

ТИПЫ МОТИВАЦИИ КУРСАНТОВ И ИХ СВЯЗЬ С РАЗЛИЧНЫМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ОТНОШЕНИЯ К ВОЕННОЙ ПРОФЕССИИ

КАРЛОВА Екатерина Николаевна — кандидат социологических наук, доцент, старший научный сотрудник Военно-воздушной академии им. профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина, Воронеж, Россия (ekaterina-n-karlova@yandex.ru).

Аннотация. В статье анализируется военно-профессиональная мотивация и ценностные ориентации молодых людей, избравших военную профессию. В результате эмпирического исследования выделены три группы курсантов по типу мотивации поступления в военную образовательную организацию: идеалисты, прагматики и скептики. Обнаружена связь типа мотивации с показателями отношения к военной профессии. Идеалисты в наибольшей степени разделяют институциональные ценности военной службы, идентифицируют себя с различными категориями военнослужащих и настроены на продолжительный срок военной службы. Прагматиков в наибольшей степени привлекают карьерные возможности военной службы и материальные преимущества, хотя они также разделяют традиционные воинские ценности и лояльны военной организации, настроены на достаточно продолжительный срок службы. Скептики проявляют меньше симпатии к институциональным ценностям военной службы, военным порядкам и дисциплине, планируют служить в армии относительно недолго. Делается вывод о наибольшей перспективности курсантов с идеалистическим типом мотивации, с выраженной профессионально-корпоративной и патриотической направленностью.

Ключевые слова: военная социология • ценностные ориентации • военная профессия • воинская идентичность • курсанты • профессиональная мотивация

DOI: 10.31857/5013216250000173-3

Введение. В настоящее время происходит восстановление престижа военной профессии в России. В основе этого процесса - всестороннее реформирование военной организации, постепенное преодоление проблем постсоветского периода, когда был взят курс на формирование нового облика Вооруженных Сил (ВС). Значительно увеличено денежное довольствие военнослужащих, практически ликвидирована очередь нуждающихся в жилье, предприняты меры по обновлению материально-технической базы, модернизации вооружения и военной техники, активизировалась боевая подготовка, усилена информационная поддержка реализуемой политики по формированию позитивного имиджа ВС. По данным ВЦИОМ в 2012 г. 6% родителей мечтали о военной карьере для своих детей, в 2017 г. – 13%. Военная профессия занимает второе место по привлекательности после медицины¹. И в кризисное для государства и армии время находилось достаточно граждан, желающих овладеть военными специальностями. Что мотивирует молодых людей выбрать профессию офицера ВС, как меняются их установки в процессе обучения, какое влияние оказывает структура мотивов на дальнейшую службу, степень удовлетворенности трудом и приверженность профессии? Эти вопросы составляют предмет данной статьи.

Статья основана на анализе отечественных и зарубежных источников по проблемам военно-профессиональной мотивации, ценностных ориентаций военнослужащих и результатах авторского социологического исследования. Цели эмпирического исследования: выделение и описание типов мотивации выбора военной профессии курсантами; анализ связи мотивации с показателями отношения к военной профессии; изучение динамики мотивации курсантов на разных этапах обучения.

Изучать напрямую влияние типа мотивации на дальнейшую службу и приверженность профессии достаточно сложно. Поэтому в исследовании предпринята попытка спрогнозировать

¹Пресс-выпуск Всероссийского центра изучения общественного мнения № 3340. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116138> (дата обращения: 10.02.2018).

поведение будущих офицеров с разными типами мотивации через измерение показателей их отношения к военной профессии: характера ценностных ориентаций, наличия желания продолжать военную службу как можно дольше и уровня сформированности идентичности с различными группами военнослужащих.

Эмпирической базой исследования послужили данные анкетирования курсантов Военно-воздушных сил (курсанты ВУНЦ ВВС «ВВА им. проф. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж), филиала ВУНЦ ВВС «ВВА» (г. Сызрань, Самарской обл.), филиала ВУНЦ ВВС «ВВА» (г. Челябинск), Краснодарского высшего военного авиационного училища летчиков имени героя Советского Союза А.К. Серова), отобранных гнездовым методом: сплошной опрос производился в учебных группах, отобранных по квотам для курсов пропорционально генеральной совокупности. Опрошено 1017 курсантов. Сбор данных проводился в 2016 г.

Военная служба как профессия: ценностный сдвиг. Военная служба с ее нормативными, когнитивными и аффективными компонентами контрастирует с другими видами профессиональной деятельности. Потенциальный риск для жизни и здоровья в боевых условиях требует от военнослужащих не только высокого уровня профессиональных компетенций, но и преданности армии, патриотизма, приверженности воинским ценностям, нормам и корпоративной этике. С. Хантингтон подчеркивает: профессиональную мотивацию офицера составляют любовь к своей специальности, а также чувство социальной ответственности за применение этой специальности на пользу обществу, а не экономические стимулы [Хантингтон, 2002]. В литературе отмечаются традиционные характеристики военной профессии: корпоративность; высокая степень ответственности; ограниченность гражданских и личных прав - делающие военную службу «призванием, апостольством и подвижничеством» [Каменев, 2000]. Эти характеристики офицерской профессии и корпоративные ценности продолжают сохранять актуальность. Однако с середины XX в. отмечается переориентация военнослужащих на прагматические ценности военной службы, противоречащие традиционной идее бескорыстного служения на благо общества. На примере американской армии показано: военная служба как социальный институт (Institution) трансформируется в обычную работу, приносящую доход (Occupation). Модель армии как социального института регулируется такими нормами, как долг, честь, самопожертвование, Родина. Модель военной службы как работы описывается в терминах рыночной экономики [Moskos, 1986]. Соответственно, в офицерской профессии происходит сдвиг, заменяющий институциональную вовлеченность в профессию и патриотическую мотивацию рациональным подходом к выбору и смене рода деятельности в зависимости от обстоятельств [Moskos, 1977].

Сложно сказать, происходили ли аналогичные сдвиги в мотивации советских офицеров, поскольку данная проблема стала открыто обсуждаться только после распада СССР. В отечественной военной социологии начало кризисных явлений в области традиционных военно-профессиональных ценностей связывают со сменой в 1990-е гг. военно-политического руководства и становлением новой российской государственности. Этот процесс сопровождался сокращением финансирования нужд ВС и оборонно-промышленного комплекса, социальной anomией и интенсивной социальной мобильностью. Исследования 1990-2000-х гг. демонстрировали низкий уровень престижа военной службы и бедственное положение офицеров. Военные социологи пришли к выводу: «реальные военно-профессиональные и моральные качества выпускников, а также уровень мотивационной готовности к продолжению военной службы не соответствуют потребностям Вооружённых Сил» [Демин, 2003]. Достижение целей высокой боевой готовности, повышения военно-профессиональной обученности военнослужащих, перевооружения армии, роста привлекательности и престижа военной службы заслонялись проблемами выживания ВС в условиях их сокращения, недофинансирования и приспособливания к новым экономическим условиям [Певень, 2003].

В постсоветский период авторы военно-социологических исследований отмечают рост материальных запросов и ожиданий от военной службы, сдвиг мотивационных и ценностных установок военнослужащих, в том числе курсантов, в сторону прагматизма. Военные социологи отмечают тесную связь ценностей военной службы с военно-профессиональной мотивацией, вплоть до выделения интегрированной ценностно-мотивационной структуры личности [Талынев, 2010] и мотивационно-ценностно ориентации личности [Ревенко, 1994]. Теория рассматривает

психическую регуляцию трудовой деятельности как сложный акт, в котором присутствуют внешние побуждения (стимулы), проходящие через систему потребностей и ценностных ориентаций, в результате чего они становятся возбудителями деятельности (мотивами) [Здравомыслов, Ядов, 2003: 26].

В исследованиях постсоветского периода, при сохранении доминирующего положения традиционных воинских ценностей, отмечается меркантилизация ценностных ориентаций [Соловьев, 1996]; усиление материальных мотивов к воинской службе, их уравнивания с мотивами (ценностями) патриотизма, профессионализма, чувства гордости за принадлежность к офицерскому корпусу [Марусенко, 2008], а также усиление прагматизма, профессионального индивидуализма и рационализма [Фомин, 2012].

Отечественная военная социология выделяет четыре мотивационных типа офицеров Военно-воздушных сил: материальный, карьерный, патриотический и уклоняющийся [Ткачев, 2013] а также несколько групп ценностных ориентаций: военно-корпоративные, военно-профессиональные, познавательно-развивающие, специфически-меркантильные, материально-бытовые [Соловьев, 1996].

Современные зарубежные военные социологи, развивая теорию Ч. Москоса, ставят в соответствие двум моделям армии институциональный и прагматичный типы мотивации к поступлению на военную службу и её продолжению. К институциональным обычно относят внутренние мотивы: патриотизм; желание испытать себя; желание быть полезным стране и обществу. Прагматичная мотивация поступления на военную службу подразумевает отношение к армии как работодателю на рынке труда, который делает привлекательное предложение [Griffith, 2008]. Военнослужащие могут разделять одновременно институциональные и прагматические ценности, то есть, имеет место смешанный тип мотивации [Yi-Ming, 2015]. Исследования свидетельствуют: институциональная мотивация предпочтительнее прагматичной, поскольку военнослужащие с такой мотивацией служат в армии значительно дольше прагматиков [Bury, 2017]. Внутренние мотивы также создают более сильную связь с армией и военными ценностями, чем внешние мотиваторы, такие как зарплата, получение опыта для будущей работы, финансирование образования и другие [Woodruff, 2017].

Для практики военного управления важно понимать последствия отмеченного сдвига, насколько военной организации преданы военнослужащие с разным типом мотивации, удовлетворены ли они службой, как долго планируют служить. В статье речь идет о начальном этапе профессионального становления будущих офицеров. Военные образовательные организации — главный институт воспитания офицерских кадров и потому столь важен этап профессиональной социализации, на котором закладываются ценности и установки по отношению к военной службе.

Типы мотивации курсантов. Для оценки приоритетности мотивов поступления в военную образовательную организацию респондентам было предложено оценить каждый мотив по 5-балльной шкале. Этим выявляются субъективные установки на выбор профессии. У первокурсников мотивация выбора военной профессии основана на ценностных ориентациях, сформированных вне военной организации и, как показывают исследования, существенно отличающихся от мотивации курсантов старших курсов. Общей тенденцией является снижение мотивации после первого курса, её кризис в середине цикла обучения и некоторое повышение к четвертому-пятому курсу [Ткаченко, 2002; Демина, 2009; Бобков, Виноградова, 2012].

Эмоционально окрашенный, романтический образ избираемой профессии на первом курсе изменяется в процессе социализации молодых людей в военной образовательной организации. В результате преобразования изначальных установок и ценностных ориентаций абитуриентов, интериоризации воинских норм и ценностей к выпуску курсанты интегрируются в военно-профессиональное сообщество, у них формируется воинская идентичность. Курсанты старших курсов, ретроспективно оценивая свои мотивы выбора военной профессии, преломляют новый опыт и сформированные за время учебы установки.

Факторный анализ методом главных компонент² с минимальными собственными значениями равными 1, позволил разделить мотивы выбора профессии военнослужащего на три группы, которые условно обозначены:

1. Профессионально-корпоративные и патриотические мотивы: овладение интересной профессией, желание исполнить воинский долг перед Родиной; возможность работать с военной техникой; возможность проявить мужество и героизм в экстремальных условиях; формирование ценных личных качеств; желание сделать карьеру офицера.

2. Прагматические мотивы: высокий уровень оплаты труда; бесплатное образование; гарантированное трудоустройство; возможность работать в других силовых ведомствах; престиж военного образования.

3. Внешние мотиваторы: наставления родителей; продолжение семейной традиции; возможность не проходить военную службу по призыву; случайное стечение обстоятельств.

Полученная факторная модель позволяет объяснить 52,3% вариации признаков. Наибольшее значение для всех респондентов имеют мотивы первой группы, что говорит в пользу институциональной модели военной службы, материальный интерес и желание построить карьеру имеют меньшее значение для курсантов. Средние оценки приоритета каждого мотива поступления в военный вуз приведены в табл.1, в левом столбце указана принадлежность мотивов к той или иной группе.

Таблица 1

Мотивы поступления в военную образовательную организацию
(средние оценки по пятибалльной шкале)

Фактор	Мотивы	В среднем	1 курс	4-5 курс
1	Овладение интересной для меня профессией (летчик, инженер)	4,6	4,5	4,8
1	Желание сделать офицерскую карьеру	4,3	4,6	4,1
2	Гарантированное трудоустройство в Вооруженных силах	4,2	4,5	3,8
1	Престиж военного образования	4,2	4,5	3,7
1	Возможность в будущем проявить мужество и героизм в экстремальных условиях	4,2	4,3	4,0
1	Желание исполнить воинский долг перед Родиной	4,2	4,3	4,0
1	Формирование ценных личных качеств	4,1	4,4	3,8
1	Возможность работать с вооружением и военной техникой	4,0	4,1	3,9
2	Высокий уровень оплаты воинского труда	3,8	4,1	3,3
2	Возможность получить специальность, востребованную в гражданской жизни	3,6	3,7	3,1
2	Бесплатное получение высшего образования с обеспечением проживания, питания и т.д.	3,4	3,7	3,1
3	Наставления родителей и родственников	2,8	3,0	2,6
3	Продолжение семейной традиции службы в Вооруженных силах	2,6	2,6	2,8
3	Возможность не проходить военную службу по призыву	1,8	1,9	1,6
3	Случайное стечение обстоятельств	1,5	1,5	1,2

Источник: расчеты автора.

²Измерение степени важности каждого мотива проводилось по порядковым шкалам лайкертовского типа, для которых классический факторный анализ проводить не рекомендуется. Однако рядом математиков принимается допущение, что порядковая шкала обладает свойствами интервальной, для которой вычисляются парные коэффициенты корреляции, и, следовательно, возможно проведение факторного анализа [Иберла, 1980: 98].

Курсанты всех четырех вузов, участвовавшие в исследовании, расставили мотивы поступления в одинаковом порядке, что позволяет сделать вывод об общей для всех курсантов тенденции, различия были выявлены по некоторым параметрам в степени их выраженности. Для выявления значимых различий между курсантами разных курсов был использован ранговый дисперсионный анализ Краскела-Уоллиса. Для курсантов, обучающихся по лётными специальностям, большее значение имеет содержание профессии. Мотив овладения интересной профессией оказался для них важнее, чем для курсантов, обучающихся по инженерному профилю. В то же время военная служба как вид трудовой занятости для будущих летчиков представляет меньший интерес по сравнению с будущими инженерами. Мотивы высокого уровня оплаты воинского труда, желания сделать офицерскую карьеру, престижа военного образования, гарантированного трудоустройства в ВС — получили значимо меньшие оценки важности курсантами лётных специальностей.

Первокурсники в целом выбирают наиболее высокие градации шкал оценки важности для себя всех мотивов поступления в военную образовательную организацию, что говорит о стремлении интегрироваться в новую социокультурную среду. Они же значимо выше ценят мотивы формирования ценных личных качеств, бесплатного получения высшего образования, высокого уровня оплаты воинского труда, гарантированного трудоустройства в ВС. Таким образом, в начале профессионального становления курсанты руководствуются в большей степени прагматичными мотивами. В процессе обучения и происходит их переосмысление, и к пятому курсу наблюдается постепенное снижение оценок значимости всех мотивов выбора профессии, за исключением мотива овладения интересной профессией (военно-учетной специальностью), то есть выпускники концентрируются на содержании предстоящего воинского труда.

Разделить курсантов по типу мотивации позволил кластерный анализ методом k-средних. В результате были выделены три группы (кластера) курсантов:

— первая группа — курсанты с наиболее высоким уровнем мотивации и акцентом на прагматичные мотивы (высокий уровень оплаты труда, бесплатное образование, гарантированное трудоустройство, возможность работать в других силовых ведомствах, престиж военного образования). Этот тип мотивации назван *прагматическим*; к нему относится каждый третий курсант;

— вторая группа курсантов выбрала сравнительно низкие градации шкал по всем мотивам выбора военной профессии. Этот тип мотивации назван *скептическим*; в этот кластер вошло 29% опрошенных;

— третью группу образовали курсанты с высоким уровнем профессионально-корпоративной и патриотической мотивации. Для курсантов этой группы большую роль в выборе профессии играло продолжение семейной традиции и наставления родителей и родственников. Этот тип мотивации назван *идеалистическим*, курсантов с этим типом мотивации — 38% от числа опрошенных.

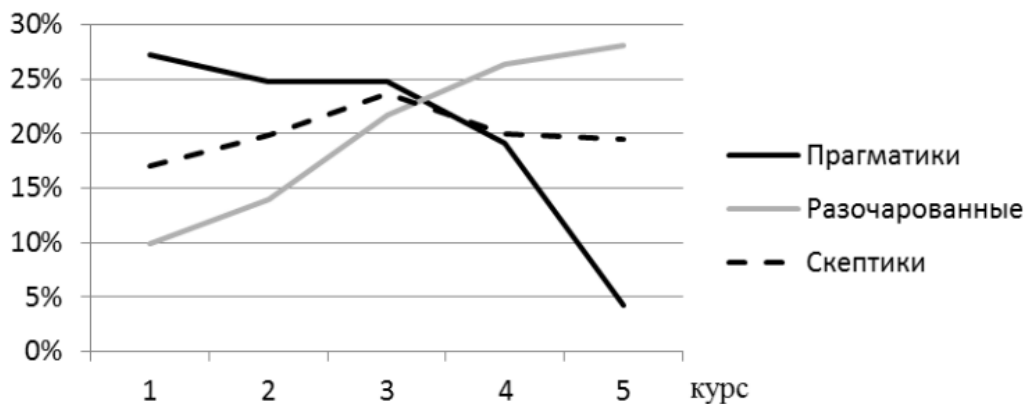


Рис. Представленность кластеров курсантов по типу мотивации на разных курсах (в % от численности соответствующего кластера).

Из рис. видно: численность курсантов с идеалистическим типом мотивации на разных курсах достаточно стабильна, число прагматиков от первого к пятому курсу постепенно снижается, а число скептиков растёт.

Приведем более подробные характеристики полученных кластеров (групп) курсантов по их ответам на другие вопросы анкеты. Как видно из табл. 2, среди курсантов с идеалистическим типом мотивации всего у 7% близкие родственники не проходили службу; в данном кластере также наибольшее число детей военнослужащих – 56%.

Таблица 2

Сравнение кластеров по ключевым характеристикам
(в % от числа респондентов каждого кластера)

	Тип мотивации		
	прагматический	скептический	идеалистический
% от общего числа опрошенных	33	29	38
Доля курсантов, у которых близкие родственники не проходили службу	24,9	20,0	7,3
Планируют служить 10 лет и менее	16,1	25,0	11,0
Планируют служить 20 лет и более	59,6	52,3	69,1
Вновь поступили бы в военную образовательную организацию	73,9	66,5	73,6
Отношение государства к армии стало намного лучше за последние три года	73,5	48,8	63,4

Источник: расчеты автора.

Каждый четвертый курсант со скептическим типом мотивации планирует уволиться из армии через 10 лет выслуги и менее; среди данной категории также меньше всего курсантов, вновь поступивших бы в военную образовательную организацию, если бы пришлось начать сначала.

По мнению всех опрошенных, отношение государства к армии за последние три года стало лучше, различия наблюдаются лишь в степени улучшения: намного лучше или несколько лучше. Наиболее высокие оценки дают Прагматики, что можно объяснить наличием связи их выбора профессии с государственными мерами по повышению социального статуса военнослужащих. Идеалисты, ориентированные на традиционные воинские ценности и преданные профессии, оценивают изменение отношения государства к армии более сдержанно.

Идеалисты настроены на наиболее продолжительный срок службы, они также чаще идентифицируют себя с различными категориями военнослужащих. Как видно из табл. 3, курсанты с прагматическим и скептическим типом мотивации в большей степени идентифицируют себя с представителями конкретной военно-учетной специальности, то есть для них большую ценность представляет содержание военно-профессиональной деятельности, чем военная служба как таковая. Идеалисты в равной степени ощущают близость как с военнослужащими в целом, так и с представителями конкретной военно-учетной специальности.

Для оценки аксиологической составляющей процесса социализации респондентам было предложено выразить степень согласия с утверждениями, отражающими отношение к значимым составляющим военной службы. В формулировках утверждений отражались отношение к традиционным (институциональным) и прагматическим ценностям военной службы, к военным порядкам и дисциплине, к боевой составляющей военной службы. В результате были выявлены значимые отличия между ответами респондентов трех выделенных кластеров.

Прагматики выше других оценивают материальные преимущества военной службы. Они также ценят стабильность, службу в мирных условиях, определенную свободу действий и возможность проявить творчество; при этом их оценка институциональных ценностей военной службы также достаточно высока. В тоже время прагматично настроенные курсанты среди потенциальных причин увольнения из армии чаще других называют семейные причины, необходимость переезжать к новому месту службы, отсутствие очевидных успехов в карьере и служебно-

го роста, скромный размер денежного довольствия и большую нагрузку. Таким образом, прагматиков, несмотря на лояльность и желание служить, все же нельзя назвать будущим ядром офицерского корпуса, носителями традиционных воинских ценностей и традиций.

Таблица 3

Сравнение кластеров по уровню идентификации с различными группами военнослужащих (в % от числа респондентов каждого кластера)

	Тип мотивации		
	прагматический	скептический	идеалистический
Индекс идентичности с военнослужащими	0,73	0,66	0,83
Индекс идентичности с представителями конкретной военно-учетной специальности	0,81	0,75	0,84
Индекс идентичности с курсантами	0,64	0,64	0,72

Примечание. Для измерения идентичности использовался вопрос в формулировке В.А. Ядова «Как часто вы ощущаете близость с разными группами людей - с теми, о ком Вы могли бы сказать: «Это - мы»?» Респондентам было предложено указать степень общности с группами: военнослужащих, представителей конкретной военно-учетной специальности, курсантов, патриотов. Методика построения индексов для равнения групп изложена в [Татарова, 1999]. Индексы идентичности рассчитывались по формуле: $q = a \times 1 + b \times 0,5 - c \times 0,5 - d \times 1$, где a – доля ответивших, что чувствуют общность с указанной социальной группой часто, b – время от времени, c – редко, d – никогда. Индекс может принимать значения от -1 до 1.

Источник: расчеты автора.

Респонденты с идеалистическим типом мотивации испытывают наибольшую гордость за профессию, считают военную службу своим призванием, имеют кумиров среди военных, не представляют себя работающими в гражданской сфере, поддерживают военные нормы и правила поведения.

Скептики проявляют меньше симпатии к институциональным ценностям военной службы, больше других ориентированы на гражданский рынок труда, выражают антипатию к военным порядкам и дисциплине, боевой составляющей военной службы. Необходимо отметить: кластер скептически настроенных курсантов отличается от других по перечисленным параметрам значительно, но не кардинально. Судя по неприятию некоторых аспектов военной службы и профессии, необходимы значимые коррекционные воздействия, но в целом порядок распределения приоритетности мотивов и отношение к важнейшим аспектам военной службы у курсантов всех кластеров совпадают.

Будущие лётчики проявляют сходство позиций, отдавая предпочтение героической военной карьере. Они чаще выражают готовность испытать себя, приняв участие в реальных боевых действиях, стабильность и привычный образ жизни не привлекают их в службе. Курсанты, обучающиеся по инженерным специальностям, в большей степени рассчитывают на службу в мирных условиях, когда есть четкие инструкции и не требуется принимать нестандартные решения и проявлять инициативу. Краснодарские курсанты чаще других считают военную службу не самым престижным занятием и не исключают для себя вероятность увольнения из армии. Воронежские курсанты наиболее часто занимают патриотическую позицию, выступают за обязательную военную службу для мужчин, интересуются передачами и фильмами военной тематики.

Выводы. Полученная типология мотивации выбора военной профессии курсантами в целом соответствует выделенным тенденциям усиления прагматических ценностей военнослужащих при сохранении традиционных военно-патриотических ценностей. В тоже время, исследование выделило многочисленную группу курсантов, скептически относящихся к военной профессии, доля которых нарастает от первого к пятому курсу.

Наиболее перспективными с точки зрения приверженности традиционным ценностям во-

енной службы, желания служить и сформированности воинской идентичности, являются курсанты с выраженной профессионально-корпоративной и патриотической направленностью, продолжающие военную династию. Прагматический тип мотивации представляется менее надежным, учитывая резкое снижение его к пятому курсу и замещение скептическим типом мотивации. Прагматики в целом разделяют воинские ценности, однако их преданность армии ниже по сравнению с идеалистами, и жизненные обстоятельства с большой долей вероятности могут подтолкнуть их к завершению военной карьеры.

Курсанты со скептическим типом мотивации - своего рода «группа риска»; у них относительно низкий уровень удовлетворенности службой и учебой, слабая мотивация к продолжению военной карьеры.

Для предупреждения негативных последствий низкого уровня мотивации к военной службе необходим комплекс мероприятий на этапе отбора кандидатов для поступления в военные образовательные организации, и включающий работу с личным составом по формированию и сохранению устойчивой положительной мотивации к военной службе на протяжении всего периода обучения.

Дальнейшее развитие системы мотивационного воздействия на военно-профессиональную деятельность курсантов связано с активным включением моральных стимулов в управленческую практику офицеров-руководителей, а также их взаимосвязь с бытовыми, культурно-досуговыми и материальными условиями обучения в военной образовательной организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бобков О.Б., Виноградова Г.А. Факторы, влияющие на формирование учебно-профессиональной мотивации курсантов военного вуза // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2012. Т.14. №2. С. 116-122.
- Дёмин П.С. Ценностные ориентации и установки курсантов– выпускников военно-учебных заведений // Социологические исследования. 2003. №12. С. 66-69.
- Демина О.Ю. Динамика профессионального самосознания курсантов государственной противопожарной службы МЧС России: автореф. дисс. канд. псих. наук. Екатеринбург, 2009.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пос. для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
- Каменев А.И. Офицер - профессия идейная // Офицерский корпус русской армии. Опыт самопознания / Сост. А.И. Каменев, И.В. Домнин, Ю.Т. Белов, А.Е. Савинкин, ред. А.Е. Савинкин. М.: Военный университет, 2000. С.450-488.
- Марусенко О.Н. Ценности военной службы в условиях трансформации общества и социального института армии: региональный аспект: дисс. канд. соц. наук. Хабаровск. 2008.
- Певень Л.В. Особенности перехода к профессиональной форме организации Вооруженных сил в России // Социологические исследования. 2003. №12. С.62-66.
- Ревенко В.О. Мотивационно-ценностные ориентации личности военного авиационного инженера и их динамика в современных условиях: (военно-социологическое исследование): автореф. ... наук. М., 1994.
- Соловьев С.С. Трансформация ценностей военной службы // Социологические исследования. 1996. №9. С.17-25.
- Талынев В.Е. Социальный механизм формирования ценностно-мотивационной структуры личности руководителя органов государственной военной службы: автореф. дисс. д-ра социол. наук. Хабаровск, 2010.
- Татарова Г.Г. Методология анализа данных в социологии (введение). Учеб. для вузов. М.: NOTA BENE, 1999.
- Ткачев Р.В. Мотивация военно-профессиональной деятельности офицеров Военно-воздушных сил Российской Федерации: социолого-управленческий аспект: автореф. ... наук. М., 2013.
- Ткаченко В.А. Формирование мотивации военно-профессиональной деятельности курсантов вуза: дисс. ... наук. Челябинск, 2002.
- Фомин А.В. Аксиологические детерминанты выбора военной службы // Государственная служба. 2014. №6 (92). С. 106-110.
- Хантингтон С. Военная служба как профессия // Отечественные записки. 2002. №8. С. 49-60.
- Bury P. Recruitment and Retention in British Army Reserve Logistics Units // Armed Forces & Society. 2017. Vol. 43(4). P. 608-631.
- Griffith J. Institutional motives for serving in the US Army National Guard: Implications for recruitment, reten-

- tion, and readiness // *Armed Forces & Society*. 2008. Vol. 34. P. 230–258.
- Moskos C.C. From Institution to Occupation: Trends in Military Organization // *Armed Forces & Society*. 1977. № 4 (1). P. 41–50.
- Moskos C.C. Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: an update // *Armed forces and society*. 1986. Spring. P. 377–382.
- Woodruff T.D. Who Should the Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior // *Armed Forces & Society*. 2017. Vol. 43(4). P. 579–607.
- Yi-Ming Yu. Analyzing the Value Types and Factors That Influence Military Cadets in Taiwan to Determine the Appropriate Candidate // *Armed Forces & Society*. 2015. Vol. 41(4). P. 714–733.

Статья поступила: 09.01.18. Финальная версия: 31.01.18. Принята к публикации: 12.03.18.

CADETS MOTIVATION TYPES AND THEIR RELATIONSHIP WITH VARIOUS INDICATORS OF ATTITUDE TO THE MILITARY PROFESSION

KARLOVA E.N.

Air Force Academy named after Professor N.E. Zhukovsky and Y.A. Gagarin, Russia

Ekaterina N. KARLOVA, Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Senior Researcher of the Air Force Military Educational and Scientific Center, Air Force Academy named after Professor N.E. Zhukovsky and Y.A. Gagarin, Voronezh, Russia (ekaterina-n-karlova@yandex.ru).

Abstract. Traditionally, military service differs from other professions in special requirements of patriotism, loyalty and corporate ethics. These qualities are developing in the process of socialization during training at the military academy and the motivation for military service is critical in this context. The article presents the results of a sociological study of the issues of military-professional motivation and value orientations of air forces cadets. The results of the analysis revealed that the cadets primarily comprised three types, that is, the Idealists, the Pragmatists and the Skeptics. Different types of motivation correlate with different indicators of attitude to the military profession. The Idealists are more likely to share the institutional values of the military service, identify themselves with various categories of servicemen and are planning to serve in the military for the long period. The Pragmatists are attracted by career opportunities of military service and material advantages to the greatest extent, though they also share the traditional military values and keep loyalty to military organization, are planning to serve in the military organization for sufficiently long time. The Skeptics are displaying less sympathy for the institutional values of the military service, orders and discipline, they also are planning to serve in the army for a relatively short time. The obtained data are consistent with value shift marked by sociologists and support the existence of two ideal types of motivation for military service. The author concludes that idealistic type of cadets have the greatest potential as most patriotic and faithful. The pragmatic type of motivation appears to be less reliable, given a dramatic decrease in the number of pragmatically motivated cadets from the first to the fifth course, and replacement of this type by Skeptics. The Pragmatists generally agree with the military values, but their devotion to the army is lower in comparison with the Idealists, and life circumstances with a high probability can lead them to the completion of military career.

Keywords: military sociology, value orientations, military profession, military identity, cadets, professional motivation.

REFERENCES

- Bobkov O.B., Vinogradova G.A. (2012) Factors influencing the formation of cadets motivation for learning and military service. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk* [Proceedings of the Samara scientific center, Russian Academy of Sciences]. Vol. 14. No. 2: 116–122. (In Russ.)
- Bury P. (2017) Recruitment and Retention in British Army Reserve Logistics Units. *Armed Forces & Society*. Vol. 43(4): 608–631.
- Demina O.YU. (2009) The Dynamics of the Russian Fire Service of EMERCOM's Cadets Professional Identity. Abstract of cand.'s thesis. Yekaterinburg. (In Russ.)
- Diomin P.S. (2003) On prestige of military education. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. No. 12: 66–69. (In Russ.)
- Fomin A.V (2014) Axiological determinants of the choice of military service. *Gosudarstvennaya sluzhba* [State service]. No. 6 (92): 106–110. (In Russ.)
- Griffith J. (2008) Institutional motives for serving in the US Army National Guard: Implications for recruitment,

- retention, and readiness. *Armed Forces & Society*. Vol. 34: 230–258.
- Kamenev A.I. (2000) The officer is ideological profession. In: Savinkin A. E., Kamenev A.I., Domnin I.V., Belov Ju.T. (ed.) *The Officer Corps of the Russian Army. The Experience of the Selfknowledge*. Moscow: Military University, 2000. (In Russ.)
- Marusenko O.N. (2008) *Military service values in the conditions of transformation of society and social institution of the army: a regional perspective*. Cand.'s thesis. Khabarovsk. (In Russ.)
- Moskos C.C. (1977) From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*. № 4 (1): 41–50.
- Moskos C.C. (1986) Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: an update. *Armed forces and society*. Spring: 377–382.
- Peven' L.V. (2003) Specifics of transition to professional form of armed forces organization. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. No. 12: 62–66. (In Russ.)
- Revenko V.O. (1994) *Motivational value orientations of the person of a military aeronautical engineer and their dynamics in modern conditions: (military-sociological research)*. Abstract of cand.'s thesis. Moscow. (In Russ.)
- Solov'ev S.S. (1996) The values of military service: tendencies. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. No. 9: 17–25. (In Russ.)
- Talynev V.E. (2010) *The social mechanism of formation of value-motivational structure of personality of the head of bodies of the state military service*. Abstract of doct.'s thesis. Khabarovsk. (In Russ.)
- Tkachenko V.A. (2002) The military-professional activity Motivation of cadets. Cand.'s thesis. Chelyabinsk. (In Russ.)
- Tkachev R.V. (2013) The motivation of the military-professional activities of Russian Military-air forces officers: sociological and managerial aspect. Abstract of cand.'s thesis. Moscow. (In Russ.)
- Woodruff T. D. (2017) Who Should the Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior. *Armed Forces & Society*. Vol. 43(4): 579–607.
- Yi-Ming Yu. (2015) Analyzing the Value Types and Factors That Influence Military Cadets in Taiwan to Determine the Appropriate Candidate. *Armed Forces & Society*. Vol. 41(4): 714–733.
- Zdravomyslov A.G., Jadov V.A. (2003) *The Man and his Work in the USSR and After: study guide for universities*. 2nd ed. Moscow: Aspect Press. (In Russ.)

Received: 09.01.18. Final version: 31.01.18. Accepted: 12.03.18.