

СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ РОССИЙСКИХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ЗАПАСА В ГРАЖДАНСКИХ УСЛОВИЯХ

Фомина Мария Олеговна

Аспирант, Саратовский национальный
исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского
Kuznoleg@mail.ru

SPECIFICS OF PROFESSIONAL AND LABOR ADAPTATION OF RUSSIAN RESERVE SERVICEMEN IN CIVILIAN CONDITIONS

M. Fomina

Summary. According to the results of a sociological Internet survey of Russian reserve servicemen, conducted in 2025 on a quota-territorial sample (468 former soldiers were interviewed and filtered), the features of their labor adaptation were revealed. About a third of reserve servicemen have successfully adapted to civilian life and can satisfy all their basic needs. About 45 % have an average degree of success in the adaptation process, and every fourth has a low level of adaptation to modern realities. The specifics of their adaptation: the long-term nature of adaptation strategies, the dominance of active strategies (when the reservist is looking for opportunities to increase income, and does not expect help from government agencies) over passive ones (the use of existing assets, pensions, savings) in the ratio of about 3/4 to 1/4; the predominance of the situational and pragmatic method of adaptation strategies.

In addition, there is a low level of environmental support, which practically does not provide labor and other assistance to military personnel and is difficult to adjust, especially at the regional level; poverty remains an urgent problem for 16 % of former military personnel; every fifth reservist does not have his own housing; multiple employment as the most common way of labor adaptation. Forcedness, stability and success of employment, characteristic of the majority of former servicemen, who are partially satisfied with their work and wages; the availability of professional training in 60 % of reservists helps to increase their adaptive potential, strengthens their confidence in the stability of their socio-economic well-being.

Keywords: military personnel discharged to the reserve, labor adaptation, labor resources, ideas and practices.

Аннотация. По результатам социологического интернет-опроса российских военнослужащих запаса, проведенного в 2025 году по квотно-территориальной выборке (опрошено и отфильтровано 468 бывших воинов) выявлены особенности их трудовой адаптации. Примерно треть военнослужащих запаса успешно адаптировались к гражданской жизни и могут удовлетворить все основные свои потребности. Около 45 % отличаются средней степенью успешности в адаптационном процессе, и каждый четвертый имеет низкий уровень адаптированности к современным реалиям. Специфика их адаптации: долгосрочность адаптационных стратегий, доминирование активных стратегий (когда запасник ищет возможности увеличить доход, а не ожидает помощи от государственных структур) над пассивными (использование имеющихся активов пенсии, накоплений) в соотношении примерно 3/4 к 1/4; преобладание ситуативно-прагматического способа адаптационных стратегий.

К этому добавляются низкий уровень средней поддержки, которая практически не оказывает трудовой и иной помощи военнослужащим и слабо поддается корректировке, особенно на региональном уровне; малообеспеченность остается актуальной проблемой для 16 % бывших военнослужащих; у каждого пятого запасника своего жилья нет; множественная занятость как самый распространенный способ трудовой адаптации. Вынужденность, устойчивость и успешность трудоустройства, характерная для большинства бывших военнослужащих, которые отчасти удовлетворены своей работой и оплатой труда; наличие профессиональной подготовки у 60 % запасников способствует повышению их адаптивного потенциала, усиливает их уверенность в стабильности своего социально-экономического благополучия.

Ключевые слова: военнослужащие, уволенные в запас, трудовая адаптация, трудовые ресурсы, представления и практики.

Социально-экономическое и профессионально-трудовое положение российских военнослужащих запаса в современных условиях СВО является важным компонентом обеспечения безопасности страны, повышения авторитета армии, и связи поколений в формировании патриотических ценностей социума. Они находятся в пространстве соприкосновения военной и гражданской жизни. Поэтому не случайно оно находится в поле зрения социологов.

Внимание исследователей сосредоточено на социальных проблемах воинов запаса (А.В. Саблуков [1], и другие [2]). Ряд работ посвящены социально-экономическому положению граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей (Е.Г. Богданова [3], К.В. Вольф, Е.А. Геронтьев [4], О.Н. Монахов [5]). Трудности, риски и проблемы социально-экономической адаптации оказались в фокусе анализа в работах С.Л. Евенко, И.А. Попова [6], П.В. Разова [7]. Однако, не смотря на наличие пу-

бликаций современные проблемы трудовой адаптации военнослужащих запаса требуют постоянного социологического мониторинга с комплексных позиций с учетом стремительной изменчивости средовых характеристик.

Военнослужащие запаса являются не только неоднородным объектом внимания исследователей и заботы государства, но и значимым социальным субъектом. Профессионально-трудовая адаптация становится для большинства уволенных военнослужащих длительным и сложным процессом освоения новых социальных ролей, формирования адекватной самооценки, обретения новой профессии и прочее. Это стало исходным основанием для социологического исследования офицеров запаса, проведенного в 2025 году методом интернет-опроса. По вероятностной квотно-территориальной выборке было отфильтровано и опрошено 468 военнослужащих запаса. Результаты обрабатывались в программе SPSS. В соответствии с выборочной совокупностью в опросе приняли участие 34 % рядовых запасников (матрос, солдат, сержант, прапорщик, мичман, старшина), 26 % — офицеров младшего состава, 34 % — капитанов 2 и 3 ранга, майоров, полковников, 6 % — офицеров высшего состава.

Проведенный возрастной анализ показал, что к младшему поколению относятся 40 % запасников, особенно бывшие воины рядового (70,6 %) и младшего офицерского (61,5 %) составов. Они отличаются большей мобильностью и склонностью к инновациям, но, как правило, не получают пенсии и чаще оказываются в зоне риска. К среднему поколению относятся 24 % опрошенных: 17,6 % рядовых, 15,4 % офицеров младшего состава, 29,4 % капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников, 66,7 % офицеров высшего состава. К старшему поколению (36 % опрошенных) относятся 11,8 % рядовых, 23,1 % офицеров младшего состава, 70,6 % капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников, и треть офицеров высшего состава. Внутри статусные различия адаптации, связанные с экономическим положением запасников с разным званием и стажем службы способствуют разновекторности стратегий их адаптации.

Для анализа адаптивного процесса воинов запаса важно учитывать характеристики окружающей среды, включая тип населенного пункта, в котором они проживают. Представители военнослужащих запаса старшего поколения проживают в мегаполисах Москвы и Петербурга, или в малом городе, районном центре (55,6). 36,7 % — осели в крупных городах. Каждый пятый запасник среднего поколения также живет в крупном городе. Вместе с тем каждый третий из них проживает в малом городе, или в сельской местности. Молодежь чаще других живет в сельской местности (66,7 %), или в крупном городе (43,3 %). Она редко оседает в малых городах (11,1 %), где труднее получить жилье и достойную работу.

Показатели дохода занимают важное место в анализе трудовой адаптации военнослужащих запаса как источник, ресурс адаптации, как направление стратегии и как результат эффективности этого адаптационного процесса. Пенсионное обеспечение бывших военнослужащих является не только одной из эффективных мер их социально-экономической адаптации, но и входит в систему важнейших факторов, влияющих на обеспечение национальной безопасности, обороны страны. От того, какие пенсионные выплаты и иные льготы будет получать военнослужащий после завершения военной службы, во многом зависит ее престиж, привлечение на нее высокопрофессиональных специалистов, а, следовательно, и уровень готовности силовых структур государства выполнять поставленные перед ними задачи [8].

У 23,2 % бывших военных пенсия является основным источником доходов. Чтобы ее получить, военнослужащий должен отслужить 20 лет. Можно также выйти на пенсию раньше, в 45 лет, но для этого необходимы 25 лет стажа и выслуга должна составлять не менее 12,5 лет. Средний размер военной пенсии в 2023 году составлял 41,9 тысячи рублей [9]. Однако средний размер пенсии означает, что семья из трех-четырех человек, не имеющая других источников дохода, живет на уровне бедности. Поэтому основным фактором успешной адаптации к гражданским условиям большинство военнослужащих запаса считают наличие высокооплачиваемой работы.

В нынешних условиях почти для 30 % всех военных пенсионеров работа является необходимым, а нередко и основным средством обеспечения материальных потребностей своей семьи. Особенно это касается рядового состава (бывших матросов, солдат, сержантов, прапорщиков, мичманов, старшин) — 47,1 %. 11,8 % капитанов 2 и 3 ранга, полковников и майоров имеют одну зарплату. Только зарплата имеется также у каждого третьего офицера высшего состава. 23,5 % представителей рядового состава имеют, кроме этого, подработки и доход от предпринимательской деятельности. Среди офицеров младшего состава таковых 7,7 %. Именно эта категория, наряду с зарплатой также использует как источник дохода подработки, накопления, пенсии других членов семьи (7,7 %). Иными словами, речь идет о множественной занятости этих категорий запасников и разновекторности их трудовых стратегий.

5,4 % офицеров младшего состава, 17,6 % капитанов 2 и 3 ранга, полковников, майоров, а также каждый третий офицер высшего состава получают не только пенсию, но и заработную плату. Причем, чем выше звание, тем больше военнослужащих получают пенсию и зарплату. 17,6 % капитанов 2 и 3 ранга, полковников, майоров наряду с этим получают доход от предпринимательской деятельности, 5,9 % используют также подработки, зарплату других членов семьи, накопления. Это еще раз

свидетельствует о множественном характере их трудовой адаптационной стратегии.

7,7 % офицеров младшего состава и 5,9 % капитанов 2 и 3 ранга, майоров, полковников указали в качестве основного источника доходов — предпринимательскую деятельность. 5,9 % рядового состава, 7,7 % офицеров младшего состава отметили подработку как единственный источник существования. 5,9 % матросов, солдат, сержантов, прапорщиков, мичманов, старшин, и 7,7 % офицеров младшего состава проедают имеющиеся накопления, что свидетельствует о недостаточно успешной и пассивной адаптационной стратегии.

Тип населенного пункта влияет на основные источники доходов военнослужащих запаса. Так в мегаполисах каждый второй живет за счет заработной платы, остальные имеют, кроме военной пенсии, еще зарплату и доход от предпринимательской деятельности. В крупном городе уволенные со службы в армии также живут на зарплату (26,7 %), 20 % — только на военную пенсию, 10 % имеют еще подработки. По 6,7 % имеют военную пенсию, заработную плату или только доход от предпринимательской деятельности. По 6,6 % используют также подработку, свои накопления, а также пенсию и зарплату членов семьи. В малом городе чаще других тратят на жизнь пенсию и заработок (44,4 %). По 11,1 % живут только на пенсию, или только на зарплату, или используют все вместе — военную пенсию, заработную плату, подработки, накопления, зарплату и пенсию других членов семьи. Однако никто не занимается предпринимательством. В сельской местности большинство воинов запаса (55,6 %) получают только заработную плату. 22,2 % проедают свои накопления. По 11,1 % получают военную пенсию или имеют подработки. Никто здесь не занимается предпринимательской деятельностью. Таким образом, чем меньше поселение, тем меньше возможностей для трудовой адаптации бывших военнослужащих. Региональные различия в доходах проявляются также в разной величине заработных плат, районных коэффициентов и прожиточных минимумов.

Авторский опрос показал, что среднемесячный доход на одного человека в семье в размере до 10 тысяч рублей получают 17,6 % матросов, солдат, сержантов, прапорщиков, мичманов, старшин, 7,7 % офицеров младшего состава и 5,9 % капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников (Таблица 1). Из последней категории 5,9 % имеют доход в 10001–15000 рублей, что является меньше прожиточного минимума для гражданского населения. Иными словами, они находятся ниже границы бедности. 15001–20000 рублей в семье на одного человека имеют 7,7 % офицеров младшего состава и 11,8 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников. 20001–30000 рублями на человека располагают 5,9 % матросов, солдат, сержантов, прапорщиков, мичманов, старшин, 23,1 %

офицеров младшего состава, 17,6 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников и все офицеры высшего состава. 31000–40000 рублей имеют 29,4 % представителей рядового состава, 23,1 % офицеров младшего состава, 5,9 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников. 41000–50000 рублей имеют 11,8 % рядового состава, 5,9 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников. 51000 рублей и более имеют 35,3 % рядового состава, 38,5 % офицеров младшего состава, 47,1 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников. Иными словами, чем выше воинское звание, тем больше финансовых ресурсов имеет запасник.

Таблица 1.

Среднемесячный доход на одного человека в семье различных категорий воинов запаса, % по категориям

Среднемесячный доход на одного человека в семье	Воинское звание				По выборке
	Рядовой состав	Офицеры младшего состава	Капитан 2, 3 ранга, майор, полковник	Офицеры высшего состава	
До 10000 рублей	17,6 %	7,7 %	5,9 %		10,0 %
10001–15000 рублей			5,9 %		2,0 %
15001–20000 рублей		7,7 %	11,8 %		6,0 %
20001–30000 рублей	5,9 %	23,1 %	17,6 %	100,0 %	20,0 %
31000–40000 рублей	29,4 %	23,1 %	5,9 %		18,0 %
41000–50000 рублей	11,8 %		5,9 %		6,0 %
51000 рублей и более	35,3 %	38,5 %	47,1 %		38,0 %
Всего	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Опрос показал, что 7,7 % офицеров младшего состава испытывают нужду даже в еде. 11,8 % матросов, солдат, сержантов, прапорщиков, мичманов, старшин испытывают нужду в покупке одежды. 17,6 % рядового состава, 15,4 % бывших младших офицеров, 23,5 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников и 66,7 % офицеров высшего состава испытывают затруднения с покупкой бытовой техники или вещей длительного пользования. Иными словами, они относятся к малоимущему слою и находятся в зоне риска бедности. Примерно треть запасников успешно адаптировались к гражданской жизни и могут удовлетворить все основные свои потребности. 17,6 % бывших рядовых, 7,7 % младших офицеров, 5,9 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников абсолютно не нуждаются и могут купить все, что пожелают.

Военнослужащие офицерского состава, уволенные в запас, являются значимым трудовым ресурсом, который сможет эффективно послужить своему отечеству. Т.А. Чертушкина и Н.Б. Шмелёва [10] в качестве проблем трудоустройства военнослужащих в запасе выделяли недостаточную информированность по вопросам труда и занятости, профессиональной подготовки и переподготовки на гражданские специальности.

Важно было уточнить, какими сегодня гражданскими специальностями, не требующими специальной подготовки, владели военнослужащие на момент выхода в запас. Оказалось, что 32 % запасников затруднились с ответом, будучи не уверенными в возможности применения своих знаний и умений в гражданской жизни. Еще 6 % четко указали на отсутствие гражданской специальности. 12 % отметили, что имеют достаточно много специальностей. 10 % указали, что имеют специальность преподавателя. По 4 % назвали такие специальности, как водитель механик, врач, инженер, экономист, менеджер, управляющий, организатор, охранник, спасатель. По 2 % назвали свои профессии как бухгалтер или специалист по охране труда, мастер по ремонту электронной техники, бытовой, компьютерной, телефонов, физик-технолог, юрист. Таким образом, у большинства военнослужащих запаса имеются значимые профессиональные ресурсы для успешной адаптации. Однако у 38 % их нет и уходя с военной службы они оказываются в зоне риска.

70 % опрошенных, особенно капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников (94,1 %) указали, что члены их семей имеют специальность, которая дала им возможность трудоустройства после увольнения из армии. Это расширяет адаптационные возможности бывших военнослужащих и членов их семей.

Большинство бывших военнослужащих (66 %) имеют постоянную работу (Таблица 2). Это касается всех офицеров высшего состава, 84,6 % офицеров младшего состава, 58,8 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников и 52,9 % представителей рядового состава. Это показывает достаточно высокую степень их трудовой адаптации. Однако 11 % рядовых, 17,6 % капитанов 2, 3 ранга, майоров полковников имеют только временную работу. 24 % опрошенных, особенно — рядовых запасников (35,3 %) не имеют работы на момент опроса, что свидетельствует об их неуспешной трудовой адаптации.

В мегаполисе все бывшие военнослужащие работают на постоянной основе. В крупном городе так же таковых — большинство (66,7 %). 13,3 % имеют временную работу. Однако каждый пятый не имеет никакой работы. В малом городе так же большинство (77,8 %) работают на постоянной основе. По 11,1 % опрошенных либо работают на временной основе, либо совсем не работают. На селе на постоянной основе работают только 44,4 %. Большин-

Таблица 2.

Наличие работы на момент опроса различных категорий воинов запаса, % по категориям

Наличие работы на момент опроса	Воинское звание				По выборке
	Рядовой состав	Офицеры младшего состава	Капитан 2, 3 ранга, майор, полковник	Офицеры высшего состава	
Да, на временной работе	11,8 %		17,6 %		10,0 %
Да, на постоянной работе	52,9 %	84,6 %	58,8 %	100,0 %	66,0 %
Нет	35,3 %	15,4 %	23,5 %		24,0 %
Всего	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

ство военнослужащих запаса не работают. Следовательно — чем меньше поселение, тем уже спектр возможностей для трудоустройства бывших военнослужащих.

Трудовые предпочтения военнослужащих запаса возглавляет работа в коммерческих структурах (27 %), на государственных предприятиях, учреждениях (16 %). В реальности на момент опроса работают в коммерческих структурах 18 %, на государственных предприятиях — 30 %. Иными словами, их трудоустройство мало связано с трудовыми предпочтениями и носит вынужденный характер.

Важным субъективным индикатором успешности трудовой адаптации военнослужащих запаса к гражданской жизни выступает степень удовлетворенности своей работой (Таблица 3). 52 % военнослужащих запаса полностью удовлетворены своей работой. Особенно это касается рядового состава и капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников (по 58,8 %). Это позволяет оценить их трудовую стратегию как достаточно успешную. 10 % — удовлетворены только заработком (17,6 % рядовых, 5,9 % капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников и каждый третий из офицеров высшего состава). Содержанием своего труда довольны 18 % опрошенных, особенно офицеры младшего (30,8 %) и высшего (33,3 %) состава. 14 % — абсолютно не удовлетворены своим трудом, особенно категории младшего (23,1 %) и высшего (33,3 %) состава, что свидетельствует о низкой успешности их трудовой адаптации.

Опрос показал, что у большинства бывших военнослужащих (60 %) работа по специальности соответствует военному званию и статус остался на прежнем уровне. У 20 % — статус даже повысился. Однако у каждого пятого, особенно у офицеров младшего состава (30,8 %) он существенно понизился. Это демонстрирует их недо-

Таблица 3.
 Степень удовлетворенности своей работой
 «на гражданке» различных категорий воинов запаса, %
 по категориям

Степень удовлетворенности своей работой «на гражданке»	Воинское звание				По выборке
	Рядовой состав	Офицеры младшего состава	Капитан 2, 3 ранга, майор, полковник	Офицеры высшего состава	
Да, полностью	58,8 %	46,2 %	58,8 %		52,0 %
Да, своим заработком	17,6 %		5,9 %	33,3 %	10,0 %
Да, содержанием труда	11,8 %	30,8 %	11,8 %	33,3 %	18,0 %
Нет	11,8 %	23,1 %	5,9 %	33,3 %	14,0 %
По ситуации			17,6 %		6,0 %
Всего	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

статочную успешную трудовую адаптацию. Чем крупнее населенный пункт, тем чаще новая работа запасника способствует повышению его статуса. И наоборот, чем меньше населенный пункт, тем больше доля тех, у кого социальное положение не изменяется с устройством на новую работу.

Большинство воинов запаса (68 %) в той или иной степени уверены что всегда найдут себе работу по специальности. Однако 32 % запасников, особенно капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников (52,9 %) далеко не уверены в этом, что свидетельствует об их недостаточной трудовой адаптации к современным социально-экономическим условиям. Большинство из этой категории (62 %), особенно офицеры младшего состава (69,2 %), а также капитаны 2, 3 ранга, майоры, полковники (64,7 %) указали, что их трудоустройству ничего не мешает. Каждый третий офицер высшего состава заявил об отсутствии экономических условий. Видимо здесь речь идет об институциональных барьерах трудовой адаптации. По 5,9 % рядовых и капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников указали на свою низкую степень информированности о предложениях рынка труда или отсутствие необходимой специальной подготовки. 7,7 % офицеров младшего состава сослались на дефицит личных средств. Если есть готовность к перемене места работы, то 46 % бывших военнослужащих будут выбирать ее по объему заработной платы. Проведенный анализ показал, что в мегаполисах единственным значимым критерием выбора новой специальности или работы является высокий заработок. В крупном городе спектр критериев выбора работы шире. Наряду с заработком (43,3 %) в него входят также безвредность и физическая

легкость работы (33,3 %), ее статусность (16,7 %) а также возможность работы на дому и надежность (по 3,3 %).

Бывшие военнослужащие, кроме трети рядовых, имеют достаточный образовательный потенциал для успешной трудовой адаптации. Говоря об уровне информированности в трудовой сфере, только 11,8 % рядовых и 15,4 % офицеров младшего состава оценивают его как низкий и отмечают. Это провоцирует их низкий уровень адаптированности в сфере занятости. Большинство запасников (54 %) имеют лишь некоторое представление о ситуации в данной сфере, особенно рядовые (70,6 %), капитаны 2, 3 ранга, майоры, полковники (70,6 %) и офицеры высшего состава (66,7 %). Данные показатели свидетельствуют о невысоком уровне трудовой адаптации. Более того, чем меньше населенный пункт, тем больше доля тех, кто обладает низким уровнем информированности и не знают, что делать. Если в мегаполисе в своей информированности уверены абсолютно все, то в малом городе — 66,7 %, а на селе — 44,4 %. 46 % опрошенных, особенно рядовой состав (47,1 %) и офицеры младшего состава (53,8 %) готовы пройти переобучение, чтобы изменить или повысить свою квалификацию. В малых городах и сельской местности ситуация прямо противоположная. Здесь большинство военнослужащих запаса такого стремления не обнаруживают. Не хотят этого 77,8 % запасников малых городов и 66,7 % из сельской местности. 72 % опрошенных в той или иной степени могут оплачивать свое профессиональное обучение. Однако, чем меньше населенный пункт, тем больше военнослужащих запаса, которые не могут себе этого позволить.

Еще одним важным индикатором успешности трудовой адаптации военнослужащих запаса к гражданской жизни выступает субъективная оценка степени соответствия работы и прежнего статуса (Таблица 4). Каждый третий офицер высшего состава и 17,6 % капитанов 2, 3 ранга, майоров и полковников заявили, что их работа по специальности соответствует военному званию. Еще 20 % опрошенных, особенно офицеры младшего состава (38,5 %), капитаны 2, 3 ранга, майоры полковники (2,5 %) говорили, что их статус даже повысился. Это свидетельствует о максимально успешной стратегии социально-экономической адаптации. Однако у большинства бывших военнослужащих (52 %) статус остался на прежнем уровне. Особенно это касается рядового состава (76,5 %) и офицеров высшего состава (66,7 %), что показывает их средний уровень успешности социально-экономической адаптации. Вместе с тем по 17,6 % рядового состава и капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников, и 30,8 % офицеров младшего состава почувствовали, что их статус понизился. Это демонстрирует их недостаточно успешную адаптацию.

Большинство воинов запаса (68 %) в той или иной степени уверены что всегда найдут себе работу по специальности. Особенно это касается рядовых (76,5 %)

Таблица 4.

Соответствие работы и прежнего воинского статуса различных категорий воинов запаса, % по категориям

Соответствие работы и прежнего воинского статуса	Воинское звание				По выборке
	Рядовой состав	Офицеры младшего состава	Капитан 2, 3 ранга, майор, полковник	Офицеры высшего состава	
Эта работа по специальности соответствует военному званию			17,6 %	33,3 %	8,0 %
Да, мой статус даже повысился	5,9 %	38,5 %	23,5 %		20,0 %
Да, мой статус не изменился	76,5 %	30,8 %	41,2 %	66,7 %	52,0 %
Нет, мой статус понизился	17,6 %	30,8 %	17,6 %		20,0 %
Всего	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

офицеров младшего (77 %) и высшего (100 %) состава. Однако 32 % запасников, особенно капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников (52,9 %) далеко не уверены в этом, что свидетельствует о проблемах их трудовой адаптации к современным социально-экономическим условиям.

У тех, кто не работает, выяснились причины этого. Большинство из этой категории (62 %), особенно офицеры младшего состава (69,2 %), а также капитаны 2, 3 ранга, майоры, полковники (64,7 %) указали, что их трудоустройству ничего не мешает. Еще 22 % опрошенных затруднились с ответом. Каждый третий офицер высшего состава заявил об отсутствии экономических условий. Видимо здесь речь идет об институциональных барьерах трудовой адаптации. По 5,9 % рядовых и капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников указали на свою низкую степень информированности о предложениях рынка труда или отсутствие необходимой специальной подготовки. 7,7 % офицеров младшего состава сослались на дефицит личных средств.

Если есть готовность к перемене места работы, то 46 % бывших военнослужащих будут выбирать ее по объему заработной платы (Таблица 5). Особенно это касается офицеров высшего состава (66,7 %) и рядовых — матросов, солдат, сержантов, прапорщиков, мичманов, старшин (58,8 %). На втором месте — характер работы — не вредная, не тяжелая физически (24 %). Такую работу будут выбирать чаще других капитаны 2, 3 ранга, майоры, полковники (35,3 %). На третьем месте по значимости располагаются предпочтения, связанные

с сохранением или повышением своего социального статуса (20 %). Чаще других на это обращали внимание офицеры младшего состава (23,1 %) и каждый третий бывший офицер высшего состава. Надежность, гарантия трудоустройства в 2 раза больше других волнует капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников (11,8 % против 6 в среднем по выборке). И только офицеров младшего состава (7,7 %) а также капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников (5,9 %) интересует возможность удаленной работы на дому.

Таблица 5.

Критерии выбора новой работы различных категорий воинов запаса, % по категориям

Критерии выбора новой специальности	Воинское звание				По выборке
	Рядовой состав	Офицеры младшего состава	Капитан 2, 3 ранга, майор, полковник	Офицеры высшего состава	
Высокий заработок	58,8 %	46,2 %	29,4 %	66,7 %	46,0 %
Не имеющая вредности, физически не тяжелая	17,6 %	23,1 %	35,3 %		24,0 %
Сохранение/повышение своего социального статуса	17,6 %	23,1 %	17,6 %	33,3 %	20,0 %
Надежность, гарантия трудоустройства	5,9 %		11,8 %		6,0 %
Возможность работать на дому		7,7 %	5,9 %		4,0 %
Всего	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Т.А. Чертушкина и Н.Б. Шмелёва в качестве проблем трудоустройства военнослужащих в запасе выделяли недостаточную информированность по вопросам труда и занятости, профессиональной подготовки и переподготовки на гражданские специальности. Сегодня, говоря об уровне информированности в трудовой сфере во время авторского опроса, 11,8 % рядовых и 15,4 % офицеров младшего состава оценивают его как низкий и отмечают, что в ситуации увольнения не знают, что делать (Таблица 6). Это показывает низкий уровень адаптированности в сфере занятости. Большинство запасников (54 %) имеют некоторое представление о ситуации в данной сфере, особенно рядовые (70,6 %), капитаны 2, 3 ранга, майоры, полковники (70,6 %) и офицеры высшего состава (66,7 %). Это свидетельствует о невысоком уровне трудовой адаптации. Вместе с тем, 38 % опро-

шенных, особенно офицеров младшего состава (76,9 %) хорошо информированы о рынке труда и имеют достаточно возможностей для достижения желаемого в сфере занятости, что является индикатором успешной адаптации в этой сфере.

Таблица 6.

Оценка уровня информированности о возможностях трудовой деятельности различных категорий воинов запаса, % по категориям

Оценка уровня информированности о возможностях новой трудовой деятельности	Воинское звание				По выборке
	Рядовой состав	Офицеры младшего состава	Капитан 2, 3 ранга, майор полковник	Офицеры высшего состава	
Достаточно низкий, что делать, не знаю	11,8 %	15,4 %			8,0 %
Имею некоторое представление	70,6 %	7,7 %	70,6 %	66,7 %	54,0 %
Знаю и имею возможность достичь желаемого в сфере занятости	17,6 %	76,9 %	29,4 %	33,3 %	38,0 %
Всего	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

46 % опрошенных, особенно рядовой состав (47,1 %) и офицеры младшего состава (53,8 %) готовы пройти переобучение, чтобы изменить или повысить свою квалификацию. 54 %, особенно капитаны 2, 3 ранга, майоры, полковники (58,8 %) а также офицеры высшего состава (66,7 %) не готовы к этому, что ограничивает их адаптивные возможности. В мегаполисе все воины запаса готовы пройти переобучение, чтобы изменить или повысить свою квалификацию. В крупном городе таковых — 53,3 %. В малых городах и сельской местности ситуация прямо противоположная. Здесь большинство военнослужащих запаса такого стремления не обнаруживают. Не хотят этого 77,8 % запасников малых городов и 66,7 % из сельской местности.

72 % опрошенных в той или иной степени могут оплачивать свое профессиональное обучение. Особенно это касается офицеров младшего состава (69,2 %), капитанов 2, 3 ранга, майоров, полковников (82,4 %) и всех офицеров высшего состава. Иными словами, чем выше воинское звание, тем больше возможность получить дополнительное профессиональное образование для повышения адаптивных ресурсов. Но чем меньше населенный пункт, тем больше военнослужащих запаса, которые не могут себе этого позволить.

20 % опрошенных, особенно офицеры младшего состава (30,8 %) и рядовые (23,5 %) запасники говорили

о большой необходимости консультации специалистов по вопросам занятости для бывших солдат и офицеров. Еще 28 % респондентов, особенно офицеры высшего состава (66,7 %), капитаны 2, 3 ранга, майоры, полковники (35,3 %), указали, что такая потребность существует. 32 % запасников соотносили эту потребность только с некоторыми людьми. Чаще других об этом заявляли бывшие матросы, солдаты, сержанты, прапорщики, мичманы и старшины (41,2 %). 8 % опрошенных отмечали, что такой потребности у большинства людей нет. Особенно активно на этом настаивал каждый третий представитель офицеров высшего состава. Абсолютно отрицали наличие такой потребности 12 % опрошенных. Чаще других это делали офицеры младшего состава (15,4 %) и капитаны 2, 3 ранга, майоры, полковники (17,6 %).

Подводя итог, отметим, что примерно треть военнослужащих запаса успешно адаптировались к гражданской жизни и могут удовлетворить все основные свои потребности. Около 45 % отличаются средней степенью успешности в адаптационном процессе, и каждый четвертый имеет низкий уровень адаптированности к современным социально-экономическим реалиям. При этом следует выделить особенности и проблемы современной профессионально-трудовой адаптации военнослужащих запаса:

1. долгосрочность адаптационных стратегий, доминирование активных стратегий (когда запасник ищет возможности увеличить доход за счет занятости, а не ожидает помощи от государственных структур) над пассивными (использование имеющихся активов пенсии, накоплений) в соотношении примерно $\frac{3}{4}$ к $\frac{1}{4}$;
2. преобладание ситуативно — прагматического способа адаптационных стратегий, в рамках которого имеющиеся ресурсы реализуются в сложившейся внешней среде, которая в силу своей специфики слабо поддается корректировке;
3. малообеспеченность остается актуальной проблемой для 16 % бывших военнослужащих, 28 % военнослужащих запаса имеют средства только на покупку одежды и продуктов питания, у каждого пятого запасника своего жилья нет;
4. множественная занятость как самый распространенный способ профессионально — трудовой адаптации запасников. Вынужденность, устойчивость и успешность трудоустройства, характерны для большинства бывших военнослужащих, которые отчасти удовлетворены своей работой и оплатой труда;
5. наличие профессиональной подготовки у 60 % запасников способствует повышению их адаптивного потенциала, усиливает их уверенность в стабильности своего социально-экономического благополучия. Остальным необходима помощь специалистов в сфере занятости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Саблуков А.В. Социальная адаптация граждан, уволенных с военной службы и членов их семей: опыт мониторинговых исследований // Материалы VII международной социологической Грушинской конференции «Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях», — 16 марта 2017 г. / отв. ред. А. В. Кулешова. — М.: АО «ВЦИОМ», 2017. С. 1002–1005.
2. Исследование социально-экономического положения граждан, уволенных с военной службы. /Кириллов А.В., Бондалетов В.В., Виниченко М.В., Мельничук А.В., Уржа О.А., Фролова Е.В., Рогач О.В., Нахратова Е.Е. — М.: КноРус. 2019. — 140 с.
3. Богданова Е.Г. Социальная адаптация военнослужащих офицерского состава, уволенных в запас. 7.04.2025 //Актуальные исследования. №14 (249), апрель 2025. — URL: <https://apni.ru/article/11658-socialnaya-adaptaciya-voennosluzhashih-officerskogo-sostava-uvolennyh-v-zapas?ysclid=mettym9w4x88084791> (дата обращения 09.06.25).
4. Вольф К.В., Геронтьев Е.А. Современные аспекты профессиональной адаптации военнослужащих, увольняемых в запас // Власть. 2024. № 1. С. 153–158.
5. Монахов О.Н. Профессиональная адаптация военных пенсионеров: инклюзивный подход // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12. № 2. С. 120–132
6. Евенко С.Л., Попов И.А. Государственные стратегии управления рисками социальной адаптации российских военнослужащих, уволенных в запас // Власть. 2020. Том. 28. № 3. С. 129–135.
7. Разов П.В., Евенко С.Л. Риски социальной адаптации военнослужащих, уволенных в запас, к условиям гражданской жизни в России. Издательство ИНФРА-М, 2020 254 с.
8. Кирюхин С.В. Совершенствование пенсионного обеспечения лиц, проходивших военную службу в силовых структурах государства: вопросы теории и практики. Автореферата по специальности ВАК РФ 08.00.05, кандидат наук, 2022. 18 с. — URL: <https://www.dissercat.com/content/sovershenstvovanie-pensionnogo-obespecheniya-lits-prokhodivshikh-voennuyu-sluzhbu-v-silovykh-strukturakh-gosudarstva-voprosy-teorii-i-praktiki> (дата обращения 09.06.25).
9. Все виды льгот и пособий для военных пенсионеров в 2023 году: подробный гид — куда обращаться и какой размер выплат 23 января 2023. — URL: <https://dzen.ru/a/Y83xvaEWO5Av-V4> (дата обращения 09.06.25).
10. Чертушкина Т.А., Шмелёва Н.Б. Профессиональная адаптация военнослужащих, уволенных в запас, как объект деятельности социальных работников / Т.А. Чертушкина, Н.Б. Базарова; Сервис в России и за рубежом. — 2012. — 80–88 с. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/professionalnaya-adaptatsiya-voennosluzhaschih-uvolennyh-v-zapas-kak-obekt-deyatelnosti-sotsialnyh-rabotnikov> (дата обращения 27.07.2025).

© Фомина Мария Олеговна (Kuznoleg@mail.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»