



## Внутрипрофессиональная стратификация военнослужащих контрактной службы

Таисия Михайловна Баландина<sup>1</sup>, Вадим Эдуардович Алексеенко<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, Саратов, Россия

<sup>1</sup>balandinatm@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7577-4826>

<sup>2</sup>wadmac@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2407-6379>

**Аннотация.** Рассматривается содержание внутрипрофессиональной стратификации военнослужащих. Выявлены критерии стратификации военнослужащих как специфической профессиональной группы: 1) воинское звание; 2) образование; 3) доход семьи; 3) престиж военной профессии. В результате анализа результатов эмпирического анализа представляется внутрипрофессиональная стратификация военных акторов, включающая три базовые страты: 1) высшие военные специалисты (офицеры, осуществляющие военную службу по контракту – 20–25 % от состава военнослужащих); 2) младшие военные специалисты (прапорщики, сержанты, рядовые, осуществляющие военную службу по контракту – 60–65 % от состава военнослужащих); 3) обучающиеся военные специалисты (курсанты высших военных институтов России, осуществляющие военную службу по контракту – 10 % от состава военнослужащих). Обоснована необходимость конструирования механизма роста качества жизни военнослужащих, который должен обеспечить не только их устойчивое образовательное развитие, но и повышение материального содержания, возможность расширенного потребления не только им, но и членам их семей.

**Ключевые слова:** внутрипрофессиональная стратификация, воинский коллектив, военнослужащий, военный институт, офицер, прапорщик, рядовой, сержант

**Для цитирования:** Баландина Т. М., Алексеенко В. Э. Внутрипрофессиональная стратификация военнослужащих контрактной службы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. № 3. С. 238–243. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-3-238-243>. EDN WGPDOO

Sociology Problems

Original article

## Intraprofessional stratification of military personnel of contract service

Taisiya M. Balandina<sup>1</sup>, Vadim E. Alekseenko<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation, Saratov, Russia

<sup>1</sup>balandinatm@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7577-4826>

<sup>2</sup>wadmac@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2407-6379>

**Abstract.** The content of the intraprofessional stratification of military personnel is considered. The criteria for the stratification of military personnel as a specific professional group are revealed: 1) military rank; 2) education; 3) family income; 3) prestige of the military profession. As a result of the analysis of the results of the empirical analysis, an intraprofessional stratification of military authors is presented, including three basic strata: 1) senior military specialists (officers performing military service under contract – 20–25 % of the military personnel); 2) junior military specialists (warrant officers, sergeants, privates performing military service under a contract – 60–65 % of the military personnel); 3) trained military specialists (cadets of higher military

institutes of Russia performing military service under a contract – 10% of the military personnel). The necessity of developing a mechanism for constructing an increase in the quality of life of military personnel is justified, which should ensure not only their sustainable educational development, but also an increase in material content, ensuring the possibility of expanded consumption not only for them, but also for their family members.

**Keywords:** intraprofessional stratification, military collective, serviceman, military institute, officer, private, ensign, sergeant

**For citation:** Balandina T. M., Alekseenko V. E. Intraprofessional stratification of military personnel of contract service. *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2023;(3):238–243. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-3-238-243>. EDN WGPDOO

**Введение.** Современный этап реформ военной организации России приводит к некоторым социальным структурным диспропорциям, формируются противоречия, отражающие неравенство в структуре социальной системы воинских подразделений, усиливается несоответствие между ростом напряженности служебно-трудовой нагрузки военнослужащих и уровнем их денежного довольствия. Основным акцентом системного реформирования военной организации по-прежнему связывается с достижением роста эффективности осуществляемых профессиональных действий военных акторов, обеспечением условий для повышения результативности решения военных задач. При этом остается вне поля зрения реформаторов диспропорции в профессиональной структуре военнослужащих, не рассматриваются субъективные оценки военнослужащих относительно их статусных позиций в военной организации и обществе в целом.

В новых условиях проявляется некоторое расхождение декларируемых государственных целей, определяющих совершенствование социальной структуры военнослужащих, и реальных проектов и планов, направленных на рост статусных позиций военнослужащих. На практике целевые программы социального развития семей военнослужащих в настоящее время не обновляются, их реализация осуществляется только по ряду разрозненных разделов, они осуществляются статично и финансируются периодически, преимущественно по остаточному принципу. Военной администрацией не анализируется внутрипрофессиональная структура военнослужащих России. В данной статье представляется попытка рассмотрения субъективной оценки внутрипрофессиональной стратификации военнослужащих России, представить некоторые ее противоречия.

**Теоретическое обоснование исследования** внутрипрофессиональной стратификации военнослужащих. Данная проблема в научной литературе представлена на уровне нескольких концептуальных направлений: 1) теоретических доктрин социологии; 2) военно-социологических системных доктрин. Рассмотрим важнейшие подходы данных научных направлений.

В рамках общей социологической теории представляются принципы социальной стратификации общества, а также его отдельных профессиональных групп. О. Шкаратан представляет несколько моделей, объясняющих социальную структуру современного общества. Он доказывает, что разнообразие социальных отношений, профессиональных ролей, ценностей, позиций, интересов, доходов представляет собой основной фактор различий между социальными группами, как в обществе в целом, так и в его отдельных профессиональных подсистемах [1, с. 5–8]. П. Сорокин раскрывает принципы профессиональной стратификации общества. Обосновывает содержание внутрипрофессиональной и межпрофессиональной структур социальных систем [2]. Доказывает, что явление профессиональной структуры обнаруживается как во внешней, так и во внутренней среде любой профессиональной системы. В этой связи занятое население всегда стратифицировано на несколько рангов, а также уровней.

На основе уточнения общих теоретических постановок Т. Заславская разрабатывает стратификационную модель российского общества, уточняет механизм трансформации социальных структур [3], выделяет наиболее значимые четыре социальных слоя: верхний (5–6 % населения: элитные группы, занятые в системе социального управления, экономике, военных организациях), средний (18–20 % населения: предприниматели, средние менеджеры предприятий, административного аппарата, офицеры, наиболее квалифицированные работники), базовый (60–66 % населения: квалифицированные рабочие и крестьяне, интеллигенция, служащие, не офицерский состав военнослужащих), нижний (10 % населения: неквалифицированные рабочие и крестьяне, субъекты с низким профессиональным потенциалом) [4, с. 12–13]. Отметим, в рамках других исследований стратификации российского общества профессиональные группы военнослужащих относят к среднему слою общества [5].

Таким образом, в рамках общих теоретических доктрин социологии представляются общие принципы профессиональной стратификации, раскрывается сущность и содержание данного социологического явления.

Военно-социологические исследования определяют специфику внутрипрофессиональной стратификации военнослужащих. Так, Е. Карлова, А. Милохин рассматривают военную организацию как особую социальную систему, стратифицированную на основе показателей социального неравенства, дохода, профессионального статуса военнослужащих [6, с. 8].

В рамках военно-социологических исследований военнослужащие характеризуются как многослойная сословная профессиональная группа, неклассовый компонент структуры общества [7, с. 29–30]. При этом предлагается в состав структур военнослужащих включать две базовые подсистемы [8, с. 7]: 1) офицерский корпус; 2) иные группы военнослужащих. Обосновываются статусные преимущества офицерского корпуса: повышенная доходность, высокое гражданское и военное образование, наделение управленческими полномочиями, устойчивые перспективы карьерного роста. О. Быстряков конкретизирует критерии выявления структурных компонентов социальной стратификации военнослужащих [9, с. 44], указывает на необходимость учитывать специфику профессиональных действий военнослужащих: мобильность, возможность в процессе реализации службы получать новую военную профессию, дополнительную образовательную подготовку, осуществлять непрерывный карьерный рост. Данная специфика позволяет рассматривать военнослужащих как основную группу среднего слоя российского общества.

Таким образом, на основе разработок военных социологов можно выделить основные критерии, по которым необходимо стратифицировать военнослужащих как профессиональную группу российского общества.

Первый критерий: воинское звание. Последнее присваивается военному субъекту при зачислении на военную государственную службу. Повышение звания необходимо рассматривать как карьерный рост в процессе выслуги лет. Именно переход военнослужащего на новую ступень воинского звания позволяет ему не только иметь новое положение в социальной среде военной организации, но и получать возможность занимать более высокую служебную должность, расширять состав имеющихся должностных обязанностей, расширять собственный состав управленческих функций.

Второй критерий: образование. Формирование образовательного потенциала представляет собой не только фактор развития профессионализма военных, но и механизм трансформации качественных черт структуры военной организации. Получение нового уровня образовательного потенциала необходимо рассматривать как фактор роста профессиональных компетенций, возможность перехода из одного на другой, более высокий уровень профессионального статуса. Последнее меняет уровень функциональных возможностей и потребностей, расширяет потенциал доступа к социальным и экономическим благам. Это и представляет собой критерий трансформации структурной принадлежности военной организации. Отметим, что результатом формирования образовательного потенциала является прогресс социальной мобильности военнослужащего, то есть действия, направленного на перемещение военных субъектов от одного профессионально-статусного уровня к другому. Поэтому уместно рассматривать образование как универсальный механизм преобразования социальной структуры военной организации.

Третий критерий: доход семьи военнослужащего. Последний в основном включает в себя денежное довольствие военных акторов. Не все жены военнослужащих могут осуществлять формальную трудовую деятельность. В данном контексте можно констатировать, что денежное довольствие военнослужащего, как правило, является не только базовым средством материального, а также социального обеспечения их семей, но и основным фактором стимулирования выполнения ими служебных обязанностей в процессе прохождения военной службы. Необходимо отметить, что доход семьи военнослужащего меняется в зависимости от ряда факторов, основные из которых следующие: характер служебно-трудовых обязанностей, место осуществления военной службы, период и необходимость боевой готовности и действия в боевых условиях.

Четвертый критерий: престижность военной профессии. Данный показатель является субъективным, он самостоятельно определяется военнослужащими в результате процесса их самоидентификации. Можно отметить, что данная субъективная оценка престижности включает переоценку всех вышепредставленных критериев: воинского звания, образования, дохода семьи военнослужащего.

**Эмпирические данные исследования.** Для получения обоснованных результатов проанализируем некоторые данные социологического эмпирического исследования, посвященного субъективной оценке внутривнутрипрофессиональной стратификации военнослужащих. Исследование проведено В.Э. Алексеенко методом социологического опроса в 2023 г. Опрошено 630 военнослужащих в воинских частях г. Озёрска Челябинской области, а также г. Саратова. Выборка случайная.

**Обсуждение результатов эмпирического исследования.** В результате проведенного социологического опроса военнослужащие дифференцированы на несколько групп.

Первая группа (20–25 % военнослужащих). Высшие военные специалисты, включающие офицеров военных организаций России. Данная профессиональная группа включает в себя две подгруппы: 1) младший офицерский состав (младший лейтенант – капитан), а также старший офицерский состав (майор – полковник). Отметим, что офицерские должностные обязанности связаны с решением задач непосредственной государственной военной службы, а также стратегического, тактического, смешанного управления социальными субъектами. Последнее предполагает проектное регулирование и управление процессами профессионального развития, осуществление социального контроля функционирования воинских коллективов, отдельных подразделений, групп, личностей, взаимодействие с внешней и внутренней средой военной организации. 96,9 % данного состава военнослужащих в целом знают, а также разделяют военные ценности, правила, нормы, традиции военной организации. Они стремятся по возможности поддерживать результативность реализации служебной деятельности. Все имеют высшее гражданское образование. Треть имеют академическое военное образование. Более 40 % опрошенных офицеров считают свой доход высоким. 23 % оценивают доход как хороший, 26 % определяют его как удовлетворительный. Практически все офицеры обеспечены жильем. Более 90 % офицеров не отрицают возможность неограниченного карьерного продвижения по службе.

Вторая группа (60–65 % военнослужащих). В данную группу входят младшие специалисты военнослужащие: прапорщики, сержанты, а также рядовые. Важно учитывать, что должностные обязанности второй группы преимущественно связаны с реализацией функций непосредственной военной службы. Они решают только частные вопросы тактического управления на уровне отдельного подразделения, занимаются обеспечением образовательной подготовки, им поручается реализация отдельных функций контроля поведенческих действий подчиненных. 77,1 % от состава этой группы военнослужащих не только знают и разделяют, но и принимают к действию ценности, а также принципы культуры военной организации. Они стремятся поддерживать результативность подразделений, где проходят военную службу. 40 % из состава группы имеют диплом о высшем образовании. Большинство этих военнослужащих удовлетворены своим уровнем денежного довольствия (16 % считают собственный доход высоким, 23 % в целом хорошим, 32 % удовлетворительным). Отметим: 30 % военнослужащих от состава данной группы полагают, что имеют низкий уровень материального обеспечения. Практически все они считают, что уровень их дохода не соответствует уровню напряженности и интенсивности осуществляемой военной службы. Только 88 % из данной группы имеют собственное жилье или обеспечены государством необходимой жилплощадью.

Предсказуемо, что только 70 % военнослужащих группы младших военных специалистов заявляют, что они материально обеспечены в полном объеме и имеют возможность удовлетворения потребностей членов собственной семьи. Карьерный рост у данных военнослужащих существенно ограничен. При этом по мере продвижения по карьерной лестнице профессиональный престиж возрастает только частично.

Третья группа (10 % военнослужащих контрактной службы). В данную группу входят курсанты военных учреждений – очно обучающиеся и одновременно осуществляющие военную службу по контракту. Данную группу необходимо отнести к наиболее сложной и противоречивой группе военнослужащих. Все курсанты не имеют высшего гражданского образования. 93 % курсантов знают и разделяют, а также принимают к действию ценности, а также принципы культуры военной организации. Они осуществляют в полном объеме функции военной службы. При этом практически все курсанты неудовлетворены собственным материальным положением. Можно констатировать, что военным курсантам не созданы возможности для удовлетворения основных социально-экономических потребностей, позволяющие заводить и содержать собственную семью.

**Выводы и рекомендации.** Таким образом, не только воинское звание и характер службы, но и образование, потенциальные условия карьерного роста, уровень экономического неравенства являются базовыми критериями внутривидового расслоения военнослужащих. Поэтому динамика инвестиций в профессиональный потенциал военнослужащих определяет возможность реализации внутривидового контекста социальной стратификации воинских коллективов. Воспроизводство структуры военнослужащих, а также формирование и накопление профессионального потенциала военных акторов представляют собой смежные процессы. Последние осуществляются, с одной стороны, в системах профессиональной подготовки, определяющих карьерный рост, с другой стороны, в комплексе формирования доходов семей военнослужащих, которые создают условия расширенного потребления и являются фактором преодоления социально-экономического неравенства в воинских подразделениях.

Современные военнослужащие дифференцированы на несколько групп. Важнейшие из которых две: 1) высшие военные специалисты, включающие офицеров военных организаций России (20–25 % от состава военнослужащих); 2) младшие специалисты военнослужащие: прапорщики, сержанты, а также рядовые (60–65 % от состава военнослужащих).

В современных условиях выделяется еще одна группа военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, – это обучающиеся военные специалисты, включающие курсантов высших военных институтов (10 % от состава военнослужащих). Данная группа имеет низкий уровень материального обеспечения, не имеет жилья вне военных учебных заведений, им не созданы условия для содержания собственной семьи.

Сегодня необходимо разработать механизм конструирования роста качества жизни военнослужащих, который должен обеспечить не только их устойчивое образовательное развитие, но и повышение материального содержания, возможность расширенного потребления не только им, но и членам их семей. Получение военной профессии должно обеспечивать автоматическое признание статусных привилегий акторов, существенный рост социального статуса военного индивида. Профессиональная мобильность военнослужащего, должна не только изменять социальную структуру военной организации, но и являться результатом качественных трансформаций его социально-экономического потребления, обеспечивающего условия расширенного воспроизводства качественных характеристик всех членов его семьи.

#### Список источников

1. Шкаратан О. И. Социальное расслоение в современной России: драма расколотого общества // Мир России. 2004. № 1. С. 3–48.
2. Сорокин П. А. Система социологии: в 2 т. М., 1993. Том 2. 688 с.
3. Заславская Т. И. Социальный механизм трансформации российского общества // Социологический журнал. 1995. № 3. С. 5–21.
4. Заславская Т. И. Социальная структура современного российского общества // Общественные науки и современность. 1997. № 2. С. 5–23.
5. Андреев А. И. Средний класс в России: социологический прогноз. СПб., 2007. С. 34–36.
6. Карлова Е. Н., Милохин А. В. Военнослужащие в системе социальной стратификации: обзор теоретических подходов // Национальная ассоциация ученых (НАУ). 2021. № 73. С. 6–8.
7. Быченко Ю. Г., Передумов М. А. Социокультурная среда военнослужащих: основные характеристики // Primo Aspectu. 2022. № 4 (52). С. 22–31.
8. Передумов М. А. Социальное взаимодействие военнослужащих как предмет исследования социологии // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 5. С. 5–7.
9. Быстряков О. Ю. Военнослужащие в социальной структуре современного российского общества // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2011. Том 11. № 1. С. 42–45.

#### References

1. Shkaratan O. I. Social stratification in modern Russia: drama of a split society. *World of Russia*. 2004;(1):3–48. (In Russ.)
2. Sorokin P. A. *The system of sociology: in 2 Volume*. Moscow; 1993. 2: 688 p. (In Russ.)

3. Zaslavskaya T. I. Social mechanism of transformation of Russian society. *Sociological journal*. 1995;(3):5–21. (In Russ.)
4. Zaslavskaya T. I. Social structure of modern Russian society. *Social sciences and modernity*. 1997;(2):5–23. (In Russ.)
5. Andreev A. I. *Middle class in Russia: sociological forecast*. Sankt-Peterburg; 2007:34–36. (In Russ.)
6. Karlova E. N., Milokhin A. V. Military personnel in the system of social stratification: a review of theoretical approaches. *National Association of Scientists (NAU)*. 2021;(73):6–8. (In Russ.)
7. Bychenko Yu. G., Peredumov M. A. Sociocultural environment of military personnel: main characteristics. *Primo Aspectu*. 2022;4(52):22–31. (In Russ.)
8. Peredumov M. A. Social interaction of military personnel as a subject of sociology research. *Social and humanitarian knowledge*. 2022;(5):5–7. (In Russ.)
9. Bystryakov O. Y. Military personnel in the social structure of modern Russian society. *Proceedings of the Saratov University. New series. Sociology Series. Political science*. 2011;11(1):42–45. (In Russ.)

#### **Информация об авторах**

Т. М. Баландина – доктор социологических наук, профессор кафедры гуманитарных и социальных наук СВКИ ВНГ РФ.

В. Э. Алексеенко – преподаватель кафедры гуманитарных и социальных наук СВКИ ВНГ РФ.

#### **Information about the authors**

T. M. Balandina – Dr. Sci. (Sociol.), Professor of the Department of Humanities and Social Sciences of the Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation.

V. E. Alekseenko – Lecturer at the Department of Humanities and Social Sciences of the Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation.

**Вклад авторов:** все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Contribution of the authors:** the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 30.06.2023; одобрена после рецензирования 10.07.2023; принята к публикации 11.07.2023.

The article was submitted 30.06.2023; approved after reviewing 10.07.2023; accepted for publication 11.07.2023.