

ЕКАТЕРИНА НИКОЛАЕВНА КАРЛОВА

кандидат социологических наук, старший научный сотрудник
ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора
Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина»,
Воронеж, Россия;
e-mail: ekaterina-n-karlova@yandex.ru



УДК 355.01:316.74

Наука по-военному: опыт первых трех лет функционирования научных рот в Вооруженных Силах Российской Федерации

Анализируются социальные аспекты организации научной деятельности военнослужащих по призыву научных рот. Дана оценка параметров, влияющих на установки и поведенческие модели военнослужащих по отношению к научной деятельности в армии, определены перспективы и условия привлечения военнослужащих научных рот на службу по контракту в военные научные организации. Показано, что служба в научных ротах отвечает требованиям гуманизации, позволяет совмещать обязательную военную службу с приобретением культурного и социального капитала. Операторы научных рот в большей степени идентифицируют себя с научными сотрудниками, чем военнослужащими по призыву, однако достаточно короткий срок службы не всегда позволяет осуществить полноценный научный проект, погрузиться в военно-научную проблематику, освоить общевоенные компетенции.

Делается вывод, что проект по созданию научных рот оказался успешным и имеет большой потенциал развития. Дальнейшая плодотворная деятельность научных рот требует развития деловых связей с гражданскими научно-исследовательскими организациями и вузами, а также совершенствования лабораторно-экспериментальной базы.

Ключевые слова: военно-научный комплекс, научные роты, военная служба по призыву, гуманизация, молодые специалисты, мотивация исследовательской деятельности.

Сочетание военной службы по призыву с научной работой на первый взгляд кажется неправдоподобным. Традиционный образ призывника связан с несением дежурства, физической, огневой и строевой подготовкой, заучиванием положений уставов. Однако усложнение военной техники и вооружения на протяжении XX и в начале XXI в. приводит к постепенному увеличению интеллектуальной составляющей в структуре воинского труда и повышению требований к квалификации военнослужащих, даже на первичных воинских должностях рядового состава.

В 2013 г. в России были сформированы первые научные роты, задачами которых являются: участие в научно-исследовательской работе, решение прикладных задач в интересах Вооруженных Сил, подготовка научных кадров для военно-научного и оборонно-промышленного комплексов Российской Федерации. Научные роты призваны оказать кадровую поддержку научно-исследовательским проектам в сфере высокотехнологичных вооружений. Восстановление тесного взаимодействия военной и гражданской науки является одним из приоритетов современного военно-научного комплекса, перед которым стоит цель глубокой модернизации в соот-

ветствии с меняющимися военными вызовами (Рогозин, 2013). В то же время создание научных рот отвечает принципам гуманизации военной службы по призыву, согласно которым труд военнослужащих должен способствовать развитию личных и профессиональных качеств при улучшении бытовых условий и минимизации традиционных тягот и лишений военной службы.

Аналогичные российским научным ротам подразделения — технологические роты — (technological units) уже давно доказали свою состоятельность в Израильской армии, одной из наиболее современных и хорошо вооруженных. По данным израильских социологов, приобретение «военного капитала» в технологических ротах влияет в дальнейшем на профессиональную карьеру, является конкурентным преимуществом специалистов на рынке труда. Более того, технологические роты являются фактором Израильского хай-тек-бума, давая талантливым молодым людям навыки научной и организаторской работы для последующей реализации бизнес-проектов (Swed, Butler, 2015).

В настоящее время в Вооруженных Силах России создано одиннадцать научных рот, в которых проходят службу по призыву наиболее успешные выпускники гражданских вузов. Строгие принципы отбора и узкая специализация деятельности обеспечивают эксклюзивность такого варианта прохождения службы по призыву, военнослужащие по призыву научных рот составляют всего 0,16 % призывного контингента. Новизна и неординарность проекта по созданию научных рот вызывает социологический интерес к механизму его реализации. В статье предпринимается попытка оценить параметры, влияющие на установки и поведенческие модели военнослужащих по отношению к научной деятельности в армии, а также определить перспективы и условия привлечения военнослужащих научных рот на службу по контракту в военные научные организации.

Исследование основывается на эмпирическом материале, полученном в ходе анкетирования, психологического тестирования, анализа отзывов на выпускников и опроса научных руководителей военнослужащих научной роты, сформированной на базе Военно-воздушной академии (рота ВВС), а также сравнительной оценке результатов анкетирования военнослужащих еще пяти научных рот. В ходе исследования методом анкетирования было опрошено 444 военнослужащих (операторов) научных рот (из них 173 оператора роты ВВС 2013, 2014 и 2015 гг. призыва и 271 оператор других научных рот России¹).

Несмотря на сокращение срока военной службы по призыву до одного года, меры по гуманизации и укреплению правопорядка в армии, многие молодые люди не желают получать опыт военной службы. 87 % операторов научных рот связывают это с прерыванием жизненной программы молодых людей, необходимостью на год приостановить карьеру или образование, резкой сменой вида деятельности. Около 40 % опрошенных считают также, что во время службы по призыву отсутствует

¹ В исследовании, проведенном в январе–июне 2015 г., приняли участие научные роты Военного учебно-научного центра Сухопутных войск «Общевойсковая академия Вооруженных Сил Российской Федерации», Военного учебно-научного центра Военно-Морского Флота «Военно-морская академия им. Адмирала флота Советского Союза Н. Г. Кузнецова», Военной академии связи им. Маршала Советского Союза С. М. Буденного, филиала Военной академии связи им. Маршала Советского Союза С. М. Буденного (г. Краснодар), научная рота войск Воздушно-космической обороны.

возможность получить полезные навыки и знания, примерно столько же респондентов опасаются издевательств, вымогательства и хулиганства. Служить в армии могут заставить преимущественно прагматичные мотивы: 57,9% респондентов считают, что к службе по призыву молодых людей мотивирует возможность устроиться на работу в государственные организации. В то же время, военная служба, по мнению операторов, остается институтом социализации и формирования гражданско-патриотической позиции. Около 40% военнослужащих считают, что многие молодые люди добровольно проходят военную службу по призыву, руководствуясь стремлением исполнить долг перед Родиной и патриотическими чувствами, каждый третий считает, что в армии можно приобрести жизненный опыт и сформировать такие качества, как дисциплинированность, ответственность, выносливость и т.д. Каждый четвертый считает, что служить по призыву идут вынужденно: по причине безработицы, отсутствия образования или бедности.

Итак, альтруистические мотивы играют второстепенную роль в принятии решения служить в армии. Организация и содержание традиционной военной службы по призыву пока не в полной мере соответствует современному социальному запросу молодежи на рациональное использование собственного труда. В этой ситуации формат научной роты выигрышно отличается развитием человеческого потенциала призывников. Исследование показало, что основным преимуществом службы в научной роте, по мнению операторов, является возможность исполнить воинский долг, пополнив при этом культурный и социальный капитал. Данные наблюдений за тремя призывами в научную роту ВВС показывают, что неизменной остается доля военнослужащих, которые ценят возможность приобретения научного опыта и профессионального роста в армии (около 50%). Для сравнения, на профессиональный и личностный рост в процессе службы по призыву в обычных подразделениях указывает менее 20% респондентов. Достаточно большая доля операторов научных рот рассчитывает продолжить военную карьеру на офицерской должности, в различных ротах этот показатель варьируется от 10 до 50%.

Анализ ответов на вопрос «Насколько часто в своей обычной жизни Вы ощущаете общность ваших интересов, целей со следующими группами?» показал, что операторы научных рот в большей степени идентифицируют себя с научными сотрудниками, чем военнослужащими по призыву, коэффициенты идентичности составляют 0,49 и 0,41 соответственно².

Эффективность воинского труда призывников, безопасность военной службы, развитие личности — являются сильными сторонами научных рот. В то же время за один год службы оказывается затруднительно завершить социализацию и общевойсковую подготовку. По мнению респондентов, военная служба по призыву в классическом варианте способна дать лучший уровень боевой подготовки и физического развития, по сравнению с научной ротой. Результаты сравнения военной службы в научной роте и в обычном порядке представлены в таблице 1.

² Коэффициент рассчитывался по формуле: $q = a_1 * 1 + a_2 * 0,5 - a_3 * 0,5 - a_4 * 1$, где a_1 — доля респондентов, часто ощущающих общность, a_2 — время от времени, a_3 — редко, a_4 — никогда. Коэффициент принимает значения от -1 до 1 .

Таблица 1

Мнения респондентов об отличиях военной службы по призыву
в научной роте и в обычных подразделениях
(% от числа опрошенных)

	В научной роте лучше	Примерно одинаково	По обычному призыву лучше
Физическое развитие, формирование устойчивости к физическим нагрузкам	15,3 %	48,3 %	33,1 %
Эффективность воинского труда призывников, польза для армии	80,5 %	13,6 %	2,6 %
Развитие у призывников ценных личных качеств (стрессоустойчивость, дисциплинированность)	40,8 %	48,2 %	7,6 %
Овладение новыми полезными знаниями и навыками	77,9 %	16,1 %	2,6 %
Напряженность службы, режим труда и отдыха	58,4 %	34,9 %	3,4 %
Уровень боевой подготовки	4,3 %	22,7 %	69,7 %
Безопасность военной службы	76,4 %	19,5 %	0,9 %
Приобщение к военной культуре и традициям	39,9 %	53,4 %	3,4 %

Достаточно короткий срок службы в армии, призванный сделать службу менее тяжелой, имеет и свои недостатки: каждый пятый оператор считает, что полноценное осуществление научного проекта невозможно вложить в один год, ведь требуется также время на адаптацию и вхождение в научную проблематику, предлагаемую научным руководителем. Несмотря на то, что распорядок дня построен таким образом, что большую часть времени операторы уделяют научной работе и самообразованию (в среднем 60 % от общего бюджета времени), главным недостатком они называют дефицит времени на научную работу из-за другой служебной нагрузки. По самооценке респондентов, в среднем 20 % служебного времени в месяц они тратят на обязанности военной службы, еще 9 % времени уходит на различную организационную работу и оформление документов. Некоторые респонденты отдельно выделяли в своем бюджете времени занятия спортом как непривычный элемент повседневной жизни.

Помимо дефицита времени каждый четвертый военнослужащий научной роты отмечает недостаток финансирования и бюрократические препоны в организации военной науки. 18,4 % операторов научной роты ВВС и 27 % операторов других научных рот указывают на слабость технической и лабораторной базы. В настоящее время в развитие вооруженных сил, и военно-научного комплекса в частности, вкладывается достаточно много средств, однако за 1990-е гг. хронического недофинансирования лабораторная и материально-техническая база, безусловно, устарели, что и отмечают операторы. Среди барьеров наиболее полной реализации своего научного потенциала операторы научных рот отмечают дефицит программного обеспечения, ограничение доступа к интернет-ресурсам и недостаточно тесное взаимодействие с другими организациями, вузами и IT-компаниями; проблемы в доступе к конструкторской документации от сторонних организаций. Респонденты предлагают организовать командную работу для программистов вместо

индивидуальной работы над личным проектом, что, по их мнению, позволит реализовать более существенные научные проекты. Некоторые из проблем, на которые обращают внимание военнослужащие, являются константами рабочей среды военных ученых. Так, с информационной закрытостью ряда разработок и связанными с этим ограничениями в научной коммуникации молодым ученым, скорее всего, придется смириться.

Приоритетами в профессиональном развитии операторы научных рот считают высокий уровень оплаты труда и возможность заниматься научной работой, эти позиции 62,5 % респондентов ставят на 1–2 место. Третьим по значимости фактором для операторов научной роты ВВС выступает служба в армии на офицерской должности, для операторов других рот — стабильность работы. Данные таблицы 2 демонстрируют динамику приоритетности тех или иных факторов в карьере, которая ярче всего прослеживается по параметру «Служба в армии на офицерской должности», за три рассматриваемых года желание продолжить службу по контракту у операторов научной роты ВВС возрастает.

Таблица 2

Приоритеты в карьере для операторов в сравнении с другими ротами
(коэффициенты приоритетности)³

	Доля респондентов			
	рота ВВС 2013 г.	рота ВВС 2014 г.	рота ВВС 2015 г.	Другие научные роты
Возможность заниматься научной работой	0,62	0,66	0,58	0,65
Служба в армии на офицерской должности	0,38	0,40	0,47	0,34
Высокая зарплата	0,64	0,59	0,65	0,64
Стабильная должность	0,48	0,49	0,51	0,53

Оценка полученных статистических данных показала, что уровень удовлетворенности службой в научных ротах неодинаков и зависит, скорее всего, от состояния организации службы и работы с личным составом, поскольку связь с другими объективными характеристиками (местоположением в столице или провинции, опытом функционирования роты один год или дольше) не обнаружилась. Кластеризация научных рот по ключевым индикаторам, представленным в таблице 3, позволила разделить участвовавшие в исследовании роты на две группы, условно названные «лидеры» (роты Д, Е и А) и «аутсайдеры» (роты В, Г и Б)⁴. В таблице роты расположены в иерархическом порядке от наиболее успешных к наименее.

³ Коэффициент рассчитывался по формуле: $q = a_1 * 1 + a_2 * 0,7 + a_3 * 0,4 + a_4 * 0,1$, где a_1 — доля респондентов, поставившая данный приоритет на 1 место, a_2 — на второе, a_3 — на третье, a_4 — на четвертое. Коэффициент принимает значения от 0,1 до 1, чем выше коэффициент, тем важнее данный параметр.

⁴ В целях соблюдения принципа анонимности в данной работе при описании различий между ответами военнослужащих разных научных рот, участвовавших в исследовании, будем обозначать их как рота А, Б, В, Г, Д и Е. Научная рота ВУНЦ ВВС обозначена буквой А.

Таблица 3

Распределение научных рот по ключевым индикаторам успешности

Рота	Д	Е	А	В	Б	Г
Доля респондентов, вновь прошедших бы службу в научной роте	87,5 %	90,0 %	82,1 %	57,9 %	68,3 %	51,2 %
Средняя оценка удовлетворенности службой по 5-балльной шкале	4,5	4,1	3,9	3,8	3,4	3,4
Доля респондентов, образование которых соответствует профилю деятельности	95,8 %	93,3 %	85,7 %	68,4 %	58,3 %	74,4 %
Реализация потенциала по 10-балльной шкале	7,2	7	7,4	5,1	5,1	5,3
Оценка состояния военной науки по 5-балльной шкале	3,7	3,5	3,4	3,3	2,8	2,6
Приоритетность службы в армии на офицерской должности по 4-балльной шкале	2,3	2,2	2,2	1,9	1,8	1,6

Военнослужащие рот-«лидеров» довольны службой, связывают свое будущее с наукой, демонстрируют патриотическую позицию по отношению к службе по призыву, проявляют интерес к тематике военно-научных исследований. Респонденты из научных рот-«аутсайдеров» скептически относятся к службе по призыву, не интересуются спецификой военной службы и науки, обращают внимание на большее число проблем в армии, меньше времени тратят на занятие наукой.

Респондентам было предложено оценить полноту использования своего научного потенциала по шкале от 0 до 100%. Оказалось, что в среднем военнослужащие используют свой потенциал на 60%, при этом операторы, которые в других вопросах демонстрируют разочарованность службой, работают в научных ротах с меньшей самоотдачей. Так, в ротах Б, В и Г использование своего потенциала оценивается на 50–60%, в ротах А, Д и Е — на 70–80%. Регрессионный анализ позволил выявить связь степени использования своего потенциала военнослужащими и удовлетворенности некоторыми параметрами службы. Оказалось, что самоотдача респондентов тем выше, чем выше оценка уровня внедрения научных результатов в практику, профессионализма научного руководителя и возможности располагать свободным временем по своему усмотрению. Воплощение результатов научных исследований в работающих образцах техники больше других факторов мотивирует молодых ученых.

Если практика призыва в научную роту встречает почти однозначное одобрение и поддержку самих военнослужащих, научных руководителей и других сотрудников военных научных организаций, то необходимость дальнейшей офицерской карьеры операторов подвергается сомнению. Семеро из двадцати шести опрошенных научных руководителей высказались против присвоения операторам офицерского звания: «нормальная подготовка офицера проводится в военном вузе в соответствующей обстановке, в течение 4–5 лет. Если речь идет о системе, офицеров надо готовить серьезно», «необходима дополнительная подготовка — офицерские курсы», «для того чтобы стать офицером, надо иметь знания и навыки на уровне командира взвода», «отправлять их в войска на инженерные должности не имеет смысла».

Руководители, допускающие возможность назначения операторов на офицерские должности, указывают на некоторые ограничения: «возможно назначать только на научные и инженерные должности», «в части операторов, закрепленных за НИО, необходимо решать вопрос о прохождении службы в том же подразделении».

Сравнивая полученные результаты трех лет наблюдений за научной ротой ВВС, можно отметить более сдержанные и дифференцированные оценки степени влияния различных факторов на желание продолжить службу. Если в первом призыве военнослужащие демонстрировали военно-патриотические и военно-специальные мотивы, то в 2015 году они почти перестали играть роль и на первый план вышли прагматичные мотивы продолжения службы. Как видно из таблицы 4, престиж, специфика военной службы (наряды, командировки, физическая подготовка и т. д.) и потенциальная возможность проявить себя в экстремальных условиях совершенно не привлекают операторов. Наибольшую роль в принятии решения о продолжении службы играют материальные условия (денежное довольствие, жилье, пенсия, медицинское обеспечение), карьерные перспективы и возможность заниматься наукой, интерес к тематике научной работы в академии. Продолжение научной карьеры в армии будет оставаться привлекательным до тех пор, пока вооруженные силы способны обеспечить достойную оплату и комфортные, безопасные условия труда.

Таблица 4

Индексы влияния различных факторов на желание продолжить военную службу в 2013, 2014 и 2015 гг.⁵

Факторы	2015	2014	2013
Социальные гарантии (жилье, медицина, пенсия и т. д.)	0,70	0,71	0,68
Достойная оплата труда	0,57	0,58	0,65
Престиж военной службы	0,20	0,50	0,47
Интерес к тематике научной работы в академии	0,43	0,46	0,56
Возможность внести вклад в обороноспособность государства	0,57	0,42	0,71
Атрибутика и традиции военной службы: форма, воинский этикет и другие традиции	0,10	0,33	0,35
Перспективы карьерного роста в армии	0,63	0,29	0,59
Советы и отзывы знакомых и сотрудников академии	-0,23	0,25	0,06
Возможность наиболее полно реализовать свои знания, умения и творческий потенциал	0,13	0,13	0,26
Специфика военной службы: наряды, командировки, физическая подготовка и т. д.	-0,17	0,08	0,35
Хорошая организация научной работы	0,03	0,08	0,35
Потенциальная возможность проявить себя в экстремальных условиях: участие в боевых действиях, учениях, переезды и т. д.	-0,20	-0,46	0,12

⁵ Индекс рассчитывался по формуле: $q = a * 1 + b * 0,5 - c * 0,5 - d * 1$, где a — доля респондентов, на которую фактор оказал *сильное воздействие*, b — доля респондентов на которую фактор *повлиял в некоторой степени*, c — доля респондентов на которую фактор *почти не повлиял*, d — доля респондентов на которую фактор *не оказал влияния*. Индекс может принимать значения от -1 до 1 , чем выше значение индекса, тем сильнее влияние фактора на принятие решения продолжить службу.

Израильские научные военные подразделения, вынужденные конкурировать с гражданскими работодателями, сталкиваются с проблемой утечки умов из армии. С 2011 по 2015 г. доля уволившихся военнослужащих-ученых удвоилась. Наиболее популярными мотивами перехода в гражданский сектор являются более высокая зарплата и условия труда. Тенденция может усилиться при переводе научных подразделений из Тель-Авива и других крупных городов в другие регионы. Министерство обороны Израиля пытается вводить индивидуальные контракты с более высокими зарплатами для научных сотрудников, однако в данный момент зарплаты в армии зависят от воинского звания в большей степени, чем от компетенции (Army concerned... 2015).

Российские военнослужащие научной роты также чаще всего не готовы существенно перестраивать свой образ жизни ради военной службы, что подтверждается их нежеланием погружаться в военную специфику, испытывать свои силы в экстремальных условиях. Из бесед с операторами выяснилось, что некоторые военнослужащие соглашаются продолжить службу только в Воронеже или Москве и готовы заниматься только научной и инженерной работой на соответствующих должностях. Выбрать военную службу в качестве профессии готов не каждый оператор научной роты, поскольку армия предполагает определенный образ жизни, стиль поведения и мышления, необходимость приспособливаться к специфическим требованиям.

Наибольшее значение для категории респондентов, не желающих продолжать службу, по результатам исследования имеет самореализация и личная свобода, достижение которых они считают возможным вне армии, как видно из представленных в таблице 5 данных. Подписать контракт с Министерством обороны их останавливает специфика военной службы, оказывающая влияние на научную работу: сложности с зарубежными поездками из-за режима секретности, ограничения некоторых прав и свобод, закрытость военной организации. Общевоенные обязанности и риски (несение службы в наряде, ношение формы, потенциальный риск для жизни, традиции) не оказывает однозначно положительного или отрицательного влияния на принятие решения о дальнейшей службе, половина операторов относит их к важным для себя, половина — нет. Наименьшее влияние на принятие решения о выборе гражданской карьеры оказывают морально-нравственные обязательства.

Одним из важных условий прохождения военной службы на офицерской должности является морально-психологическая готовность и профессиональная пригодность кандидатов. Скептики выступают против продолжения военнослужащими научных рот службы по контракту и аргументируют свою позицию несформированностью у них этих качеств.

С целью проверки уровня профессиональной пригодности военнослужащих научных рот и сравнения соответствующих показателей с курсантскими было проведено психологическое обследование, включающее изучение общего интеллектуального развития, личностно-адаптационного потенциала и военно-профессиональной мотивации на момент прибытия операторов научной роты ВВС и спустя 8 месяцев их службы. На основе полученных данных делается вывод о категории профессиональной пригодности к военной службе респондента. Результаты исследования, представленные в таблице 3, позволяют сделать вывод, что показатель общего интеллектуального развития операторов вырос за время прохождения службы, в то время как военно-профессиональная мотивация снизилась. Рост интеллектуального развития объясняется интенсивным погружением

военнослужащих в научно-исследовательскую работу, тесной работой под руководством профессионалов, применением своих знаний в новой сфере деятельности. Снижение военно-профессиональной мотивации можно объяснить расхождением между завышенными ожиданиями и строгими условиями прохождения военной службы по призыву, с которыми операторы столкнулись в реальности: жесткий распорядок дня, требования воинской дисциплины и субординации, некоторое ограничение свобод.

Таблица 5

Факторы, повлиявшие на принятие решения
не продолжать военную службу в качестве офицера⁶

Факторы	Уровень влияния по 4-балльной шкале ⁶			Качественная характеристика
	2015	2014	2013	
Возможность полнее реализовать свои знания, умения и творческий потенциал вне армии	1,69	1,76	1,24	Сильно повлияли или повлияли в некоторой степени
Ограничения некоторых прав и свобод: перемещения, участия в политической и общественной жизни и т. д.	2,19	1,63	1,82	
Сложности с зарубежными поездками из-за режима секретности	2,63	2,29	1,76	
Бюрократические барьеры в процессе проведения научных исследований и разработок	2,38	2,82	2,06	
Закрытость военной организации, ограничение научных и деловых связей с другими отечественными и зарубежными организациями	2,06	2,82	2,53	
Требования военной службы: наряды, командировки, физическая подготовка и т. д.	2,81	2,18	2,53	Нейтральные факторы, на кого-то повлияли, на кого-то нет
Возможность зарабатывать больше денег вне армии	3,13	2,06	2,94	
Необходимость ходить в военной форме, соблюдать воинский этикет и другие традиции	3,06	2,88	2,53	
Отсутствие интереса к тематике научной работы в академии	3,00	3,35	2,59	
Риски военной службы: участие в боевых действиях, учениях, переезды и т. д.	3,44	2,71	2,88	
Возможные ограничения в продвижении по службе из-за отсутствия военного образования	3,19	2,88	3,53	Не оказали существенного влияния
Негативные отзывы о службе в военной организации знакомых и сотрудников академии	3,63	3,12	3,53	
Низкий уровень престижа военной службы	3,69	3,31	3,35	
Повышенные морально-идеологические требования к военнослужащим: патриотизм, кодекс чести	3,44	3,41	3,59	

⁶ Уровень влияния фактора измерялся по 4-балльной шкале, где 1 означает, что фактор имеет большое значение, 4 — незначительный фактор.

Таблица 3

Результаты психологического обследования курсантов
и операторов научной роты в различные сроки службы

	Операторы научной роты		Курсанты
	По прибытии	Через 8 месяцев	
Общее интеллектуальное развитие	7,10	7,61	6,47
Личностно-адаптационный потенциал	5,47	5,25	6,58
Военно-профессиональная мотивация	6,86	6,35	6,59
Значение категории профпригодности	2,59	2,75	2,43

Статистически значимых различий между курсантами выпускного курса смежной специальности радиоэлектронного направления и операторами научной роты в результирующем показателе категории профессиональной пригодности не обнаружено. Сравнивая результаты психологического обследования операторов научной роты и курсантов, можно отметить, что курсанты-выпускники психологически лучше подготовлены к военно-профессиональной деятельности. Это связано с тем, что за пять лет обучения курсанты, не справляющиеся с программой подготовки, темпом повседневной деятельности и службы или не желающие обучаться и служить в вооруженных силах, были отчислены. Операторы научной роты проходят военную службу по призыву и изначально не ориентированы на военную карьеру. В то же время общие интеллектуальные способности операторов научной роты в среднем более высокие, нежели у курсантов. В результате операторы научной роты за счет значительных показателей общего интеллектуального развития компенсируют сравнительно невысокие морально-психологические показатели.

Опыт трудоустройства военнослужащих научной роты показывает, что с каждым годом растет дефицит воинских должностей для назначения операторов, изъявивших желание продолжить службу по контракту. Сужается спектр первичных инженерных и научных воинских должностей, в то время как аналогичные должности гражданского персонала остаются вакантными. Военнослужащие научных рот чаще всего не готовы существенно перестраивать свой образ жизни ради военной службы, что подтверждается их нежеланием принимать специфику военной службы, испытывать свои силы в экстремальных условиях.

Проведенное исследование деятельности научных рот показало, что проект по созданию научных рот оказался успешным и имеет большой потенциал развития. Офицеры, прошедшие службу в научных ротах и назначенные на научные должности, в своей квалификации не уступают выпускникам военных вузов. Вместе с тем, энтузиазм операторов научных рот первого призыва сменился более взвешенным и осторожным отношением последующих призывов, что является следствием расхождения завышенных ожиданий и реальности. Дальнейшая плодотворная деятельность научных рот требует развития деловых связей с гражданскими научно-исследовательскими организациями и вузами, а также совершенствования лабораторно-экспериментальной базы.

Литература

Рогозин Д., Чистова В. Возрождая «оборонку» // Военно-промышленный курьер. 2013. № 49 (517). URL: <http://vpk-news.ru/articles/18566> (дата обращения: 12.03.2016)

Swed O., Butler J. S. Military Capital in the Israeli Hi-tech Industry // *Armed Forces & Society*. 2015. Vol. 41(1). P. 123–141.

Army concerned over brain drain in tech units // *The Times Of Israel*. 2015. November 18. URL: <http://www.timesofisrael.com/army-concerned-over-brain-drain-from-army-tech-units> (date accessed: 12.03.2016).

References

Rogozin D., Chistova V. Vozrozhdaya “oboronku” // *Voenno-promyshlennyy kur'er*. 2013. № 49 (517). URL: <http://vpk-news.ru/articles/18566> (data obrashcheniya: 12.03.2016) [Rogozin D., Chistova V. (2013) Reviving the “oboronku” (military-industrial complex) // *Military-Industrial Courier*. № 49 (517)]

Science in the military: the first three-year's experience of scientific units in the Russian Armed Forces

EKATERINA N. KARLOVA

senior staff scientist of the Military Educational and Scientific Center of the Air Force «N.E. Zhukovsky and Y. A. Gagarin Air Force Academy» (Voronezh),
Voronezh, Russia;
e-mail: ekaterina-n-karlova@yandex.ru

The article analyzes the social aspects of the scientific activities of the conscripts in scientific units. The parameters that affect the attitudes and behaviour of military personnel in relation to research activities in the army are assessed. The prospects and conditions of conscripts engagement on service under the contract in military research organization are defined. Service in scientific units meets the requirements of humanization, allows to combine compulsory military service with the acquisition of new experiences, cultural and social capital. The operators of scientific units identify themselves with the scientists more than with the conscripts. Their schedule is structured the way that the most of the time is devoted to research and self-education. However, relatively short term of military service does not always allow to carry out full-fledged research project, to immerse into military-scientific issues and to learn basic military competence. The analysis of data showed different level of satisfaction with the service and intension to continue a career in the military-scientific complex in different units.

A further continuation of military service by the operators is debatable. Operators are pragmatic in the choice of career path, and the army remains a competitive employer so long as can offer decent pay, comfortable conditions and social guarantees. Loyalty and dedication to service, military identity, that are traditionally forming in the process of study and service, are not typical for operators of scientific units. The author concludes that the project of creating scientific units is a success and has great potential for development. Further productive scientific activity of the scientific units requires the development of business relations with civil scientific research organizations and universities, as well as improvement of laboratory and experimental base.

Keywords: military-scientific complex, scientific units, military conscription, humanization, young professionals, motivation research.