

АРМИЯ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ИНДИКАТОР

«Есть такая профессия Родину защищать»: мотивационные предпочтения выбора карьеры военного

И.Ю. СУРКОВА

В статье представлены результаты эмпирического исследования, посвященного изучению жизненных траекторий в профессиональном самоопределении служащих российской армии. Основной акцент сделан на анализе мотивационных предпочтений и их влиянии на удовлетворенность воинской службой респондентов в условиях реформирования. На основании данных, полученных в результате анкетирования, предложена типология доминирующих факторов выбора профессии, определены социальные портреты кадровых военных, обоснованы ключевые позиции, способствующие успешному рекрутингу молодых людей в армию. Интерпретативный анализ результатов интервью позволил расширить объяснительные возможности типологии и показал жизненные стратегии профессионального самоопределения военнослужащих. На выбор профессиональных маршрутов оказывали влияние такие факторы как семья (социальный капитал, продолжение военной династии, воплощение мечты родителей, исполнение роли главы семьи в случае монородительской семьи); романтические ожидания, сформированные советской идеологией (долг перед Родиной, героические проявления профессии, исполнение функции защитника); друзья (желание пойти в армию за компанию); высокий социальный статус и материальное благополучие. Предложенная типология выбора профессии фиксирует набор определенных мотивационных критериев, позволяет посмотреть на состав вооруженных сил через призму личностного самоопределения, что необходимо учитывать как при разработке стратегий привлечения гражданских людей в армию, так и при профессионально-психологическом отборе.

Ключевые слова: реформирование армии, траектории выбора профессии, социальный статус, социальный капитал, социальные льготы, военно-гражданские отношения

Современное геополитическое пространство ежедневно наполняется новыми рисками, связанными с действиями террористических группировок различного уровня, вооруженными конфликтами, непосредственно или косвенно затрагиваю-

щими интересы нашего государства, что, безусловно, ставит перед вооруженными силами задачи обеспечения национальной безопасности. На армию и флот возложена миссия сдерживания угроз и посягательств в отношении Российской Федерации, защиты экономических и политических интересов и при необходимости осуществление силовых операций [Задачи Вооруженных сил 2011]. Очевидно, что военная доктрина со времен Советского Союза изменила свои приоритеты, акцентируя внимание не на разгроме потенциального противника в условиях войны, а на предотвращении развязывания военной конфронтации [Копылов 2011, с. 83]. Однако события 2008 г. в Южной Осетии показали, что «российская армия во многом продолжала оставаться калькой с советской армии: громоздкая организационно-штатная структура, огромное количество кадрированных частей, явный переизбыток офицерского состава и генералитета, значительная часть которого утратила мотивацию к добросовестному выполнению своих служебных обязанностей...» [Коротченко 2011, с. 57].

Армейское реформирование получило очередной виток развития, который в конечном итоге должен привести к созданию нового облика вооруженных сил – компактных, мобильных, эффективных. В этом направлении проводится кардинальное сокращение личного состава до 1 млн чел. и воинских частей до 2,5 тыс., переход к трехзвенной системе управления войсками (оперативно-стратегическое командование – оперативное командование – бригада), переход к смешанной системе комплектования войск, сочетающей всеобщий воинский призыв с набором по контракту, ликвидация института прапорщиков и мичманов с созданием новой системы профессиональных сержантов, техническое оснащение воинских частей [Барabanов, Макиенко, Пухов 2012]. Одной из основных идей формирования армии нового типа является переход от военной службы по призыву к контрактной системе комплектования, что было декларировано государством с 1996 г. Однако в 2010 г. начальник Генерального штаба Вооруженных сил России Н.Е. Макаров (освобожден от должности в ноябре 2012 г.) заявил об изменении курса и возврате к призыву, который планировалось увеличить в два раза [Пухов 2010]. Такая трансформация связывалась с неудачами реализации федеральной целевой программы перехода службы на контрактную основу (2004–2007 гг.), поскольку вместо предполагаемых 400 тыс. [Сердюков анонсировал... 2011] удалось набрать лишь 150 тыс. контрактников. Проблема неукомплектованности личного состава Вооруженных сил Российской Федерации досталась и новому министру обороны С.К. Шойгу. Оказалось, что в настоящее время практически укомплектованы лишь войска Южного федерального округа, а в других округах недокомплект составляет 40–60%, при этом, чтобы достичь к началу 2017 г. уровня 425 тыс. военнослужащих-контрактников, ежегодное увеличение новобранцев должно составить 50 тыс. чел., что весьма проблематично [Николаева 2012]. Несмотря на сравнительно высокую заработную плату, возможности получения жилья, свободный выход с территории части, молодые люди не спешат выбирать службу по контракту. Со всей очевидностью встает вопрос о мотивационных предпочтениях потенциальных военнослужащих.

То, что государство нуждается в боеспособной армии, отнюдь не означает наличие высокого статуса профессии военного в обществе и позитивного имиджа

офицерского корпуса, что может серьезно повлиять на профессиональную ориентацию молодого поколения. Изучая образы офицеров, конструируемые СМИ, Д.С. Крутилин пришел к выводу, что большая часть публикаций содержит в себе нейтральные либо негативные суждения о кадровом составе армии и флота, транслируя информацию о распространении коррупции среди офицеров, ухудшении морально-психологического состояния командного состава, снижении профессиональной компетенции кадровых военнослужащих, неумении командиров пресекать случаи проявлений неуставных взаимоотношений, ввиду чего укореняется мнение о ничтожности успехов в армии по сравнению с негативными явлениями [Крутилин 2011, с. 16–23]. Очевидная диспропорция позитивных и негативных образов военнослужащих в трансляции событий, происходящих с участием вооруженных сил, среди прочих других факторов оказывает влияние на уровень престижности профессии военного. Так, по данным ВЦИОМ по рейтингу престижных профессий в России в 2012 г., военнослужащие заняли одно из последних мест (4%) даже с учетом увеличения данного показателя на 1% по сравнению с опросами в 2006 и в 2009 гг. [Я в юристы бы пошел 2012]. В отношении доходности наблюдается стабильное увеличение показателя на 1% (в 2006 г. – 3%, в 2009 г. – 4%, в 2012 г. – 5%), что, возможно, связано с политикой повышения заработной платы военнослужащих при переходе к новому облику вооруженных сил. Однако существенных изменений в оценках военной профессии гражданским обществом, как мы видим из данных исследований, нет.

Несмотря на низкие показатели в отношении престижности и доходности профессии военнослужащих, по-прежнему наблюдается высокий конкурс в высшие военные учебные заведения. Хотя не все молодые люди до конца проходят обучение: часть отсеивается, не выдержав даже уровень «курса молодого бойца»; другая – уходит из института (академии), когда им засчитывается обучение за срочную службу в армии; третья демобилизуется уже после окончания вуза. И все же большой процент выпускников идут служить в войска. Именно их мотивация остается значимой и требует всестороннего изучения, поскольку необходимо выявлять те ключевые позиции, которые можно использовать в качестве бонусов для привлечения молодых людей в ряды вооруженных сил. В связи с этим целью данной статьи является анализ мотивационных предпочтений и их влияние на удовлетворенность воинской службой российских военнослужащих в условиях реформирования.

Методологические подходы сбора данных

Дизайн исследования представляет собой комбинирование количественного и качественного подходов, что обусловлено необходимостью разностороннего взгляда на проблему выбора профессии. Количественные данные позволяют аккумулировать статистическую информацию, представляют обобщенный взгляд на проблему мотивационных предпочтений кадровых военных, однако за суммарными показателями теряется индивидуальный опыт. Благодаря качественному подходу перед нами открывается жизненный мир военнослужащих, мы можем увидеть их сомне-

ния и ожидания при выборе профессиональной судьбы, что, безусловно, позволяет за цифрами статистики и валидными процентами результатов опроса создать образы современных военнослужащих.

Исследование проводилось на территории воинских частей и сопровождалось большими трудностями доступа к информантам. Армия является относительно закрытым социальным институтом, поэтому попасть на территорию подразделений возможно только через контрольно-пропускной пункт. Для этого было необходимо обращаться к командованию воинских частей с запросом, что только в редких случаях заканчивалось успехом, и поэтому основной путь доступа обеспечивался за счет неофициальных контактов. Наибольшее противодействие проведению исследования оказывалось именно со стороны командования, которые обосновывали свой запрет тем, что исследование касается реформирования вооруженных сил, а это в свою очередь является секретной информацией. Лишь после длительных разъяснений основных целей исследования, связанных с изучением уровня социальной защиты военнослужащих, удавалось собрать необходимые данные. Респонденты в своем большинстве позитивно воспринимали опрос, объясняя свой интерес ощущением низкого социального статуса профессии военного и желанием как-то изменить такое положение, в том числе путем участия в данном исследовании.

Выборочный дизайн. Эмпирическая база основана на социологическом исследовании среди кадровых военных, проведенного 1) методом анкетного опроса и 2) методом глубинного интервью с использованием биографического подхода. На первом этапе осуществлялось анкетирование в период 2007–2010 гг. в 4 военных округах Российской Федерации (Центральный – 323 чел. (52,6%), Южный – 66 чел. (10,7%), Западный – 160 чел. (26,1%), Восточный – 65 чел. (10,6%) – всего 614 респондентов. Сведения о генеральной совокупности в нашем исследовании являются закрытыми для общественности, поскольку связаны с интересами национальной безопасности Российской Федерации, поэтому использовать случайные (вероятностные) выборки без доступа к секретной информации невозможно, и в подобном случае результаты исследования не подлежат открытой печати. Это послужило важным аргументом в пользу использования целевой выборки, то есть отбора, базирующегося на следовании тем или иным субъективным критериям – доступности, типичности, представительства, и определяющегося целями исследования [Девятко 2006, с. 227]. Анкеты предоставлялись респондентам на самозаполнение и впоследствии обрабатывались с использованием статистического пакета SPSS Statistics 17.0; процентная база составлялась из расчета валидных ответов.

На втором этапе проводилось интервьюирование 42 военнослужащих, проходящих службу в Вооруженных силах Российской Федерации в 2010–2011 гг. Отбор респондентов осуществлялся методом «снежного кома», позволяющим вступить в контакт с представителем труднодоступной для изучения группы и благодаря которому один информант знакомит исследователя с другим [Томпсон, Пристли 1998, с. 447]. Лейтмотивом интервью были вопросы, связанные с жизненными стратегиями профессионального выбора и особенностями профессии военнослужащего. Интрепретативный подход к результатам интервью позволил расширить объяснительные возможности данных, полученных в анкетном опросе, и проиллюстрировать, разработанную в ходе количественного исследования, типологию.

Возрастной диапазон респондентов варьировался от 19 лет до 59 лет. Средний возраст опрошенных военнослужащих составляет 30,6 лет, мода – 25 лет. Соответственно, в большинстве своем это представители младшего офицерского состава, являющиеся потенциальными служащими как минимум в течение 15–20 лет до демобилизации. Их мнение помогло выявить основные мотивационные критерии выбора профессии военнослужащего, что представляется одним из важнейших оснований перехода к новому облику вооруженных сил. Первая возрастная группа респондентов до 30 лет была определена в соответствии с получением очередных воинских званий младшего офицерского состава – это 59,3% опрошенных. Так, к 30-летнему возрасту большинство кадровых военных, имеющих специальное образование, уже дослужились до капитанских званий. Вторую группу составляют военные в возрасте от 31 до 38 лет (27,2%), эта возрастная граница была выбрана в связи с тем, что с момента поступления на военную службу в 18 лет достигается 20-летняя граница выслуги, которая определяет хорошие пенсионные коэффициенты и предполагает ряд льготных гарантий. Третья возрастная группа предопределяет службу до предельного возраста выслуги и полное предоставление привилегий – это 39 лет и старше (13,5%). В армейском социальном пространстве существенную значимость имеют не столько возрастные характеристики, сколько стаж службы, ведь именно он обеспечивает право пользования социальными гарантиями. В данном опросе приняло участие 14,5% респондентов, чей стаж службы составляет менее 5 лет, 35,2% прослужили от 6 до 10 лет, 28,3% опрошенных имели выслугу от 11 до 15 лет, 11,2% отслужили от 16 до 20 лет и, наконец, 10,2% имели выслугу свыше 25 лет. Маркирование возрастных категорий и показателей стажа необходимо в связи с гипотезой относительно разных сценариев выбора профессии военнослужащего респондентами.

Гендерная структура опроса представлена 91,2% мужчин и 8,8% женщин, однако учитывая, что в российской армии в настоящее время проходит службу 8,5% женщин (от штатной численности войск 1 млн 130 тыс.) [В Российской армии... 2007], то данная диспропорция представляется валидной. Еще одним важным социально-демографическим показателем является служба респондентов в определенном структурном подразделении Вооруженных сил Российской Федерации. Так, в опросе приняли участие военнослужащие сухопутных войск (71,8%), а также военно-воздушных сил (28,2%). Поскольку после сокращения вооруженных сил планируется оставить 322 тыс. чел. в сухопутных войсках и 180 тыс. чел. в военно-воздушных силах [Бабакин 2004], то в данном случае наблюдается структурное соответствие параметров выборочной и предполагаемой генеральной совокупности по родам войск, что позволяет нам использовать данное распределение в аналитической работе.

Типология выбора профессии военного: факторы на кластеры

Уровень удовлетворенности военной службой зачастую зависит от изначальных ожиданий в отношении армии, а соответственно, причин, побудивших наших

респондентов выбрать профессию военного. Опрашиваемым предлагалось определить, насколько характерны для них причины поступления на военную службу. Используя метод варимакса, были выделены три фактора, объясняющие 51,372% суммарной дисперсии. Анализ матрицы показал, что первый фактор составляют такие причины выбора профессии как уклад военной службы, возможность испытать себя и развить физические качества, право командовать и управлять людьми, перспективы посмотреть мир, уважение гражданского населения, умение защищать страну и возможность быстро сделать карьеру. Второй фактор представлен социальными льготами и гарантиями, желанием получить жилье, а также интересом к военной профессии. Третий фактор сосредотачивается на таких причинах как желание избежать безработицы, хорошая зарплата, возможность быстро выйти замуж или жениться (таблица 1).

Таблица 1. Факторные нагрузки критериев выбора воинской службы

| Перевернутая матрица компонент | | | |
|---|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| желание избежать безработицы | | | 0,712 |
| социальные льготы и гарантии | | 0,782 | |
| желание получить жилье | | 0,748 | |
| интерес к военной профессии | | 0,598 | |
| возможность быстро сделать карьеру | 0,475 | | |
| хорошая зарплата | | | 0,502 |
| уважение гражданского населения | 0,578 | | |
| уклад военной службы | 0,717 | | |
| возможность командовать и управлять людьми | 0,687 | | |
| возможность быстро выйти замуж или жениться | | | 0,660 |
| защищать страну | 0,498 | | |
| испытать себя, развить физические качества | 0,697 | | |
| посмотреть мир | 0,635 | | |

Таким образом, первый фактор характеризует ориентацию респондентов на профессионализм, отражающий как качественные составляющие воинской службы (уклад службы, принципы командования и субординации), так и романтические ожидания (уважение профессии, героические ориентации на защиту Родины, ожидание физической красоты). Условное обозначение этого фактора – «профессиональная значимость». Второй фактор был назван «социальные гарантии»,

поскольку респонденты в качестве приоритета выбирали возможность пользоваться преимуществами военной службы в контексте решения социальных проблем, ожидали получение жилья, продолжая служить в интересной для них сфере. Третий фактор – «статусные компоненты службы», поскольку служба в армии становится возможностью получить статус работающего человека, хорошую зарплату, являясь при этом площадкой для реализации матримониальных планов, одновременно повышая ценность респондентов в глазах общества.

Используя предложенные факторы, процедура кластерного анализа позволила произвести типологию выбора профессии военных. Благодаря иерархическому кластерному анализу была построена дендрограмма и определены 5 кластеров, которые легли в основу предложенной типологии (таблица 2).

Таблица 2. Типология выбора профессии военных

| Факторы | Кластеры | | | | |
|-----------------------------------|---|------------|-----------|-----------|----------------|
| | прагматики | карьеристы | статусные | романтики | случайные люди |
| | Количество случаев в каждом кластере (всего 614 чел.) | | | | |
| | 213 чел. | 183 чел. | 98 чел. | 66 чел. | 54 чел. |
| выбор профессиональной значимости | 0,12532 | 0,71921 | -1,53048 | 0,79405 | -1,12463 |
| выбор социальных гарантий | 0,60206 | 0,14370 | 0,44887 | -1,39507 | -1,97134 |
| выбор статусных компонент службы | -0,70932 | 0,92457 | 0,46344 | -0,90170 | -0,07436 |

В зависимости от оценки доминирующих мотивационных предпочтений выбора профессии военного можно выделить следующие группы респондентов.

«Прагматики» – военнослужащие, попавшие в первый кластер – объединяют тех, для кого значимым является быстрый карьерный рост, в том числе с целью занять верхние позиции в иерархической системе военной организации, что позволяет на законных основаниях командовать и управлять подчиненными, а также те бонусы, которые предоставляет государство военным в силу особенности их профессии. Однако они не рассматривают армию в качестве «перевалочного пункта» в ситуации безработицы или полигона для реализации матримониальных планов. Для «прагматиков» важен престиж службы в армии, а льготы и гарантии в какой-то степени отделяют их от гражданских людей, демонстрируют исключительность, повышая ценность военнослужащих и увеличивая их значимость в социуме. Вооруженные силы занимают особое положение в общей структуре социальных институтов общества, оттягивая на себя ресурсы бюджетных средств, часть из которых идет на обеспечение военнослужащих. Так, Д.А. Медведев отметил, что «расходы на оборону, на новое вооружение, на денежное довольствие для военнослужащих,

на их нормальный быт, на их квартиры будут высшим приоритетом деятельности государства» [Не какая-то «банановая республика» 2011]. В свою очередь, в авторской статье В.В. Путин отметил, что необходимо помнить, чем обязана страна солдатам и офицерам, которые сохранили армию, обеспечили в критические моменты боеготовность частей, защитили безопасность наших граждан, поэтому необходимо укреплять вооруженные силы, иначе «придется кормить чужую армию» [Путин 2012]. Такое признание ценности армии и оправдание расходов на ее нужды активизируют тенденцию государственной политики к увеличению «прагматиков» – людей, «признающих господство таких ценностей как богатство, состоятельность и достаток» [Смирнов 2010, с. 57] в рядах вооруженных сил, и это подтверждается тем, что в данный кластер попали более трети всех опрошенных респондентов.

«Карьеристы» – второй тип – ориентированы на службу в армии долгосрочно с возможностью развития в себе различных качеств, в том числе и навыков командования, управления, физических ресурсов, вероятностью защиты страны, а соответственно, они претендуют на соблюдение общественного договора «льготы и гарантии в обмен на отчуждаемые свободы». В данном случае важными становятся статусные компоненты, подразумевающие хорошую зарплату, наличие семьи и государственную заботу. Каждого третьего респондента можно назвать «карьеристом». В данной категории аккумулируется интерес к профессии, обладание социальными благами (причем с карьерным ростом количество и качество льгот увеличивается), стремление быть уважаемым среди гражданского населения и иметь гарантии в завтрашнем дне, т.е. фактически это ожидание стабильности.

«Статусные» – третий кластер – в целом выбирали профессию из представления об армии как источнике льгот, всевозможных благ, хорошей заработной платы и как гарантию сохранения работы. К данной категории относится каждый шестой из опрошенных военнослужащих. Наличие статуса военнослужащего предполагает право на получение подъемного пособия, выплаты на обзаведение предметами первой необходимости, обеспечение продовольствием, вещевым имуществом, предоставление жилых помещений и компенсации за поднаем жилья, охрану здоровья и медицинскую помощь, санаторно-курортное лечение, проезд военнослужащих и членов их семей на безвозмездной основе в установленных случаях и др. [ФЗ О статусе военнослужащих 1998]. Кроме того, например, в городках компактного проживания воинская часть начинает выполнять функции градообразующего предприятия, становясь для проживающих там граждан центром обеспечения занятости.

«Романтики» – четвертый тип – выбирали профессию, исходя только из представлений о воинской службе как своеобразного места «инициации – перехода мальчиков в разряд мужчин», благодаря которому можно испытать себя, свои физические качества, стать лидером-командиром. Идеалистические представления, часто сформированные под воздействием СМИ, сосредоточиваются на образе военнослужащего, выступающего защитником Отечества, побеждающим в неравной схватке с врагами, иногда выходящим за пределы страны, чтобы выполнить свой долг.

«Случайные люди» – пятый тип – это те, чьи причины выбора профессии не зависели от романтических ожиданий, прагматических или статусных установок. Выбор профессии осуществлялся спонтанно либо под влиянием сиюминутного порыва, либо под воздействием внешних обстоятельств, не зависящих от желания респондентов.

Оказалось, что женщины в основном ориентированы на статусность, не имея в принципе романтических ожиданий от службы. Так, среди мотивационных ориентиров выбора профессии у женщин-военнослужащих лидировали: желание получить жилье (57,1%) и гарантированное обеспечение льготами (57,1%). Мужчины же в большей степени рассматривают службу с прагматических и карьеристских установок с большой долей романтических ожиданий. Поскольку на первом и втором местах среди причин, побудивших их поступить на службу в армию, находятся интерес к военной профессии (62,6%) и стремление защищать страну (55,0%), лишь третье место занимает желание получить жилье (53,6%). Это объясняется, с одной стороны, тем, что несмотря на увеличение числа женщин военнослужащих в общей структуре вооруженных сил, они продолжают занимать должности, не связанные с командованием личным составом, их шансы на получение офицерского звания достаточно низки, однако благодаря армии они могут избежать безработицы и получать заработную плату выше, чем в гражданской жизни. Зачастую в воинскую часть устраиваются жены офицеров, поскольку в военных городках наблюдается серьезный дефицит рабочих мест. С другой стороны, армия всегда считалась сферой рекрутирования мужской идентичности, что ограничивало доступ женщин в мужское армейское сообщество, поэтому воинская служба для женщин чаще всего – это вынужденный выбор.

Среди «карьеристов», «романтиков» и «случайных людей» больше тех, кто имеет стаж службы до 10 лет. С одной стороны, их причины выбора профессии еще не успели трансформироваться в процессе службы и обрести новые значения, еще достаточно актуальны воспоминания о моменте поступления на воинскую службу, в военный институт. С другой стороны, это в основном молодые офицеры, чьи шансы подняться по карьерной лестнице высоки, особенно благодаря реформаторским идеям по созданию нового мобильного облика вооруженных сил. «Прагматики» и «статусные» в большинстве случаев имеют стаж службы от 11 до 15 лет, они уже обладают определенными привилегиями и приближаются к предельному возрасту выхода на пенсию, когда в полном объеме смогут использовать свой статус военнослужащего – получить квартиру, иметь возможность пользоваться санаторно-курортным лечением, льготами по налогам, и все это в сравнительно молодом возрасте, когда еще можно реализовать себя в гражданской жизни.

В ходе анализа оказалось, что «прагматиков» в большей степени волнуют проблемы низкого денежного довольствия, плохое материальное обеспечение воинской части, недостаточность социальных гарантий, т.е. потребности базового иерархического уровня, связанные с обеспечением безопасности и материальным благополучием. «Карьеристов» же заботят неуставные отношения, плохие бытовые условия, нарушения прав со стороны начальства, т.е. все то, что может потенциально навредить им в продвижении по службе. «Романтики» в первую очередь думают о низком денежном довольствии, что на первый взгляд противоречит основной идее выбора службы. Однако «работа за идею» не выдерживает конкуренции с повседневностью, когда необходимо обеспечивать средствами проживания не только себя, но и семью, поэтому романтичность выбора профессии и социальные проблемы на службе, скорее, уменьшают удовлетворенность службой в армии.

Разработанная типология отвечает задачам, связанным с оценкой личного состава вооруженных сил, способствует формированию политики воинского рекрутинга, однако упускает из виду качественную составляющую процесса выбора профессии, не отвечая на вопрос, кто и каким образом повлиял на профессиональный выбор военнослужащих.

Маршруты профессионального выбора военнослужащих

Профессиональное самоопределение для человека занимает одну из ключевых позиций, определяя эспектации жизненно-важных событий, помещающих его в стратификационную пирамиду общества. Безусловно, выбор профессии не распространяется на весь жизненный цикл человека [Аксенов 2009, с. 65], однако его последствия явно детерминируют при определении статусно-ролевых позиций. Особое значение это имеет при освоении воинских специальностей, поскольку включает индивида в систему гражданско-военных отношений. Армейский и гражданский социумы находятся в постоянном взаимодействии, то противостоя друг другу, пытаясь разделить контроль над действиями силовых институтов, то переплетаясь, выступая единым фронтом против угроз национальной безопасности. Тем временем военнослужащий становится «заложником» этих отношений, идентифицируясь с армейским сообществом, принимая на себя ответственность за любое вмешательство военных в жизнь гражданских людей. Поэтому выбор профессии военнослужащего накладывает отпечаток на всю последующую жизнь человека, даже после демобилизации. Ведь профессиональная идентичность предполагает не только осознание принадлежности к профессиональному сообществу, но и разделяемые эмоции, своеобразную ментальность, ощущение своей компетентности, чувство профессиональной целостности [Руднева 2008, с. 71]. В связи с этим представляет интерес, скорее, не военно-профессиональная ориентация молодежи при выборе профессии, а мотивационные предпочтения тех, кто уже идентифицирует себя с военнослужащими, т.е. находится на службе в вооруженных силах. С одной стороны, предложенная выше типология классифицирует военнослужащих в зависимости от мотивационных ориентиров при поступлении в армию, но, с другой стороны, не позволяет увидеть маршруты жизненного пути, которые подвели респондентов к выбору своей профессиональной судьбы. В связи с этим жизненные стратегии профессионального самоопределения выявлялись с помощью интерпретативного анализа результатов интервью, что расширило объяснительные возможности нашей типологии.

Выбор профессии – это отнюдь не результат независимого процесса самоопределения. Видимая самостоятельность принятия решения представляется фантомом, обманом, за которым скрываются различные обстоятельства, начиная с материальных проблем и заканчивая романтическими ожиданиями. Безусловно, одним из самых мощных факторов, влияющих на профессиональный выбор молодого человека, является мнение родителей. В большинстве своем в вооруженные силы поступают юноши, а для них в первую очередь важны установки, опыт, жиз-

ненные ориентиры отцов. Практически все респонденты обратили внимание на то, как отцы (или значимые родственники-мужчины) рассказывали о своей службе в армии. *«Никак не мог себя в жизни определить, кем я хочу быть. Потом приехал дальний родственник, полковник в отставке, рассказал мне про свою жизнь в Забайкалье и обо всем остальном, после этого я загорелся»* (Николай, 26 лет, ст. лейтенант, ракетные войска, Новосибирск). *«Рядышком ... жил дядя, который был старше меня и учился в Новосибирском высшем военном политическом училище, приезжал на каникулы, рассказывал все...»* (Павел, 33 года, майор, ракетные войска, Челябинская область). В ответах респондентов транслировалась идея о том, что армия – это сфера рекрутирования мужской идентичности, поэтому рассказать о ней, порекомендовать профессию военного могут только мужчины. В данном контексте респонденты демонстрировали стратегию выбора «настоящего мужчины», который в армии проходит определенную инициацию взросления. Мнение матерей при выборе профессии, даже если они сами являлись военнослужащими, в основном сводились не к конструктивным предложениям, а к эмоциональным проявлениям. Респонденты говорили, что *«Любая мать плохо отреагирует на то, что родной сын уезжает куда-нибудь за тридевять земель»* (Николай, 26 лет, ст. лейтенант, ракетные войска, Новосибирск); *«Мама, как всегда, переживает»* (Александр, 37 лет, майор, противовоздушная оборона, Нижний Новгород); *«Для мамы, конечно, спецназовские войска... Со слезами расставались»* (Алексей, 25 лет, капитан, войска специального назначения, Рязань).

Ситуация несколько меняется, когда респонденты воспитывались в неполных семьях (либо отец умер, либо родители развелись, а сын остался с матерью), поскольку военнослужащие транслировали образцы поведения «главы семьи», которые должны облегчить жизнь матери, уйдя на казенное содержание. Причем это были либо выбор матери: *«Ну мать решила, потому что отец у меня в 93 году погиб, жили втроем, сестра еще старшая, ну в выпускных классах непутевым был и решили отправить меня в армию, чтобы как-то помочь»* (Вячеслав, 28 лет, сухопутные войска, Московская область); либо позиция самих респондентов: *«Когда я был в 1 классе, мои родители развелись. Может быть, с этим связан мой выбор профессии военного. Не хотел мать обременять, уйду на вольные хлеба, на гособеспечение»* (Иван, 28 лет, ст. лейтенант, войска РХБЗ, Свердловская область); *«Мать одна осталась, пришлось материально помогать»* (Константин, 33 года, капитан, артиллерия, Биробиджан); *«На тот момент родители были разведены, меня мамка одна воспитывала на селе, если бы младший брат поступил в гражданский, она бы не смогла потянуть»* (Максим, 37 лет, майор, железнодорожные войска, Московская область). Фактически респонденты высказывают стратегию вынужденного выбора профессии, когда армия, а, точнее, высшее военное учебное заведение, даст иллюзию самостоятельности, позволяет уйти из семьи, в то же время оставляет возможность материальной помощи и заботы о матери, поскольку стипендия курсантов намного выше, чем у студентов. Иллюзорность заключается и в том, что молодой человек попадает в жесткую иерархизированную систему вооруженных сил, где в силу профессионального предназначения часть свобод отчуждается государством.

Еще одним маршрутом профессионального самоопределения является воплощение родительской мечты, когда нереализованные желания отцов и матерей

возлагаются на детей. Подобные проекции явно прослеживаются в ответах респондентов: *«Во времена моего отца считалось зазорным не служить в армии, а он в армию не попал по состоянию здоровья, по зрению. Вот я и понял, что следующий мужчина в семье должен обязательно в армии прослужить»* (Максим, 27 лет, капитан, космические войска, Якутия); *«Отец мне говорил, иди в армию служить, просто он сам в свое время хотел остаться в армии»* (Егор, 29 лет, капитан, артиллерия, Шахты). Родители подводили детей к своей профессиональной мечте, изначально формируя ориентацию на воинскую службу.

Безусловно, на уровне семьи создаются нормы и социальные связи, способствующие вхождению человека в определенный социальный круг [Болотова, Ляшенко 2008, с. 387], в том числе профессиональный. Социальный капитал семьи способствует и профессиональному выбору молодых людей. Вслед за П. Бурдье, понятие «социальный капитал» используется как совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания [Бурдье 2002, с. 66]. Членство в группе позволяет получать участникам различные кредиты в форме материального и/или символического обмена. Очевидно, что символический капитал семей военных будет существенным образом корректировать профессиональные маршруты детей. В нашем опросе оказалось, что у большей половины респондентов один из родителей или оба служили в армии, что позволило молодым людям быстро определиться в выборе своей профессиональной судьбы. Символический капитал использовался в различных перспективах: так, одна группа респондентов обращала внимание на то, что родители, используя неформальные социальные сети, а, точнее, «блат», смогли устроить своих детей в военные учебные заведения: *«У меня дядя по маминной линии, т.е. мамин брат, военный, он дослужился до генерал-лейтенанта. С его стороны была помощь при поступлении и при прохождении службы»* (Олег, 32 года, майор, артиллерия, Саратов); *«Ребенок идет учиться туда, куда его могут воткнуть родители. У нас всю жизнь так было, а у меня папа прапорщик, куда мне еще то...»* (Владимир, 42 года, майор, вертолетные войска, Саратов); *«У меня же папа полковник, мы же говорим, что у каждого есть свои дети... У отца были мы, у генералов свои. То есть у каждого есть своя ниша, которую он занимает. Поэтому отец-то и помог, так как такие должности дефицитные очень»* (Ольга, 38 лет, капитан, Хабаровск); *«Дело в том, как у нас происходит, где есть блат, туда и поступают, туда в основном и идут...»* (Сергей, 31 год, майор, дальняя авиация, Воронеж). Подобные высказывания являются достаточно типичными для детей военнослужащих, принимавших участие в опросе, они изначально показывают, каким образом, происходит поступление, обучение в высшем военном учебном заведении, распределение в воинские части, а в последствие – замещение вакантных должностей. Стратегия использования социального капитала при прохождении службы зачастую вызывает негативное отношение со стороны детей «гражданских родителей». *«Я ходил на подготовительные курсы 5 месяцев, чтобы наверняка сдать экзамены... Потом после первого семестра подвели итоги... были такие экземпляры, у которых по ведомости, которая висит, у всех «два, два, два». Это, естественно, дети военных»* (Иван, 28 лет, ст. лейтенант, войска РХБЗ, Свердловская область).

«Мы уже выпускались, один сын полковника, командира воинской части у нас же в Саратове, сдал госники на «два». Представляете... А его не отчислили, так теперь в академии служит. Обидно, конечно, когда учишься, а кому-то просто так ставят, потому что, мол, семья военных» (Сергей, 34 года, капитан, внутренние войска, Саратовская область).

Вторая группа респондентов мотивировала свой выбор профессии военного тем, что жили в военных городках и ничего, кроме армейской жизни не видели. Кстати, один из респондентов в своем ответе сделал акцент на разнице в воспитании гражданских и военных семей, указав, что *«воспитание в военных семьях намного строже было, чем в гражданских семьях, поэтому 99% хотели стать военными»* (Игорь, 32 года, подполковник, Ростов-на-Дону). Социальный капитал семьи воплотился в образе жизни, в основных практиках материальных и символических обменов между членами воинского коллектива не только на территории части, но и за ее пределами. Таких респондентов можно назвать продолжателями воинских династий, поскольку они изначально не представляли для себя другой профессиональной судьбы, их ближайшее окружение, друзья мечтали стать военнослужащими, сделать карьеру. Подобных кейсов достаточно много, например: *«Я службу отца видел изнутри, мне это нравится. Он и предлагал поступить»* (Сергей, 31 год, майор, дальняя авиация, Воронеж); *«Это было предопределено, потому что это у нас семейная традиция, мысли не было другой»* (Михаил, разведывательные войска, Санкт-Петербург); *«Родился в семье офицера, вырос в военном городке. Дома разговоры были только об этом, все военные, служили, летали. Праздники военные отмечали, пропитан этим духом с детства»* (Дмитрий, 40 лет, подполковник, дальняя авиация, Энгельс). Профессиональный маршрут продолжателя династии достаточно популярен в среде военнослужащих, особенно он культивируется в военных городках, когда воинская часть выполняет функции центральной организации, около которой и в которой сосредоточена вся культурная, социальная, экономическая и политическая жизнь.

Многие респонденты из семей военнослужащих и из семей, не имеющих отношения к армии, романтизировали армейские будни. Их отношение к вооруженным силам во многом сконструировано советской идеологией, которой были пропитаны все сферы жизни. После выхода на советские телеэкраны художественного фильма «Офицеры» (1971) профессия военнослужащего приобрела коннотативные смыслы, олицетворяя все, что связано с функциями защиты, заботы, оберегания, с одной стороны, и выносливостью, гармонизацией личности в духовном и физическом плане, с другой. Респонденты часто обосновывали свой выбор функциональным назначением профессии, воплощенном в одной из реплик героя фильма: *«Другие богатством гордились или знатностью. А мы — своей профессией... Родину защищать»*. Романтические ожидания от службы встречались в таких высказываниях, как: *«Да, у меня еще детство в одном месте играло, ведь пехота — царица полей, летополигон...»* (Николай, 29 лет, капитан, Буденновск); *«Хотелось романтики, что-нибудь интересенькое... Все тогда мечтали на границе служить...»* (Василий, внутренние войска, Новосибирск); *«Я прочитал книгу «Суворов» и решил, что без разведки меня нет, все бросил и поехал поступать»* (Алексей, 25 лет, капитан, войска специального назначения, Рязань). Кроме того, на выбор профессии оказы-

вало влияние чувство коллективизма, когда в армию или в военное училище, институт шли за компанию с друзьями: под впечатлением фильмов, книг, жизненных историй, ребята собирались и группами приходили в военкоматы.

Романтические траектории выбора профессии военного переплетаются с отсылками к советскому воспитанию, благодаря которому у молодых людей формировался патриотический настрой и неизбежность армейской службы как долга перед Родиной. *«В плане патриотизма у нас было хорошо. Не было даже мысли закосить. Все целенаправленно готовились идти служить в армию. Без разницы, пойдешь ли ты солдатом, матросом или пойдешь учиться на военного. Физически готовились, морально.... Друзья сказали: не подведи».* (Павел, 33 года, майор, ракетные войска, Челябинская область). Были случаи, когда по техническим причинам, повестки не доходили до адресатов, тогда наши респонденты сами приходили в военкомат отстаивать свое право служить в армии. *«Нам уже 18 было, мы еще тогда хотели очень в армию попасть. Желание было большое... Пришли в военкомат, сказали, что повестку не дали... Там удивились. Спросили, хотите служить? Говорим, конечно, хотим»* (Илья, 32 г., капитан, внутренние войска, Челябинск). Подобная гражданская позиция свойственна в большей степени для тех, чье взросление пришлось на времена Советского Союза: *«Мы же были октябрятами, пионерами, кто-то еще комсомол застал полгода, у нас еще и мысли не было откосить»* (Евгений, 36 лет, капитан, танковые войска, Пермский край). В настоящее время понятие «откосить» уже не является чем-то предосудительным: так, при опросе старшеклассников, как они относятся к тем ребятам, которые пошли служить в армию, большинство ответили, что те не смогли откупиться или не поступили в институт [Суркова 2007, с. 230–238]. В связи с этим, анализируя причины выбора профессии военнослужащего, следует принимать во внимание то, что процесс профессионального самоопределения у респондентов проходил от 6 до 18 лет назад, что накладывает отпечаток на профессиональные маршруты.

Профессия военного в советское время была очень популярна среди населения. Исследования Д.Л. Константиновского показывают, что в 1983 г. иерархию популярных и престижных профессий в Советском Союзе возглавляли летчики и военные [Константиновский 1999]. Профессия военного оценивалась как высокопривлекательная, поскольку предоставляла гарантии успешной и надежной карьеры, а также относительно высокого вознаграждения. Кроме того, военнослужащие пользовались огромным преимуществом перед гражданскими лицами, поскольку имели право на получение санаторно-курортных путевок, льготы на проезд, получение дефицитных товаров в специализированных магазинах «Военторгах». Жилищная проблема в воинских частях решалась достаточно быстро путем предоставления ведомственных жилых помещений или комнат в общежитиях. Конкурсы в военные учебные заведения были высокими, а абитуриентами становились как представителями династий военных, так и молодые люди, обладающие военно-профессиональной направленностью личности. После распада Советского Союза в вооруженных силах начался кризис, как и везде были перебои с продовольствием, рынок жилья заморозился, денежное содержание стало низким: *«Родители были против моего выбора, потому что военные были самые нищие»* (Виталий,

34 года, ракетные войска, Оренбург); *«Мать изначально была довольна, что я поступил в военное училище, а потом, когда я на нее голодными глазами смотрел через забор, сразу говорила, что лучше бы меня сюда не отдавала»* (Иван, 28 лет, ст. лейтенант, войска РХБЗ, Свердловская область).

Жизненные траектории профессионального выбора некоторых респондентов изменились после начала чеченской кампании, поскольку, несмотря на различные проблемы в армейской сфере, родители стали ориентировать своих детей на поступление в военные институты. Это был реальный шанс не попасть в «горячую точку» в качестве солдата: *«Тогда началась первая чеченская кампания и всех с Саратовской области отправляли на Кавказ, мать предложила пойти в высшее военное учебное заведение, просто не хотела, чтобы я туда попал. Так бы я не стал военным»* (Сергей, 34 года, артиллерия, Саратов). В какой-то степени это такой же вынужденный выбор профессии, как и желание избежать безработицы, облегчить жизнь матери, воспитывающей детей одна.

Однако операции в Чечне дали толчок к улучшению материального положения военнослужащих, им стали повышать заработную плату, выдавать дополнительные денежные средства за участие в боевых действиях, улучшилось положение и в области обеспечения жильем. В связи с этим достаточно большая часть военнослужащих при выборе профессии ориентировалась на сравнительно выгодное положение армейской службы по сравнению с гражданской работой: *«Пришел со срочки, поработал на заводе, но в армии больше платят, пошел служить по контракту»* (Кирилл, 37 лет, капитан, внутренние войска, Дзержинск); *«Положа руку на сердце, во-первых, определенность в дальнейшем жизненном пути, во-вторых, близость пенсии, т.е. необходимость работать до 60 лет на гражданке, а здесь 20 лет, включая обучение в училище»* (Олег, 32 года, майор, артиллерия, Саратов). Такие прагматические ожидания от армии в целом реализуются в программе реформирования вооруженных сил, поскольку в настоящее время идет явный упор на экономические стимулы мотивирования военнослужащих (средняя заработная плата контрактника увеличилась до 32 тыс. руб. [Служба по контракту 2012]; жилищное обеспечение планируется с 2014 г. реализовывать в виде единовременных денежных выплат [Пономарев 2013, с. 4]; военные пенсии подлежат ежегодному увеличению не менее, чем на 2% сверх уровня инфляции [Путин 2012, с. 4] и т.д.).

Выводы

В отличие от советского времени, когда выбор профессии военного обеспечивался системой военно-патриотического воспитания, сконструированной идеологическими установками, в настоящее время большая часть мотивационных критериев связана с реализацией социальной политики в армии, позволяющей военнослужащим претендовать на эксклюзивное социальное положение по сравнению с гражданским населением. Привлекательность военной службы обеспечивается «монополью на насилие», благодаря которой для профессиональных военнослужащих открывается доступ к материальным благам, власти и престижу. И если распад

Советского Союза со всеми вытекающими кризисными состояниями общества переместил офицеров на периферию социального пространства, снизив привлекательность воинской службы до минимального порога, то современные реформы, пытаясь реабилитировать такую значимую для общества профессию, придают военнослужащим центробежную силу, благодаря которой активизируются лифты вертикальной социальной мобильности. В результате военно-социальная политика предстает в виде инструмента социального контроля государства и гражданского общества над деятельностью силовых структур через редистрибутивные механизмы ресурсов как между гражданским населением и военнослужащими, так и внутри вооруженных сил, позволяя маневрировать на рынке профессий, обеспечивая в нужный для государства момент привлекательность службы в армии.

Судя по результатам проведенного исследования, декларируемые на сегодняшний день преференции военнослужащим (многократное увеличение заработной платы, обеспечение квартирами и различными гарантиями, начиная от раннего выхода на пенсию и заканчивая медицинским обслуживанием) позволят продолжить тенденцию привлечения в армию «прагматиков», представляющих самую большую группу нашей типологии и осуществляющих выбор профессии через сравнение выгод воинской службы с достоинствами гражданской карьеры. Так, в случае предоставления государством существенных благ военным, выбор профессии решится в пользу армии. Однако в системе гражданско-военных отношений такое повышенное внимание государства к офицерскому корпусу чревато распространением конфликтных ситуаций, поскольку при резком расслоении общества такое мощное вливание денежных средств в развитие только военной профессиональной группы влечет недовольство представителей гражданских профессий, что потенциально может негативно сказаться на социальном статусе военных.

В предложенной типологии для «статусных военнослужащих» важно уважение гражданского населения и престиж профессии, что также может подпитываться высокой заработной платой, однако конфликтные ситуации с гражданским населением для данной категории снизят привлекательность профессионального выбора военной профессии. Кстати, статусным ориентациям способствуют и гендерные стереотипы, которые продуцируются в утверждении «каждый мужчина должен отслужить в армии», что в настоящее время под влиянием различных факторов (феминизма, высокой криминогенной обстановки в «традиционно мужском профессиональном сообществе») начинает подвергаться сомнению, и в результате с каждым годом наблюдается увеличение женского контингента в рядах вооруженных сил.

Для «карьеристов» военные реформы открывают много новых возможностей, связанных с реализацией принципов непрерывного обучения, подразумевающих регулярное обновление знаний, навыков, умений, позволяющих эффективно решать задачи различного уровня сложности, что, безусловно, выступает серьезным мотивационным стимулом для данного типа военнослужащих. Переход на более высокие должностные ступени, на которые ориентируются «карьеристы» будет сопровождаться обязательной многоступенчатой подготовкой, что в конце концов позволит принести материальные и символические дивиденды. Учитывая, что среди «карьеристов» достаточно большое число представителей

семей военнослужащих, которые продолжают воинские династии и имеют четкую военно-профессиональную направленность, подкрепляемую социальным капиталом, новые модели мотивирования военнослужащих как на поступление в высшие военные учебные заведения, так и на продвижение по службе, окажутся весьма эффективными.

Гипотетически количество «романтиков», получающих свое представление об армии из фильмов и советских идеологических установок, транслировавших идеи исключительной по своей значимости профессии военного, гармоничным образом развивающей личность и позволяющей стать обычному человеку героем, будет с каждым годом уменьшаться. Художественные и масс-медийные репрезентации не предлагают на сегодняшний день тех образов идеальных военных, которые бы смогли активизировать желание молодых людей посвятить свою жизнь службе в армии, а супергерои Великой Отечественной войны вытесняются новыми персонажами, принадлежащими к гражданскому миру.

Сегодня в вооруженных силах встречаются и те, кто попал туда по стечению обстоятельств, однако количество таких «случайных людей», которые, возможно, ориентировались на выбор друзей или на родителей, пытаясь воплотить их профессиональную мечту, зачастую не совпадающую с внутренними убеждениями, будет минимизировано. Этому способствует и ужесточение правил рекрутинга в вооруженные силы, и масштабное, продолжающееся до сих пор сокращение вооруженных сил.

Таким образом, предложенная типология выбора профессии открывает возможности прогнозирования качественного состава российских вооруженных сил нового формата, фиксирует набор определенных мотивационных критериев, позволяет посмотреть на состав вооруженных сил через призму личностного самоопределения, что необходимо учитывать как при разработке стратегий привлечения гражданских людей в армию, так и при профессионально-психологическом отборе, когда рекрутирование осуществляется напрямую.

Литература

- Аксенов А.А.* (2009) Выбор профессионального самоопределения личности // Прикладная юридическая психология. № 3 (*Aksenov A.A.* (2009) Choice of a Personality's Professional Self-determination // *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologia*. № 3).
- Бабакин А.* (2004) Примерный состав и структура Российских вооруженных сил после реформирования // Независимое военное обозрение. 20.08.2004 // <http://nvo.ng.ru/printed/86850> (*Babakin A.* (2004) Approximate Staff and Structure of the Russian Armed Forces After Reforming // *Nazevisimoye voennoye obozreniye*. 20.08.2004 // <http://nvo.ng.ru/printed/86850>).
- Барabanов М., Макиенко К., Пухов Р.* (2012) Военная реформа: на пути к новому облику российской армии // http://vid-1.rian.ru/ig/valdai/Military_reform_rus.pdf. (*Barabanov M., Makienko K., Pukhov R.* (2012) Military Reform: On a Way to New Russian Army's Image // http://vid-1.rian.ru/ig/valdai/Military_reform_rus.pdf).
- Болотова В.А., Ляшенко Н.А.* (2008) Социальный капитал семьи как фактор социальной безопасности // Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства.

- Харьков // http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtpsa/2008/articles/Bolotova.pdf (Bolotova V.A., Lyashenko N.A. (2008) Family Social Capital as a Factor of Social Security // Methodology, Theory and Practice of Sociological Analysis of Modern Society. Kharkov // http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtpsa/2008/articles/Bolotova.pdf).
- Бурдые П. (2002) Формы капитала // Экономическая социология. № 5 // http://ecsoc.hse.ru/data/670/586/1234/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60 (Burdie P. (2002) Forms of Capital // Ekonomicheskaya sociologiya. № 5 // http://ecsoc.hse.ru/data/670/586/1234/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60).
- В Российской армии за последние 10 лет вдвое увеличилось количество женщин-военнослужащих. 6.03.2007 // http://www.newsru.com/russia/06mar2007/army_woman.html (In the Russian Army the Number of Service-women Has Been Doubled in the Last 10 years 6.03.2007 // http://www.newsru.com/russia/06mar2007/army_woman.html).
- Девятко И.Ф. (2006) Методы социологического исследования. М.: КДУ (Devyatko I.F. (2006) Methods of Sociological Research. Moscow: KDU).
- Задачи Вооруженных Сил Российской Федерации // <http://structure.mil.ru/mission/tasks.htm> (Tasks of the Russian Federation Armed Forces // <http://structure.mil.ru/mission/tasks.htm>).
- Константиновский Д.Л. (1999) Динамика неравенства. Российская молодежь в меняющемся обществе: ориентация и пути в сфере образования (от 1960-х годов к 2000-му). М.: Эдиториал УРСС (Konstantinovskiy D.L. (1999) Dynamics of an Inequality. The Russian Youth in Changing Society: Orientation and Ways in Education (from the 1960th to the 2000th years). Moscow: Editorial URSS).
- Копылов И.А. (2011) Армия и политика в современном мире // Власть. № 2 (Kopylov I.A. (2011) Army and Policy in the Modern Society // Vlast. № 2).
- Коротченко И. (2011) Новый облик Вооруженных Сил РФ становится реальностью // Индекс безопасности. № 1 (Korotchenko I. (2011) New Image of the Russian Federation Armed Forces Is Becoming Reality // Index bezopasnosti. № 1).
- Крутилин Д.С. (2011) Имидж офицерского корпуса российской армии: по публикациям в СМИ // Обозреватель – Observer. № 4 (Krutilin D.S. (2011) Image of the Officer's Corps of the Russian Army by Mass Media // Obozrevatel – Observer. № 4).
- Не какая-то «банановая республика». 27.09.2011 // <http://www.interfax.ru/politics/txt.asp?id=209619> (Not Any 'the Banana Republic'. 27.09.2011 // <http://www.interfax.ru/politics/txt.asp?id=209619>).
- Николаева А. (2012) Армейские инициативы // <http://www.interfax-russia.ru/print.asp?id=362636&type=view> (Nikolaeva A. (2012) Army Initiatives // <http://www.interfax-russia.ru/print.asp?id=362636&type=view>).
- Пономарев С. (2013) Деньги вместо квартир // Российская газета. 7.02.2013 (Ponomarev S. (2013) Money Instead of Apartments // Rossiyskaya gazeta. 7.02.2013).
- Путин В.В. Быть сильными: гарантия национальной безопасности России // Российская газета. 20.02.2012 (Putin V.V. To Be Strong: the Guarantee of the Russian National Security // Rossiyskaya gazeta. 20.02.2012).
- Пухов Р.Н. (2010) Между контрактом и призывом: проблемы достижения золотой середины // http://www.ng.ru/politics/2010-07-15/3_kartblansh.html (Pukhov R.N. (2010) Between the Contract and the Call-up: Problems of Golden Mean's Achievement // http://www.ng.ru/politics/2010-07-15/3_kartblansh.html).
- Руднева Е.Н. (2008) Исследование уровня профессиональной идентичности студентов и особенностей мотивации при выборе профессии // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: психолого-педагогические науки. № 1 (Rudneva E.N. (2008) Research of the Students Professional Identity's Level and Features of Profession Choice Motivation // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. № 1).
- Сердюков анонсировал увеличение числа контрактников в армии (2011) // <http://lenta.ru/news/2011/03/18/increase> 18.03.2011 (Serdyukov Announced Increase in Number

- of Contract Soldiers in the Army (2011) // <http://lenta.ru/news/2011/03/18/increase> 18.03.2011).
- Служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации (2011) // <http://contract-army.ru/denezhnoe-dovolstvie> (Contract Service in the Russian Federation Armed Forces (2011) // <http://contract-army.ru/denezhnoe-dovolstvie>).
- Смирнов А.И.* (2010) Взаимодействие общества и армии как социального института в современной России. М.: ИС РАН (*Smirnov A.I.* (2010) Interaction Between Society and Army as the Social Institute in Modern Russia. Moscow: IS RAS).
- Суркова И.Ю.* (2007) Культура военно-патриотического воспитания в изменяющейся России // Гражданское образование – глобальная проблема трансформирующегося мира: российский опыт, международное измерение. В 2-х ч. Казань: Академия управления «ТИСБИ». Ч.2. (*Surkova I.Yu.* (2007) Culture of a Military Patriotic Education in the Changing Russia // Civic Education – a Global Problem of the Being Transformed World: Russian Experience, International Measurement. In 2 p. Kazan: Akademiya upravleniya «TISBI». Part 2).
- Томпсон Д.Л., Пристли Д.* (1998) Социология: вводный курс. М.: Издательство АСТ (*Thompson D.L., Pristly D.* (1998) Sociology: Introduction Course. Moscow: AST).
- Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ (последние изменения от 30.12.2012) (The Federal Law ‘About the Military-Men Status’ 27.05.1998 № 76-FL (the last changes of 30.12.2012).
- Я в юристы бы пошел... пусть меня научат // <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=113109>. 01.10.2012 (I would Like to Be a Lawyer...Let Them Show Me the Ropes // <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=113109>. 01.10.2012).