъжност.

По-нататък следва показателя „наличие на награди (поощрения) за постигнати успехи в професионалната подготовка по време на служба” се нарежда на шесто място. Изразява се в качеството на количеството награди (медали, ордени, почетен знак и др.) и поощрения (благодарност, грамота, предметна или парична награда и др.), които получава офицера през етапите от професионалната си кариера. Значимия разрыв в значимостта на дадения показател, преди всичко, се обяснява с това, че наградите и поощренията си в качеството си на морални блага стоят по-ниско от благата материален характер.

Показателя „осигуряване с необходимите познанства (връзки) гарантиращи решаването на всякакви въпроси” е следващият в йерархия показател за успешна професионална кариера на офицера от СВ. Стойността му не различава от предходния и е приблизително равно значение на предхождания. Този показател макар и на по-ниско ниво може да гарантира на някои офицери бързо придвижване в службата съответно и заемане на длъжности, привлекателни за повечето офицери от СВ.

Следващия показател „заемане на високо длъжностно положение, осигуряващи влияние върху приеманите решения на ниво вид въоръжени сили”, може основно да служи като индекс на показателя за успех на професионалната кариера, когато офицерът е на длъжност в управлението на вид въоръжена сила (в нашия случай КСВ).

И накрая, показателя „заемане на високо длъжностно положение, осигуряващо допълнителни източници на доход”, който е посочен като най-незначимия за оценка на успеха на професионалната кариера на офицера от СВ. Очевидно е, че дадения показател е слабо свързан със съдържанието характеризиращо професионалните показатели съставляващи кариерата на офицера, което показват й резултатите от изследванията.

С цел определяне с колко даден показател е по напред от друг въведохме величината Δ , която е равна на разликата между коефициентите на тежест имащ по-висока стойност и следващия след него.

Резултатите от изследването показват, че първите четири показателя има много малки разлики един от друг по значение на коефициента p . Тук величината Δ приема значения от 0,015 до 0,033, което дава право да се твърди за приблизително равно значение на тези показатели.

Обединихме показатели с ранг $R = 6$ и показателя с ранг $R = 7$. Величината Δ между дадените показатели приема стойност 0,002. Може да твърдим, че наличие на награди (поощрения) за постигнати успехи в професионалната подготовка по време на служба и осигуряване с необходимите познанства (връзки) гарантиращи решаването на всякакви въпроси, се оценява еднакво.

Оценката на посочените показатели от експертната група и резултатите от обработката им дава възможност за потвърждаване на основната хипотеза на изследването.

Резултатите от решаването на **втора изследователска задача** се представят от следните **изводи**:

1. Изследването на професионалната кариера на офицерите от българските Сухопътни войски се проведе според изследователските традиции на изучаване на социалната мобилност като цяло и вертикалната мобилност в частност. Механизма на движение на офицера от СВ към по-висока длъжност е тясно свързан с механизма за социалната мобилност, а в частност с нейната вертикална съставяща. Ако не съществуват различни бариери във вид на кариерни блокади за социално-професионално движение на индивида, то може да се очаква интензивна вертикална мобилност, когато някои офицери бързо се изкачва по социално-професионалната стълба и получава висок статус.

2. Социалното положение в обществото, което заемат офицерите, в това число и офицерите от Сухопътните войски е резултат от низходяща групова социална мобилност, когато цяла социално-професионална група по такива основополагащи критерии за социална стратификация като, престиж, притежаване на определено материално изразено богатство, значително попада по-ниско в сравнение със съществуващата стратификационна система на съвременното българско общество.

3. Динамичните показатели на професионалната кариера на офицерите от СВ зависят от относителната вероятностна характеристика на кариерното пространство, което може да бъде открито, широко, нормално, тясно и закрито. Максималната динамика на изграждане на професионалната кариера ще се наблюдава при открито и широко кариерно пространство.

4. Резултатите от проведеното изследване показваха, че в зависимост от перспективните цели, към които са насочени всички усилия на офицера по

служебно-длъжностното придвижване, може да разграничим следните типове професионални кариери:

- първия тип професионална кариера, ориентиран към военното звание;
- втория тип професионална кариера, ориентиран към конкретната длъжност;
- третия тип професионална кариера, ориентиран към мястото на служба (в географски смисъл).

Изследването показва, че най-разпространен е първият тип професионална кариера на офицера от СВ в съвременни условия, ориентиран към военното звание (52% от анкетираните).

5. Най-голямо влияние за развитие на професионалната кариера на офицерите от СВ в съвременни условия оказват личните, професионалните и делови качества на офицера, а най-малко влияние за развитието професионалната кариера оказват случайните фактори. По този начин, в системата от фактори и условия, влияещи върху кариерните процеси в Сухопътни войски, доминиращо въздействие оказват личните професионални показатели на офицера, а не факторите на военната организация и външната среда.

6. Успеха на професионалната кариера на офицера се влияе от редица показатели, степенувани в определена йерархия. На първо място е материалното благополучие след приключване на професионалната кариера, а така също авторитета, признанието и уважението от страна на колегите заедно с удовлетвореност от изпълнение на служебно-професионалните дейности. Оценката на посочените показатели от експертната група и получените резултати дава възможност за потвърждаване на основната хипотеза на изследването, вследствие на което да се дадът направления и способности за усъвършенстване на кариерното развитие на офицерите от СВ.

ТРЕТА ГЛАВА. Направления и способности за усъвършенстване на кариерното развитие на офицерите от Сухопътните войски.

1. Кариерно развитие на служителите в гражданска организация.

2. Формулиране на насоки за усъвършенстване и управление на професионалната кариера на военнослужещите и отчитане на сързаните с това обстоятелства.

2.1. Кадрови технологии използвани при управлението на професионалната кариера.

2.2. Управление на кариерата чрез система за управление.

2.3. Формулиране на принципи на управление на професионалната кариера на офицерите от Сухопътните войски.

2.4. Формиране на план на професионална кариера на офицерския състав.

3. Направления и способности за усъвършенстване на кариерното развитие на офицерския състав от Сухопътните войски в съвременни условия.

Изводи от трета глава.

В трета глава се решава **третата** научноизследователска задача, като се формулират направления и способности за усъвършенстване на кариерното развитие на офицерския състав от Сухопътните войски в съвременни условия.

Трета глава се състои от **три** параграфа.

В **първия** параграф с отчитане на опита от управлението на кариерното развитие в търговските организации е направена е сравнителна характеристика между Банка ДСК и военната организация. Банката не е избрана случайно, тя се наложи като предпочитан партньор в банкирането, но според различни проучвания през последните години тя е лидер по доверие и най-разпознаваема банка в България¹. В сферите на дейности на Банката и военната служба съществуват някои сходни черти, позволяващи да сравним тези две системи:

- предметна специализация, свързана с широки номенклатурни услуги;
- високи изисквания за квалификация, по различни по направление дейности;
- наличието на класифицирана информация, необходимост от защитата ѝ.

Важен се явява факта, че в Банката за управление на кариерата има специално управление за работа с персонала и отдел за работа и развитие на персонала. Функциите, които изпълняват е обсъждането със служителите на Банката на възможностите за професионално развитие, осигуряване на кариерно развитие, формиране на процес за обучение в съответствие със стратегическия план за развитие на Банката и други. Подобни отдели би било резонно използвани и във военната служба, така както по същество, с въпроса за кариерното развитие се занимава самия военнослужещ.

Във **втория** параграф се формулират на насоки за усъвършенстване и управление на професионалната кариера на военнослужещите с отчитане на сързаните с това обстоятелства.

Изхождайки от успешния опит на управление на кариерата на работещите в разглежданата Банка и на други крупни търговски организации, близки по тип, структура и особености на системата за управление в държавните органи, са формулирани направления за развитие на управлението на кариерата на военнослужещите:

¹ URL <http://dskbank.bg> (дата на ползване 20.02.2014г.)

1. Реформиране на функциите на отдел (отделение) личен състав, или създаване на допълнителен отдел, който да се занимава с въпросите свързани с развитие на кариерата на военнослужещите, да провежда консултации по тези въпроси, да съставя план за професионално-длъжностно развитие на офицерите;

2. Придвижване в модела за кариерно развитие механизъм за планиране на кариерата на военнослужещите, така, че всеки от тях да има ясна представа за възможните варианти за неговото развитие;

3. Преглед на срока за провеждане на атестация, провеждане два пъти годишно (през шест месеца), ще позволи най-пълно да се оцени потенциала на военнослужещия и да се коригира неговия план за развитие на кариерата;

4. Въвеждане на практика по провеждане на консултация с отдел личен състав и с непосредствения ръководител и заедно с резултатите от атестацията да се проведе съвместна корекция на плана за кариерно развитие;

5. Съставяне на план за обучение на офицерите, който напълно да отговаря на изявените в хода на атестацията потребности. Целта е необходимостта от корелация между резултатите от атестацията и нуждата от обучение.

Всичко това ще позволи да се увеличи кадровия потенциал на военнослужещите, ще направят ясни и конкретни техните кариерни планове.

Отчетена е възможността за управленско въздействие на професионалната кариера на офицерския състав и нейното развитие чрез централизираното управление на Сухопътните войски на Република България, но с отчитането на редица обстоятелства. Предложени са кадрови технологии средство за управление на количествените и качествените характеристики на офицерския състав. Обект на въздействие на кадровите технологии се явява професионалните способности на човека, рационалното използване на неговия професионален опит в организацията, създаване на условия за тяхната пълноценна реализация. Резултат от тяхното приемане, като правило е получаването на по-пълна информация за способностите на човека, неговото по-нататъшно кариерно развитие, адекватно възнаграждение и други изменения.

Във военната организация са налице някои особености на управление на професионалната кариера, доколкото предполага честото разпределение на отговорностите на военната служба между длъжностните лица, разграничаване на правата и отговорности на офицерите за изпълнение на функционалните си задължения.

Личностното изразяване може да има две основни форми професионално и длъжностно развитие.

Професионалната кариера предполага дейност на човека в конкретна област. Доколкото в условията на военна служба офицера наред с изменение на своя професионален статус променя и длъжността, уместно е да се говори за интегративно разбиране на професионалната кариера, която да включва в себе си постепенно придвижване по служебно-длъжностните степени.

Може да разделим професионалната кариера по отношение на времето на осъществяване:

- нормална;
- ускорена;
- бавна.

Нормалната професионалната кариера се разбира от нас както постепенно придвижване на офицера към върховете на професионално-длъжностната йерархия в съответствие с постоянно развиващия се професионален опит.

Ускорена професионална кариера представлява, стремително, но все пак последователно придвижване на офицера по вертикалата на професионално-длъжностната стълба.

Бавната професионална кариера, се характеризира с продължително заемане на професионално-длъжностни позиции, например в 1,5 до 2 пъти повече, от нормалната кариера.

Теоретико-приложния анализ на професионалната кариера на офицерите от СВ потвърждава необходимостта за системно управление на дадения процес. За най-пълно описание на направленията и способите за управление на професионалната кариера и нейното развитие разглеждам поредица от научно обосновани принципи, а също и основополагащи критерии, регламентиращи управлението на професионалната кариера на офицера от страна на субекта (фиг. 9).



Фиг. 9. Принципи на управлението на професионалната кариера на офицерите от СВ

- **принцип на системността на управление** означава подход към професионалната кариера като към цялостно явление изпълняващо определена функция и състоящо се от взаимосвързани компоненти;
- **принцип на комплексността на управление** произтича от същността на професионалната кариера като сложен процес, свързан със социалната мобилност;
- **принцип на функционалността на управлението** характеризира същността на професионалната кариера на офицера от СВ като процес, изпълняващ определена социална функция;
- **принцип на основно звено в управлението** е ориентиран към основните функции на професионалната кариера;
- **принцип на дейностния подход в управлението** произлиза от **дейностният** характер на професионалната кариера на офицерите от СВ, която характеризира важната роля на субекта в този процес;
- **принцип на индивидуалността при управлението** характерен с индивидуалния характер на професионалната кариера на офицера, въпреки наличието на закономерности, характерни за определени категории от офицерския състав.;
- **принципа на обратната връзка** предполага осигуряване на субекта на регулиране с информация за състоянието на елементите на механизма на професионалната кариера: условия, мотивация, резултати, а така също и ефективно приложими методи за регулиране.

В резултат, обществото на военната организация намира своето практическо въплъщение на социалната технология на управление на различни социални явления и процеси, характерни както за Въоръжените сили, така и за Сухопътните войски в частност. Затова всяка система от методи, средства и ресурси за въздействие върху професионалната кариера на офицерите е длъжна да представлява една по своему своеобразна социална технология, усъвършенстваща процесите и свързана със социално-професионалното и длъжностно придвижване на офицерите.

За решаване на сложните задачи по управление на социалните процеси, което ще позволи да се предвидят резултатите от приетите решения и с цел да се намали риска от последствията за неуспех е необходимо използването на методологични подходи, един от тези е системният подход. Избирайки системния подход може да реализираме управлението чрез целенасочено въздействие върху обекта.

Реализиране на управлението на професионалната кариера на офицерския състав е възможно чрез съставяне на План на професионалната кариера. Планът ще посочва последователността и своевременността на „преминаването” по стълбата на професионално-длъжностните степени,

статуси, роли и регламентира това „преминаване” по време (място). Подготовка на такъв документ може да се реализира на следните нива:

- на ниво за конкретния офицер;
- на ниво на кадровия орган във вид въоръжена сила на Република България;

При разглеждането на плана за професионалната кариера на ниво за конкретния офицер този план често може да е като план за получаване на поредното офицерско звание, стартирайки със започването на професионална кариера на офицера. Такъв план ще работи тогава, когато в периода от момента на получаване на военно звание до срока за получаване на поредното военно звание, офицера се е преместил на длъжност съответстваща на поредното офицерско звание.

Различните дейности свързани със съставянето и анализа на плана за професионалната кариера на ниво кадровия орган във вид въоръжена сила на Република България се очаква да извърши от съответните длъжностни лица от кадровите органи на СВ. Основния субект на плана за кариерата е щабът на Сухопътните войски. В тясно взаимодействие с командира на Сухопътните войски и началниците на отделения, се планира заемането на вакантните длъжности за офицери със съответните професионални умения и качества. Тук съществена роля играе атестационната оценка на офицерите. Самата атестация в тесен смисъл решава задачата по проверка и оценка на професионалните, деловите и личностните качества, установяване на служебно-длъжностно съответствие и изискванията на заеманата длъжност.

В по-широк смисъл атестацията е длъжна да реши следните задачи:

- спазването на практика на принципите на военната служба;
- осигуряване на законност и справедливост при функциониране на системата на военната служба;
- идентифициране на потенциалните възможности на офицера с цел по-нататъшно повишение по служебната йерархия;
- приемане на мерки за стимулиране и отговорност, с цел повишаване на военната дисциплина;
- осигуряване на ефективно функциониране на механизма за служебно-длъжностното придвижване;
- стимулиране към повишаване на квалификацията и професионализма;
- поддържане на стабилност на военната служба.

Атестацията на личността на офицера служи за своеобразно средство за обратна връзка, в процеса на съгласуване на взаимните очаквания на военната организация и офицера. Целенасочената работа с офицерите на основа на атестацията дава възможност за кадрово развитие и самоусъвършенстване на офицера.

В **третия** параграф на базата на потвърдените от теоретичния анализ и от резултати проведеното социологическо изследване се формулират направления и способности за усъвършенстване на кариерното развитие на офицерския състав от Сухопътните войски в съвременни условия.

Опита в Българската армия и в частност в Сухопътните войски по управление на човешките ресурси показва необходимостта от създаване на ефективна система за социална мобилност която следва да реши развитието на кариерата като цяло да осигури достигането на вътрешноорганизационните цели, но и едновременно с това поддържа професионалната устойчивост на офицерите, осигурява формирането на здрава социална атмосфера.

Така, в качеството на основни направления по управление и развитие на професионалната кариера на офицерите от СВ може да отбележим:

- създаване на ефективна система на морално и материално стимулиране на дейността на офицера, тяхното развитие във военно-социалната йерархия, професионален ръст, активност и инициативност;
- планиране и осъществяване на индивидуална професионална кариера на офицера на военна служба, осигуряване на насоченост на планирането на кариерата на конкретния офицер с отчитане на неговите специфични потребности, индивидуални особености и лични качества;
- осигуряване на откритост на решенията свързани с кадровите въпроси на офицерския състав;
- усъвършенстване на системата за атестация на офицерите и откриване на нейна основа потенциалните възможности на офицера с цел по-нататъшно повишение по служебната стълба;
- създаване на специална структура за управление на кариерните процеси, на основа на социологически проучвания в армията, флота и ВВС; получените резултатите в хода им, ще осигурят управлението на социалните процеси и ще се поставят необходимите основи за основано регулиране на кариерните процеси;
- спазване на принципа за социална справедливост при реално функциониране на механизма за вертикалната мобилност на служебното придвижване.

Отделение личен състав като структурен елемент от СВ е способен да формира така наречения кадрови резерв. В този резерв мога да влязат офицери, доказали себе си в процеса на служебно-професионалната подготовка и „очакващи” длъжност, осигуряваща получаване на следващото военно звание в съответствие с плана за професионалната кариера и нейното развитие.

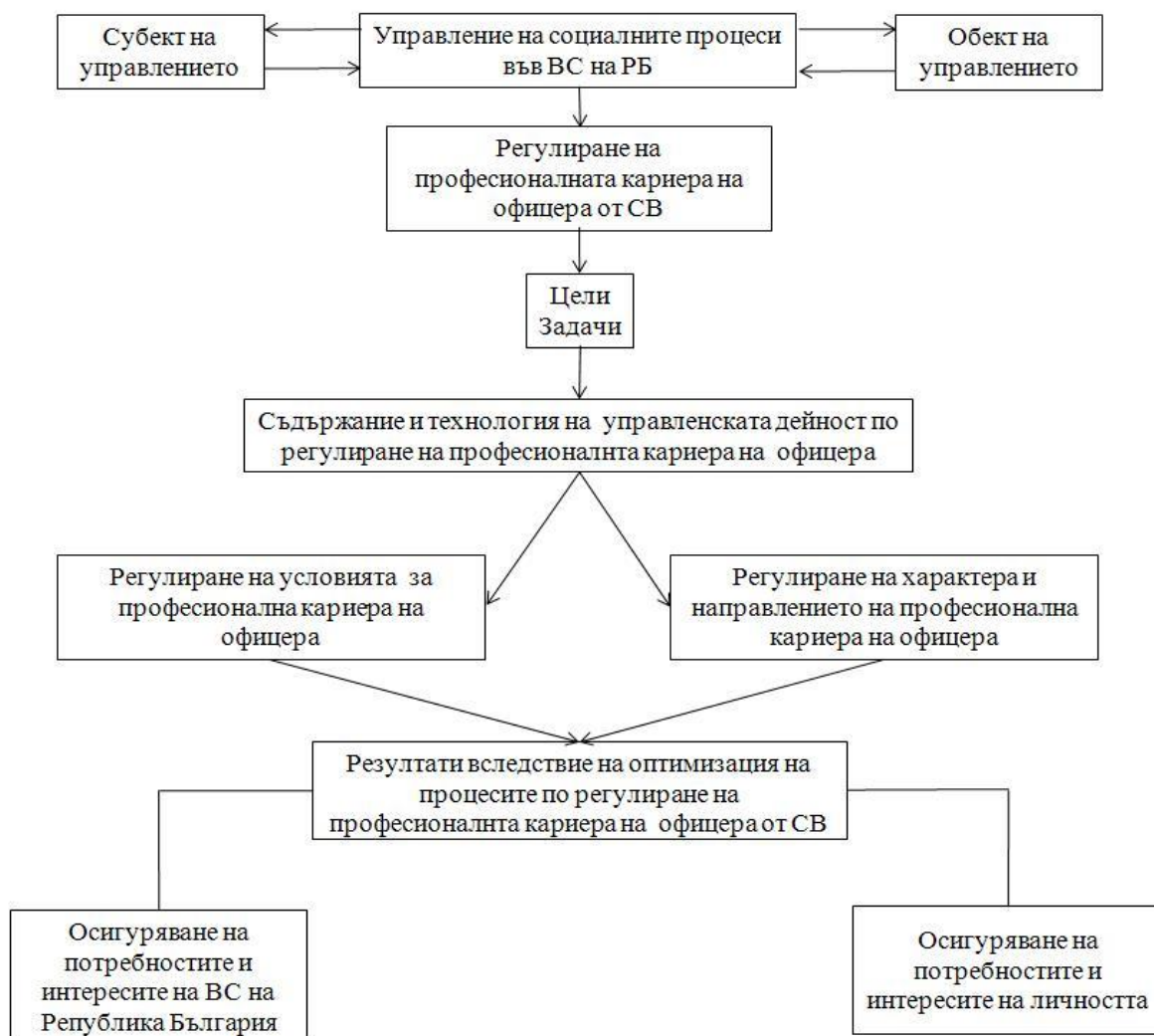
В условията на Българската армия и Сухопътните войски в частност, съществуват определени ограничения в областта на избора на направление на индивидуалната професионална кариера и организационната форма на нейното изпълнение. За това военното общество разполага с определени лостове за регулиране на професионално-длъжностната мобилност на офицерския състав на Въоръжените сили на Република България, въпреки че тази възможност за регулиране не е безгранична. В тази връзка за управление на тези направления и форми на професионалната кариера, които могат да служат за реален обект на социално регулиране, е необходимо разработването на съответните икономически, социални, юридически, административни мерки, а неподлежащите на регулиране да се изучават като естествено исторически процес, за да се прогнозира тяхното развитие и да се отчита при планиране на кариерните процеси в конкретни условия.

В резултат на анализа на резултатите на проведеното изследване, формирахме модел за същността на управленската дейност по регулиране на професионалната кариера на офицерите СВ (фиг. 10).

Същността на практическата дейност на субекта на управление в обществото на военната организация по регулиране на професионалната кариера на офицерите от СВ, е в търсене и създаване на най-благоприятни социални, професионални, служебно-длъжностни условия, подбор на най-добрите варианти на съчетаване на социално-професионалните интереси на личността на офицера и служебната среда. Това в крайна сметка, при условия за комплексно използване, ще позволи на военно-социалната организация да функционира устойчиво.

Целия пакет от управленски решения за регулиране на професионалната кариера разделихме на следните направления:

- регулиране въздействието на условията на професионалната кариера на офицерския състав от Сухопътните войски;
- въздействие на формите и характера на кариерните процеси, пътища и средства за прехода на офицера от една социално-професионална позиция към друга чрез усъвършенстване на служебно-професионалната дейност на офицерския състав;
- въздействия върху формирането, развитието и реализацията на жизнените планове на офицерите, мотивите и стимулите за професионална и длъжностна кариера.



Фиг. 10. Модел на управление на дейността по регулиране на професионалната кариера на офицерите от Сухопътните войски

Всички групи, подложени на управленско въздействие представляват сами по себе си научно основание за влиянието на социалните процеси, обективно присъстващи във Въоръжените сили.

Резултатите от проведеното военно-социологическо изследване на професионалната кариера на българския офицер от Сухопътните войски, позволи да се направи извод за целесъобразността за по-нататъшно изучаване на целия комплекс от проблеми, свързани с развитието на човешкия потенциал в рамките на военната служба, за по-нататъшно усъвършенстване на управляващите въздействия, насочени към процесите на професионалната кариера на офицерите от българските Сухопътни войски. Приведените обстоятелства дават право да се изработят редица практически **препоръки и предложения**.

Първо, с цел усъвършенстване на процесите, свързани с професионалната кариера на офицерите, прилагането на техните

характеристики в съответствие с интересите на Въоръжените сили като цяло представлява:

а) формиране от дирекция „Социална политика” на Министерството на отбраната и утвърждаване на социалния статус на офицера, съответстващ на съвременния етап на развитие на обществото и неговите Въоръжени сили, което ще способства за:

- задължително съблюдаване и строго изпълнение на всички съществуващи и начертани програми по осигуряване на социалната защита на военнослужещите и членовете на техните семейства;

- привеждане на нормативно-правната база, регулираща протичането на договорената служба на офицерския състав, в съответствие със съвременните условия, разработване на държавно ниво на система от мероприятия по стимулиране за предоговаряне на договорите от страна на офицерите;

- допълване на съществуващата нормативно-правна база с положения, изравняващи социалните права на военнослужещите независимо от тяхната принадлежност към едно или друго силово ведомство;

- целенасочена дейност на средствата за масова информация, чрез дирекция „Връзки със обществеността” в Министерството на отбраната по формиране на положително обществено мнение по отношение на военната служба, повишение престижа на професията на офицера от Въоръжените сили на Република България;

- утвърждаване и масово разпространение в общественото съзнание на широк комплекс от държавно-патриотични идеи на основа на възраждането и съхранението на традициите за защита на Отечеството и българската държава;

- разработка на комплекс от мерки от хуманитарен и организационен характер, насочен към съществено повишаване интереса към професията на офицера сред тийнейджърите;

- по-нататъшно реформиране и усъвършенстване на всички системи на военното образование с цел повишаване на неговата престижност и конкурентно способност.

б) определяне на количествени и качествени параметри на комплектуване, съдържание и осигуряване на Въоръжените сили;

- своевременно и обосновано прогнозиране, от отдел „Личен състав” на Сухопътните войски, на бъдещите потребности от офицерски състав от различни военноотчетни специалности, основани на прогнози за развитие на Въоръжените сили като цяло и Сухопътните войски в частност;

- при необходимост от съкращения на офицерския състав от СВ да се осъществява едновременно с практически решения на всички социални и битови проблеми на военнослужещите;

- приемане на комплекс от мерки по не допускане на необосновано освобождаване от Сухопътни войски на млади офицери и специалисти, а така също възстановяване на некомплекта от офицерите.

в) реформиране на системата за професионално обучение на военнослужещите, привеждане на специализациите и капацитета на учебните заведения в съответствие с потребностите на войските за осигуряване на непрекъснатост на военно образование и военно-професионално съвършенство, че да осигури:

- напреднала система за професионално обучение, ориентирана към актуалната численост на офицерския състав;

- повишаване на отговорностите на дирекция „Управление на човешките ресурси” в Министерството на отбраната и военноучебните заведения, за разпределяне на офицерите с отчитане на тяхната специализация и потребностите на вид въоръжена сила;

Второ, целесъобразно е да се разшири изследователската (преди всичко военно-социологическа) практика по проблемите, свързани с професионалната кариера на офицерите. Това предполага необходимост за повишение на теоретическата и практическата работа, насочена към разработка на методология и методика за определяне на потребностите от военните кадри с отчитане на служебно-професионалното придвижване; принципи и методи на регулиране на служебно-професионалната кариера на офицерите; оптимално съотношение на количеството на назначаване на офицерския състав на ново място на служба и общата продължителност на служба; рационалното съотношение между повишаване на квалификацията и изменение на служебното положение в различните структури на Въоръжените сили. Считаме за необходимо предложението за периодично провеждане на военно-социологически изследвания във войските, флота и ВВС за изучаване на проблема, свързан с професионалната кариера на офицерския състав, с цел търсене на ефективни методи и средства за тяхното решение.

Трето, за регулиране на професионалната кариера на офицерския състав в Сухопътни войски предлагаме:

а) реализиране на система от принципи и мерки, която да отговаря за критериите за професионализма, ефективността на функциониране на военната организация. Главния принцип на всички спомената системи е принципа за приоритет на личните професионални качества.

Основните правила, осигуряващи реализацията на този принцип могат да бъдат:

- разработването на ясна недвусмислена нормативно-правна база на прехода на Въоръжените сили към професионалната основа и ясно определяне на квалификационните изисквания към всяка категория офицери;

- конкурсно начало при заемане на вакантни офицерски длъжности (особено на управленско ниво), без първичните офицерски длъжности. Това ще позволи да се разшири количеството кандидати за една или друга офицерска длъжност, ще стимулира офицерите, претендиращи за служебно-професионално повишение, а и самоусъвършенстването им.

- създаване на ясна и обективна работеща система за подбор и оценка на офицерския състав, насочена към привличане и придвижване на най-добрите. За това е необходимо наличие на обмислена и достъпна система за критериите за подбор, поощрение и придвижване на офицерите на основа на показатели, свързани с техните професионално-делови качества и специалности;

- усъвършенстване на назначаването на офицерите в съответствие с изискването на всяка длъжност, способностите на офицера така, че нивото на неговите компетентности, професионалните качества да съответстват на сложността на изпълняваните управленски задачи;

б) създаване на система за професионално-квалификационен ръст на офицерите на основа на непрекъснато професионално обучение, повишение на неговата квалификация, отчитане на това при планиране, реализация и развитие на професионалната кариера, служебно-длъжностното придвижване;

в) развитие на кадрови технологии за служебно израстване и придвижване (чрез периодична ротация на кадрите, създаване на кадрови резерв);

г) усъвършенстване на своевременното и достоверно статистическо и социологическо осигуряване на процесите на функциониране във Въоръжените сили, което ще позволи съществено да се намали неопределеността в първичната информация и осигури надеждност на приемането на управленските решения;

д) откриване, системно съгласуване и осъществяване на съвместни усилия за анализ, между Института за перспективни изследвания за отбраната чрез непосредствен контакт с командванията и мониторинг на вакантните длъжности за офицери.

Четвърто, по-нататъшно усъвършенстване на системата за материално и морално стимулиране на качеството и ефективността на изпълняваните служебно-професионални задачи от офицера, която предполага:

- развитие на състезателност и конкурентност при равни, нормативно установени възможности за служебно израстване;

- всеобхватно осигуряване на правова и социална защита на офицерския състав на всички етапи от военната служба.

По такъв начин може да определим, че същността на механизма за управление и развитие на професионалната кариера на офицера от Сухопътните войски на Република България в съвременни условия се заключава в осигуряване на оптимални служебно-професионални условия за дейност на офицерския състав, усъвършенстване на самата дейност с цел ефективно протичане на кариерните процеси от гледна точка на пълно съчетание на интересите на личността на офицера и военната организация.

Резултатите от решаването на **трета изследователска задача** се представят от следните **изводи**:

1. Професионалната кариера на офицерите от СВ в съвременни условия е построена, ориентирана както към определена длъжност, към своевременно получаване на военно звание, така и към конкретното място на служба, мерките необходимите мерки за усъвършенстване и управлението ѝ са свързани с ефективното съчетаване на указаните ориентири.

2. Относително нова задача представлява управлението и развитието на професионалната кариера на офицерите от Сухопътните войски в съвременните условия, именно централизираното управление на Сухопътните войски, създава обективна възможност за управленско въздействие върху професионалната кариера на офицерския състав и нейното развитие, което е важен резерв за повишение на ефективността и качеството на служба на офицерския състав, усъвършенстване и модернизация на Въоръжените сили като цяло.

3. При подбора, назначаване и преместване на офицерския състав в голяма степен действат спонтанните, случайни фактори, а и субективния подход. Съществува необходимост от решаване на задачи, свързани с кадрово осигуряване на Сухопътни войски. Приемането на кадрови технологии за решаването на тези задачи ще доведе до получаване на по пълна информация за способностите на човека, неговото по-нататъшно кариерно развитие, адекватно възнаграждение и други изменения.

4. Необходимостта за системно управление на професионалната кариера на офицерите от СВ чрез методи, средства и ресурси на въздействие представлява своеобразна социална технология за усъвършенстваща процесите, свързана със социално-професионалното и длъжностно

придвижване на офицерите. Отчитайки принципа на системност ще се позволи да се предвидят резултатите от приетите решения и да се намали риска и последствията от неуспех.

5. Едно от обстоятелствата на професионалната кариера на офицерите от СВ е създаване на план за професионална кариера, който да посочва последователността и своевременността на „преминаването“ по стълбата на професионално-длъжностните степени, статуси, роли и регламентира това „преминаване“ по време (място).

В **заключението** в обобщение на резултатите от проведеното изследване дисертацията достигна до едно ново по формулировката си практическо измерение на поставения научен проблем. Оказа се, че в практиката липсата за разбиране за професионалната кариера на офицерския състав в Българската армия се компенсира с общото разбиране за кариерата като цяло. Съвременното състояние на кариерните процеси в Сухопътните войски като цяло осигуряват равновесие в системата „личност на офицера – служебно-професионална среда“. Трябва да признаем, че при построение на професионалната кариера на офицерите от СВ се изпитват редица затруднения, налице е сериозно затруднение и във функционирането на професионално кариерните процеси.

Оказа се, че получените данни за състоянието на професионалната кариера на офицерите от СВ се явяват съществено основание за изводи за характера на посочения вид въоръжена сила като социална организация с присъщите ѝ особености. Изучаването на реалното състояние на кариерните процеси в Сухопътните войски в условията на реформиране на Въоръжените сили показва на наличието на цял комплекс от проблеми.

Фактът, че липсата на базова предпоставка за решаване на научния проблем не възпрепятства изследването като цяло, е безспорно доказателство на изследователската теза, че необходимост от изследване на професионалната кариера на офицерите от СВ винаги съществува, актуализира се в преходните периоди на живот на обществото, когато протича трансформация на политическата система, установява се и укрепва ново държавно ръководство, създаване на условия за реформиране на Сухопътните войски. Натрупаният опит, новите реалности пред органите свързани с управление на професионалната кариера на офицерите и отношението на самите офицери, формулират направленията за усъвършенстване на кариерното развитие.

Аспектите на професионалната кариера на офицерите от СВ не изчерпват целия комплекс от въпроси, касаещи, същността, съдържанието и различните механизми на реализиране на професионалната кариера в рамките на военната служба. Те представляват само един от многочислените

опити за социологическо изучаване на дадения процес и неговото протичане във вид въоръжена сила. (Сухопътните войски). Даже не малко придвижване напред в изследването на професионалната кариера е полезно за военно-социологическата наука. Практиката при управление на различните, социални процеси, протичащи във Въоръжените сили, постоянно повдигат нови теоретически проблеми, изискващи внимателен анализ, решение, изработка на практически препоръки.

Представените изводи от социологическото изследване на професионалната кариера на офицерския състав от Сухопътните войски показват, че практически решения на редицата въпроси изисква по-нататъшно и по-дълбоко изучаване на дадения проблем, експериментални проверки и потвърждаване на някои положения от изводите и препоръките.

Перспективата за по-нататъшно изследване са проблеми като социалния статус на военнослужещите, престижа на въоръжените сили, гарантиране на гражданските права на военнослужещите, осигуряване с необходимите материални средства, транспортното осигуряване на придвижването до военното формирование, състоянието на въоръжението техниката и други. Всички те оказват негативен ефект върху организацията, което от своя страна следва да доведе до създаване на цялостна система за удовлетворение на потребностите военнослужещите в съвременното българско общество с цел повишаване на потенциала на Българската армия и в частност на Сухопътните войски.

Дисертационният труд се подкрепя от емпирично изследване, резултатите, от които, заедно с подробно изложение по някои от застъпените в дисертацията идеи, са поместени в **Приложения към дисертацията.**

Приложение №1 – Програма за провеждане на военно-социологическо изследване „Професионалната кариера на българския офицер от СВ: основни типове и фактори за реализация” с шифър „Кариера”.

Приложение №2 – Анкета и Формуляр за експертно становище.

Приложение №3 – Кариерно развитие на офицерския състав от СВ.

Приложение №4 – Разпределение на анкетираните по военно звание.

Приложение №5 – Средни стойности на коефициента на тежест и ранга на показателя за успешност на професионалната кариера на офицера от СВ.

Приложение №6 – Логическа последователност при анализ на системата за управление.

Приложение №7 – Оценка на показателя „Наличие на необходимите средства, осигуряващи заслужен стандарт на живот след пенсиониране”.

Приложение № 8 – Оценка на показателя „Достигане на заслужен авторитет, признание и уважение от страна на колегите”.

Приложение № 9 – Оценка на показателя „Собствена удовлетвореност от изпълнение на служебно-професионалните дейности”.

Приложение № 10 – Оценка на показателя „Собствено жилище осигурено от Министерството на отбраната”.

Приложение № 11 – Оценка на показателя „Достигане на висок професионализъм в рамките на конкретна военноотчетна специалност”.

Приложение № 12 – Оценка на показателя „Наличие на награди (поощрения) за постигнати успехи в професионалната подготовка по време на служба”.

Приложение № 13 – „Осигуряване с необходимите познанства (връзки) гарантиращи решаването на всякакви въпроси”.

Приложение № 14 – Оценка на показателя „Заемане на високо длъжностно положение, осигуряващи влияние върху приеманите решения на ниво вид въоръжени сили”.

Приложение № 15 – Оценка на показателя „Заемане на високо длъжностно положение, осигуряващо допълнителни източници на доход”.

III. Справка за приносни моменти в дисертационния труд

Научни резултати

1. Уточнено е социологическото съдържание на понятието „професионална кариера на офицер от Сухопътните войски”.

2. Определени и класифицирани са типовете професионална кариера на офицерите от СВ и техните характеристики в съвременни условия.

Научноприложни резултати

1. Разработен е теоретичен модел на професионалната кариера на офицера от СВ, който може да бъде използван за по-нататъшно системно изучаване на кариерните процеси, протичащи във Въоръжените сили на Република България;

2. Предложени са насоки и способите за управление на професионалната кариера на офицерите от СВ.

3. Формулирани са основните препоръки към органите на държавно и военно управление, които могат да бъдат ползвани в практическата дейност при по-нататъшното качествено реформиране и модернизиране на Сухопътните войски.

IV. Възможности за внедряване

Изследването има теоретичен и практикоприложен характер. Резултатите от него могат да се използват в щабовете на формированията от Сухопътните войски, особено в Командването на СВ при управление на кариерата на офицерския състав. Те ще са приложими и в учебния процес във Военна академия “Георги Стойков Раковски” и НВУ “Васил Левски” при обучението на слушатели, курсанти, студенти и специализанти.

V. Списък на публикациите

Научни доклади

1. **Изграждане на отбранителни способности чрез организация на управлението на човешките ресурси в контекста на интелигентната отбрана.** – В: Годишник на Военна академия. Факултет „Командно-щабен”, 2013г., Кн. 1, с. 104.

2. **Професионална квалификация, образование и развитие на персонала от Въоръжените сили** (под печат). – В: Юбилейна научна конференция. Факултет „Национална сигурност и отбрана”, 2014г.

3. **Актуални проблеми на управлението на професионалната кариера на офицерските кадри** (под печат). – В: Седма международна научна конференция Хемус 2014