

<https://doi.org/10.52944/PORT.2024.57.2.008>

Научная статья



## Профессиональная адаптация военных пенсионеров: ИНКЛЮЗИВНЫЙ ПОДХОД

**О. Н. Монахов**

Ярославское высшее военное училище противовоздушной обороны  
Ярославль, Российская Федерация  
monahovs@mail.ru

### **Аннотация.**

**Введение.** Включение некоторых категорий российских граждан в социально-трудовые отношения осложнено обязательной ресоциализацией. Одной из таких категорий выступают уволенные в запас военнослужащие, обладающие правом на пенсионное обеспечение и являющиеся трудоспособными. Переход военных пенсионеров в новую для них реальность гражданской жизни сопровождается рядом сложностей и затруднений.

**Цель.** Выявить потенциал инклюзивного подхода в решении проблем профессиональной адаптации военных пенсионеров.

**Методы.** В ходе исследования проводился вторичный анализ результатов эмпирических исследований, контент-анализ научных публикаций.

**Результаты.** Профессиональная адаптация военных пенсионеров рассмотрена в качестве основного условия их социальной адаптации. В качестве основных направлений профессиональной адаптации выделены: организация образовательной деятельности; организация трудовой занятости; социально-правовое сопровождение предпринимательской деятельности.

**Научная новизна.** Определено содержание инклюзивных условий, обеспечивающих успешность профессиональной адаптации военных пенсионеров.

**Практическая значимость.** Приведенные в статье направления, формы и условия профессиональной адаптации военных пенсионеров могут быть использованы при разработке программ трудоустройства и обеспечения занятости военнослужащих, увольняемых с военной службы в запас.

**Ключевые слова:** военные пенсионеры, профессиональная адаптация, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, ресоциализация, инклюзивный подход

**Для цитирования:** Монахов О. Н. Профессиональная адаптация военных пенсионеров: инклюзивный подход // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12. № 2. С. 120–132. <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.57.2.008>

Статья поступила в редакцию 10 мая 2024 г.; поступила после рецензирования 16 мая 2024 г.; принята к публикации 17 мая 2024 г.

© О. Н. Монахов, 2024

Original article

# Professional adaptation of military pensioners: an inclusive approach

**Oleg N. Monakhov**

Yaroslavl Higher Military Institute of the Air Defense,  
Yaroslavl, Russian Federation  
monahovs@mail.ru

**Introduction.** Due to the specificities of resocialisation, building social and labour relations is difficult for certain categories of Russian citizens. One of these categories are retired military personnel who have the right to pension provision and are able-bodied. The transition of military pensioners to the new reality of civilian life is accompanied by a number of difficulties.

**The aim** of the study is to identify the potential of an inclusive approach in addressing the problems of professional adaptation of military pensioners.

**Methods.** During the study, secondary analysis of the results of empirical studies and content analysis of scientific publications were carried out.

**Results.** The professional adaptation of military pensioners is considered the main condition for their social adaptation and integration. The following are considered as areas of professional adaptation of military pensioners: organisation of educational activities, organisation of employment, and social and legal support for entrepreneurial activity.

**Scientific novelty** consists in identifying a set of inclusive conditions that ensure the success of professional adaptation of military pensioners.

**Practical significance.** The directions, forms and conditions of professional adaptation provided in the article can be used in the development of employment programmes for military pensioners and retired military personnel.

**Keywords:** military pensioners, professional adaptation, professional retraining, advanced training, resocialisation, inclusive approach

**For citation:** Monakhov, O. N. (2024). Professional adaptation of military pensioners: an inclusive approach. *Vocational Education and Labour Market*, 12 (2), 120–132. <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.57.2.008>

Received May 10, 2024; revised May 16 2024; accepted May 17, 2024.

## Введение

Включение некоторых категорий российских граждан в социально-трудовые отношения осложнено ресоциализацией. Одной из таких категорий являются уволенные в запас военнослужащие, обладающие правом на пенсионное обеспечение и являющиеся трудоспособными (далее – военные пенсионеры).

Увольнение с военной службы не является для военнослужащих неожиданным событием, но варианты реагирования на него разнятся: для одних ситуация становится шоковой, сопровождаемой отрицательными эмоциями, страхом перед неизвестным будущим (Иващенко,

Кирилина, 2016), для других – это возможность заняться собственным здоровьем, реализовать свои обретенные за годы разнообразные умения и навыки в различных сферах гражданской жизни. Однако своеобразный «социальный лифт», переносящий военных пенсионеров в новую для них реальность гражданской жизни, сопровождается рядом сложностей и затруднений, причиной которых является:

- отсутствие востребованной на рынке труда специальности;
- неминуемость переоценки норм и ценностей, обусловленной тем, что для военнослужащих, прежде всего офицеров, увольнение в запас связано с достижением ими среднего возраста или старше;
- психологический дискомфорт, приводящий нередко к апатии и / или агрессивности;
- неупорядоченность и неоднородность гражданской сферы, выражающейся в противоречиях между событийностью и повседневностью, препятствующих социальной интеграции.

Процесс социально-личностного самоопределения бывших военнослужащих в условиях адаптации к требованиям новой социальной среды приводит к возникновению препятствий, преобразующихся в «социокультурные барьеры: информационные (недостаточность информации о социокультурных условиях новой среды); возрастные (в основном у тех, чей срок выслуги составляет 10–15 лет и более); эмоционально-психологические (социально-психологические возможности личности – темперамент, интеллект, восприятие информации и т. п.); мировоззренческие (противоречия между ценностями армейской субкультуры и гражданской жизни, необходимость пересмотра субъективной системы идеалов, принципов, убеждений); ситуативные (процессы, происходящие в новой социальной среде); культурные; временные (например, период реформ)» (Иващенко, 2016, с. 28).

Увольнение с военной службы, сопровождаемое неудовлетворенностью новым социальным положением, вызывает продолжительные эмоциональные реакции, которые, несмотря на преимущественно негативный характер, становятся стимулом для поиска и реализации новой занятости в гражданской сфере. В результате большинство бывших военных «имеет установку на активную ресоциализацию и желание ее осуществить» (Деникина, Дроконова, 2024, с. 164).

Особую значимость в этот период приобретает своевременная адаптация военных пенсионеров к новым динамичным экономическим и социальным условиям жизни и деятельности. В контексте данной проблемы обращает на себя внимание произошедшая «ревизия» процесса адаптации, который вслед за Н. Н. Мельниковой понимается «как движение от пассивного приспособления к построению системы продуктивного взаимодействия личности и среды, а также рассмотрение конечной цели не только как достижение гомеостатического равновесия, отсутствия конфликтов, а как самоактуализация и самореализация личности в гармонии с реальным социумом» (Леопа, Корытков, 2016, с. 25).

В связи с этим важной становится «демократическая акция включения индивида или группы в более широкое сообщество с целью приобщения к определенному действию или культурному процессу» (Ярская,

2008, с. 11), осознаваемая как социальная инклюзия и проявляющаяся в способности общества интегрировать в свою жизнь людей с проблемами адаптации и социализации, для которых «новое скорее воспринимается как угроза, а будущее – как источник риска и неопределенности» (Шеманов, 2007, с. 7).

Полифункциональный характер воинского труда и видовое содержание военно-профессиональной деятельности акцентирует внимание на специфике перехода военнослужащих после увольнения с военной службы в новую для них «гражданскую» среду. Жизнь военнослужащего «представляет собой отдельную реальность, провоцирует конкретный способ «социального конструирования реальности», воспроизводство и применение которого в гражданском мире возможно лишь частично» (Халиков, 2016, с. 125). Данное утверждение нацеливает на изучение потенциала инклюзивного подхода в решении проблем профессиональной адаптации военных пенсионеров.

## Методы

Исследование основано на вторичном анализе данных – результатов эмпирических исследований российских ученых, опубликованных преимущественно в последние 2–3 года, а также анализе законодательно-правовых актов и нормативных документов.

## Результаты и обсуждение

Инклюзивный подход подразумевает определенные, еще не в полной мере реализованные возможности, технологии и условия включения военных пенсионеров в социальное пространство, которые позволят добиться максимального положительного эффекта в их социальной адаптации. Преимущества данного подхода связаны с ресурсами социальной инклюзии, которая «может быть констатирована в случае если лицо, реализуя принадлежащие ему права, не будет ощущать последствий объективировавшегося в его жизни социального риска, сможет выйти из неблагоприятной жизненной ситуации и ощутить это преодоление» (Трутаева, 2023, с. 62).

Потенциал упомянутого подхода в решении обозначенного в рамках данной работы вопроса заключается в связке социальной инклюзии и социальной интеграции. Инклюзия здесь понимается как «активный процесс укрепления чувства принадлежности индивида или группы к сообществу, ведущий к социальной интеграции» (Астоянц, Россихина, 2009, с. 51–53).

### *Профессиональная адаптация военных пенсионеров как ключевая проблема*

Исследователи увязывают завершение военной службы и увольнение в запас с появлением проблемных ситуаций, среди которых одной из ключевых выделяется проблема трудоустройства. Так, по данным В. Э. Щипакова (2023, с. 155) сложность поиска нового рабочего места отмечают 63,2 % уволенных в запас военнослужащих. Сходные данные приводят А. В. Иващенко и Т. Ю. Кирилина (2016, с.163): для большинства (51,1%) поиск профессиональной ниши является приоритетным, а 37 % респондентов по данным опроса, проведенного другими авторами, «отметили

стремление заниматься новой деятельностью» (Деникина, Дроконова, 2024, с. 162).

Следует признать, что зарубежный опыт социальной адаптации ветеранов военной службы отличается системностью, целостностью и комплексностью процесса. Однако несмотря на то что приобретение гражданской специальности военными пенсионерами рассматривается в большинстве западных стран как способ рационального использования высококвалифицированной рабочей силы, обладающей значительным социальным капиталом, проблемы социально-правовой защиты этой категории граждан остаются не решенными или не до конца решенными, и проявляются они, прежде всего, в сфере трудоустройства и обеспечения жильем (Тарент, 2017, с. 106).

Таким образом, сложность трудоустройства не без оснований считается существенным барьером для эффективной социальной адаптации военных пенсионеров, поскольку успешность профессиональной самореализации снижает социальный риск их десоциализации, способствует личностному и семейному благополучию, обеспечивает стабильность социального самочувствия и уверенность в завтрашнем дне.

Результаты исследований позволяют выделить «элементы профессиональной адаптации в контексте ресоциализации военнослужащих, уволенных в запас», такие как «организация образовательной деятельности ... организация трудовой занятости ... социально-правовое сопровождение при трудоустройстве, предпринимательской деятельности» (Щипаков, 2023, с.154).

### *Организация образовательной деятельности военных пенсионеров*

Одним из ключевых компонентов организации образовательной деятельности лиц, уволенных в запас из вооруженных сил, является *профессиональная переподготовка*, которая «направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации»<sup>1</sup>

Право военнослужащих на профессиональную переподготовку представляет собой государственную гарантию реализации гражданами Российской Федерации своих конституционных прав на труд и социальную защиту от безработицы. Данное право реализуется посредством предоставления уволенным военнослужащим возможности приобретения специальности, повышающей их конкурентоспособность на рынке труда, поступательное включение в новые экономические и социальные условия жизни и деятельности.

Обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки осуществляется военными образовательными организациями высшего образования Министерства обороны РФ в очной, очно-заочной или заочной форме обучения<sup>2</sup>. Однако в ходе

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ч. 2 ст. 76. <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102162745&ysclid=twur6crj7e195905204>

<sup>2</sup> Приказ Министра обороны РФ от 15.05.2021 N 270 «Об определении Порядка и условий реализации военнослужащими Вооруженных Сил Российской Федерации, проходящими военную службу по контракту, права на профессиональную переподготовку по одной из гражданских специальностей». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106210018?ysclid=twurdv49he34576210>

реализации права на профессиональную переподготовку военнослужащие, уволенные в запас, сталкиваются с рядом проблем:

- ограниченность материально-технических ресурсов военных вузов и недостаток практического опыта преподавателей, что сужает возможности выбора дополнительных профессиональных программ;
- «требования к месту расположения образовательных организаций», которые должны размещаться «в населенных пунктах по месту прохождения военнослужащими военной службы», а также незаинтересованность «образовательных организаций, реализующих требуемые программы профессиональной переподготовки ... ввиду необходимости осуществления конкурентных закупочных процедур» (Свининых, Свининых, 2020);
- недостаточное внимание к потребностям военнослужащих при выработке образовательных маршрутов профессиональной переподготовки;
- продолжительность профессиональной переподготовки, которая не должна продолжаться более четырех месяцев, что лишает военнослужащего возможности пройти более продолжительную переподготовку.

К организационным трудностям, к которым можно отнести приведенные выше, прибавляются трудности, сопряженные как с низким уровнем компетентности организаторов обучения, так и с несоответствием ожиданий военных пенсионеров реальным требованиям рынка труда.

В идеале профессиональная переподготовка должна выстраиваться в соответствии с тенденциями развития социального и образовательного статуса, к которым относится: высокий уровень образованности, состояние физического здоровья; экономическая состоятельность; увеличение количества свободного времени.

Повышение качества системы профессиональной переподготовки военных пенсионеров возможно при условиях:

- постоянного мониторинга ситуации на рынке труда для актуализации направлений профессиональной переподготовки;
- учета потребностей регионов в высококвалифицированных специалистах для модернизации дополнительных профессиональных программ;
- повышения уровня квалификации педагогических работников, участвующих в реализации дополнительных профессиональных программ;
- активного применения современных образовательных технологий.

Для некоторых категорий увольняемых с военной службы граждан нужно предусмотреть «возможность прохождения не только переподготовки, но и повышения квалификации» (Жабровский, 2021, с. 81). Целесообразность такого вида дополнительного образования заключается в том, что при наличии военной специальности, имеющей аналог в гражданской сфере, военнослужащие получают возможность восполнить недостаток знаний, умений и навыков заблаговременно и стать более конкурентоспособными в перспективе.

Повышение квалификации военных пенсионеров в ситуации перехода в иную профессиональную среду должно рассматриваться:

- как система, наделенная потенциальными свойствами реагирования на изменения социального статуса военнослужащих и выявления их образовательных и профессиональных потребностей;

- как процесс, характеризующийся адаптивностью и вариативностью образовательных технологий, выстраиваемый с учетом изменений социального статуса увольняемых военнослужащих, обеспечивающий реализацию образовательных и профессиональных интересов военнослужащих;

- как деятельность военнослужащих в качестве субъектов повышения квалификации, направленная на изменения себя, своей профессиональной деятельности, реализуемая в свободном выборе направлений и форм повышения квалификации.

При проектировании повышения квалификации должны учитываться следующие закономерности:

- опережающий характер повышения квалификации, обусловленный динамикой социальной и профессиональной сред;

- зависимость программ повышения квалификации от колебаний рынка труда;

- обусловленность повышения квалификации, с одной стороны, желанием военнослужащих разрешить неопределенность своего социального и профессионального положения, с другой – проявлением консервативности, стереотипов, наличием социальных и профессиональных рисков.

Так как система повышения квалификации по своей сущности, в отличие от профессиональной переподготовки, характеризуется оперативностью и краткосрочностью, будет уместным в рамках профессиональной адаптации обеспечить развитие готовности военных пенсионеров к реагированию на изменения как на сигналы к профессиональному саморазвитию.

### *Организация трудовой занятости военных пенсионеров*

Успешный профессиональный старт для военных пенсионеров в гражданской сфере труда связан с созданием системы содействия трудоустройству, позволяющей расширить спектр знаний о себе как профессионале, путях и способах трудоустройства, мотивировать на поиск работы по имеющейся специальности, сформировать умения прогнозировать профессиональные перспективы.

В основу механизма адаптационного обеспечения организации трудовой занятости военных пенсионеров могут быть положены уже существующие и доказавшие свою эффективность практики содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций. Одной из таких практик является активное взаимодействие с потенциальными работодателями при посредничестве центров трудоустройства и карьеры (Дружинина, 2022). Подобные центры могут быть созданы в каждом субъекте Российской Федерации при взаимодействии Министерства обороны и региональных властей.

Существенные возможности предоставляет государственно-частное партнерство, представляющее собой «взаимодействие государства, бизнес-структур и высших учебных заведений на основе общих интересов для удовлетворения потребностей в высококвалифицированных кадрах» (Коноплянский, 2015, с. 182). В рамках такого партнерства может быть выстроен диалог между государством в лице Минобороны и работодателями для организации трудовой занятости военных пенсионеров. Одной

из форм подобного взаимодействия может стать «субсидирование работодателей, которые формируют в своих компаниях дополнительные учебные места для обучения на рабочем месте или производственного обучения» (Там же, 2015, с. 183).

### *Социально-правовое сопровождение процесса трудоустройства и организации предпринимательства военных пенсионеров*

Несмотря на то что портрет среднестатистического военнослужащего, увольняемого в запас, хорошо известен – «это мужчина 45–55 лет, имеет звание младшего или старшего офицера, имеет семью и детей» (Деникина, Дроконова, 2024, с. 160), при рассмотрении социально-правового сопровождения процесса трудоустройства и организации предпринимательства военных пенсионеров следует максимально учитывать их индивидуальные особенности, такие как:

- возраст и выслуга лет на военной службе;
- замещаемые воинские должности;
- приобретенные воинские специальности и их соответствие специальностям в гражданской сфере;
- личностно-психологические особенности;
- причины увольнения с военной службы;
- места жительства (небольшие населенные пункты, закрытые административно-территориальные образования, крупные города).

В качестве основных направлений социально-психологической и юридической поддержки представителей рассматриваемой группы можно выделить:

- профессиональное информирование и профессиональная ориентация (профессиональное консультирование);
- системную работу в части выстраивания индивидуальной карьеры и содействия трудоустройству;
- организацию и проведение психологического и профессионального тестирования;
- проведение тренингов, деловых профориентационных игр, ярмарок вакансий, справочно-информационных бесед, профессиональных экскурсий и т. д.

Для реализации данных направлений поддержки могут быть привлечены многофункциональные центры, создаваемые на уровне муниципальных образований, и общественные организации, оказывающие помощь в профессиональном обучении военнослужащим (Щипаков, 2023, с. 155). При таком подходе спектр мероприятий социально-правового сопровождения может изменяться и дополняться исходя из анализа трудоустройства данной категории граждан и существующей ситуацией на региональных рынках труда.

Военнослужащие, уволенные в запас, остаются «экономически активной частью населения» (Евенко, Попов, 2020, с. 133), способной обеспечивать экономическое развитие страны. Вследствие этого предпринимательская деятельность представляется особенно перспективным направлением их профессиональной адаптации. Исследователи оценивают предпринимательский потенциал военнослужащих, увольняемых в запас, как минимум выше среднего, выделяя присущие им «трудолюбие,

дисциплинированность несклонность к риску и стрессоустойчивость» (Юрасов, Дроконова, 2023, с. 102), то есть качества, которые могут способствовать успеху при занятии бизнесом. Немаловажной характеристикой данной группы является также обладание «финансовой возможностью для запуска и поддержания небольшого предприятия без заемных средств» (Вольф, Бубнов, 2023, с. 97).

Однако успешная реализация предпринимательского потенциала военных пенсионеров возможна лишь при наличии системы поддержки, аналогичной государственной поддержке «малого предпринимательства посредством развития бизнес-инкубаторов ... в рамках которых создаются такие условия, при которых подверженность начинающего бизнеса негативным внешним факторам максимально минимизируется путем предоставления услуг, оказываемых бизнес-инкубатором резидентам» (Аленина, 2018, с. 115–116). Спектр такого рода услуг должен включать консультирование и наставничество, оказание помощи в генерации бизнес-планов, организации рекламных кампаний и пр. (Кодзоев, 2020).

### Заключение

Увольнение с военной службы и обусловленный этим событием поиск своего места в новой социальной и профессиональной сферах рассматривается в качестве важного этапа в жизни военнослужащего, сопряженного с адаптационными трудностями и социокультурными барьерами и требующего особого, инклюзивного, решения возникающих проблем.

Инклюзивный подход подразумевает интеграцию существующих ресурсов и технологий для достижения максимального положительного эффекта в социальной адаптации. Его реализация будет способствовать:

- эффективной адаптации военных пенсионеров к динамичным условиям социальной и профессиональной сред;
- устранению пробелов в профессиональных знаниях и умениях, которые позволят военным пенсионерам стать конкурентоспособными на рынке труда;
- мотивации на решения проблем, связанных с трудоустройством по уже приобретенным специальностям.

К факторам, снижающим инклюзивный потенциал социальной адаптации, относятся:

- неопределенность ситуации, связанной с увольнением с военной службы;
- несоответствием ожиданий и установок военных пенсионеров реальным требованиям рынка труда;
- незначительный учет интересов военных пенсионеров при определении направлений профессиональной адаптации;
- недостаточный уровень развития системы социально-психологического и юридического консультирования.

Основным условием социальной адаптации уволенных в запас военнослужащих является профессиональная адаптация. Создание инклюзивных условий для профессиональной адаптации военных пенсионеров предусматривает:

- совершенствование образовательной деятельности для профессиональной переподготовки и повышения квалификации с учетом ситуации на рынке труда, привлечение квалифицированных педагогических кадров и применение инновационных образовательных технологий;
- организацию трудовой занятости посредством разработки программ карьерного развития, взаимодействия с потенциальными работодателями, расширения информационных связей между участниками рынка труда;
- оказание поддержки (консультирование и наставничество) для реализации предпринимательских инициатив в условиях организационных проблем и отсутствия необходимых компетенций.

Инклюзивный подход позволит снизить социальный риск десоциализации и обеспечить эффективность профессиональной адаптации данной категории российских граждан.

### Список литературы

1. Аленина Е. Э. Развитие технопарков как основы инновационной экономики: монография. Москва: Русайнс, 2018. 543 с.
2. Астостоянц М. С., Россихина И. Г. Социальная инклюзия: попытка концептуализации и операционализация понятия // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2009. № 12. С. 51–58.
3. Вольф К. В., Бубнов А. Л. Ключевые драйверы повышения предпринимательского потенциала военнослужащих, увольняемых в запас // Социально-политические науки. 2023. Т. 13. № 6. С. 94–99. <https://doi.org/10.33693/2223-0092-2023-13-6-94-99>
4. Деникина З. Д., Дроконова К. Е. Особенности социально-психологического состояния военнослужащих в процессе увольнения в запас // Власть. 2024. Т. 32, № 1. С. 159–165. <https://doi.org/10.24412/2071-5358-2024-1-159-165>
5. Дружинина Е. С. Предпосылки развития центров трудоустройства и карьеры в системе высшего образования // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2022. № 5. С. 20–30. <https://doi.org/10.25198/2077-7175-2022-5-20>
6. Евенко С. Л., Попов И. А. Государственные стратегии управления рисками социальной адаптации российских военнослужащих в отставке // Власть. 2020. Т. 28. № 3. С. 129–135. <https://doi.org/10.31171/vlast.v28i3.7326>
7. Жабровский Р. А. О реализации права военнослужащих на профессиональную переподготовку по гражданской специальности // Право в Вооруженных Силах — Военно-правовое обозрение. 2021. № 10 (291). С. 76–81.
8. Иващенко А. В. Социальная интеграция уволенных военнослужащих в период реформы Вооруженных Сил Российской Федерации (2008–2020 гг.): автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2016. 35 с.
9. Иващенко А. В., Кирилина Т. Ю. Социальная интеграция уволенных военнослужащих в условия гражданской жизни, ее этапы, механизмы, критерии и показатели // Наука. Культура. Общество. 2016. № 1. С. 158–170.
10. Кодзоев М. С. Развитие сети бизнес-инкубаторов как инструмента поддержки малого предпринимательства в России // Государственное

и муниципальное управление. Ученые записки. 2020. № 3. С. 26–272. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2020-1-3-266-272>

11. Коноплянский Д. А. Формирование конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения в процессе обучения: роль государственно-частного партнерства // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2015. № 33-1. С. 179–185.

12. Леопа А. В., Корытков В. А. Профессиональная адаптация военнослужащих по призыву в воинских частях и подразделениях Воздушно-космических сил Вооруженных сил России: монография. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2016. 254 с.

13. Свиных Е. А., Свиных О. Ю. О реализации военнослужащими, увольняемыми с военной службы, права на профессиональную переподготовку // Право в Вооруженных Силах — Военно-правовое обозрение. 2020. № 12(281). С. 30–38.

14. Тарент И. Г. Зарубежный опыт социальной адаптации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей // Гуманитарный вестник ВА РВСН. 2017. № 1. С. 99–107.

15. Трутаева А. В. Ориентиры социальной инклюзии // Право и государство: теория и практика. 2023. № 2(218). С. 612–63. [https://doi.org/10.47643/1815-1337\\_2023\\_2\\_61](https://doi.org/10.47643/1815-1337_2023_2_61)

16. Халиков Т. Б. Исторические и правовые аспекты становления и развития системы социальной адаптации граждан, уволенных с военной службы в России // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. 2016. № 3 (9). С. 124–131.

17. Шеманов А. Ю. Самоидентификация человека и культура: монография. Москва: Академический Проект, 2007. 479 с.

18. Щипаков В. Э. Особенности профессиональной адаптации военнослужащих, уволенных в запас, как элемент ресоциализации // Теория и практика общественного развития. 2023. № 11. С. 152–158. <https://doi.org/10.24158/tipor.2023.11.18>

19. Юрасов И. А., Дроконова К. Е. Характеристики предпринимательского потенциала военнослужащих, увольняемых в запас // Социально-политические науки. 2023. Т. 13. № 6. С. 100–105. <https://doi.org/10.33693/2223-0092-2023-13-6-106-111>

20. Ярская В. Н. Инклюзия – новый код социального равенства // Образование для всех: политика и практика инклюзии. Сб. науч. ст. и науч.-мет. мат.-лов. Саратов: Научная книга, 2008. С. 11–16.

## References

- Alenina, E. E. (2018). *Razvitie tekhnoparkov kak osnovy innovacionnoj ekonomiki* [Development of technoparks as the basis of an innovative economy]. Ru-science. (In Russ.)
- Astoyants, M. S., & Rossikhina, I. G. (2009). Social inclusion: an attempt to conceptualize and operationalize the concept. *Proceedings of the Southern Federal University. Pedagogical Sciences*, 12, 51–58. (In Russ.)
- Denikina, Z. D., & Drokonova K. E. (2024). Features of the socio-psychological state of military personnel in the process of transfer to the reserve. *Vlast'*, 32 (1), С. 159–165. (In Russ.) <https://doi.org/10.24412/2071-5358-2024-1-159-165>

- Druzhinina, E. S. (2022). Prerequisites for the development of employment and career centers in the system of higher education. *Intellect. Innovations. Investments*, 5, 20–30. (In Russ.) <https://doi.org/10.25198/2077-7175-2022-5-20>
- Evenko, S. L., & Popov, I. A. (2020). State strategies for managing the risks of social adaptation of retired Russian servicemen. *Vlast'*, 3, 129–135. (In Russ.) <https://doi.org/10.31171/vlast.v28i3.7326>
- Halikov, T. B. (2016). Historical and legal aspects of formation and development of social adaptation citizens discharged from military service in Russia. *Bulletin of the Vladimir State University named after Alexander G. and Nicholas G. Stoletovs. Series: Economics*, 3 (9), 124–131. (In Russ.)
- Ivaschenko, A. V., & Kirillina, T. Yu. (2016). Social integration of dismissed servicemen into the conditions of civilian life, its stages, mechanisms, criteria and indicators. *Science. Culture. Society*, 1, 158–170. (In Russ.)
- Ivashchenko, A. V. (2016). *Social'naja integracija uvolennykh voennosluzhashchih v period reformy Vooruzhennykh Sil Rossijskoj Federacii (2008–2020 gg.)* [Social integration of dismissed servicemen during the reform of the Armed Forces of the Russian Federation (2008–2020)]. (Unpublished PhD thesis). Moscow. (In Russ.)
- Kodzoev, M. S. (2020). Development of a network of business incubators as a tool to support small businesses in Russia. *State and municipal management scholar notes*, 3, 26–272. (In Russ.) <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2020-1-3-266-272>
- Konoplyansky, D. A. (2015). High school graduates' competitiveness forming in process of education and role of public private partnership. *Bulletin of the Kemerovo State University of Culture and Arts*, 33(1), 179–185. (In Russ.)
- Leopa, A. V., & Korytkov, V. A. (2016). *Professional'naja adaptacija voennosluzhashchih po prizyvu v voinskih chastjah i podrazdelenijah Vozdushno-kosmicheskikh sil Vooruzhennykh sil Rossii* [Professional adaptation of conscripts in military units and subunits of the Aerospace Forces of the Armed Forces of Russia]. Siberian Federal University (In Russ.)
- Shchipakov, V. E. (2023) Features of professional adaptation of servicemen transferred to the reserve as an element of resocialization. *Theory and Practice of Social Development*, 11, 152–158. (In Russ.) <https://doi.org/10.24158/tipor.2023.11.18>.
- Shemanov, A. Yu. (2007). *Samoidentifikacija cheloveka i kul'tura* [Self-identification of a person and culture]. Akademicheskij proekt. (In Russ.)
- Svininykh, E. A., & Svininykh, O. Y. (2020). On the exercise by servicemen dismissed from military service of the right to professional retraining. *Law in the Armed Forces - Military Legal Review*, 12 (281), 30–38. (In Russ.)
- Tarent, I. G. (2017). Foreign experience of social adaptation of military personnel, citizens dismissed from military service, and members of their families. *Humanitarian Bulletin of the Military Academy of Strategic Missile Forces*, 1, 99–107. (In Russ.)
- Trutaeva, A. V. (2023). Guidelines for social inclusion. *Law and State: Theory and Practice*, 2(218), 61–63. (In Russ.) [https://doi.org/10.47643/1815-1337\\_2023\\_2\\_61](https://doi.org/10.47643/1815-1337_2023_2_61)
- Wolf, K. V., & Bubnov, A. L. (2023). Key drivers of increasing the entrepreneurial potential of military personnel being discharged into the reserve. *Sociopolitical Sciences*, 13 (6), 94–99. (In Russ.) <https://doi.org/10.33693/2223-0092-2023-13-6-94-99>
- Yarskaya, V. N. (2008). Inclusion – a new code of social equality. In *education for all: the policy and practice of inclusion* (pp. 11–16). Nauchnaya kniga. (In Russ.)

- Yurasov, I. A., & Drokonova, K. E. (2023). Characteristics of entrepreneurial potential of military servicemen released to the reserve. *Sociopolitical Sciences*, 13 (6). 100–105. (In Russ.) <https://doi.org/10.33693/2223-0092-2023-13-6-106-111>.
- Zhabrovsky, R. A. (2021). On the realization of the right of military personnel to professional retraining in a civilian specialty. *Law in the Armed Forces - Military Legal Review*, 10 (291), 76–81. (In Russ.)

### Информация об авторе

**Монахов Олег Николаевич**, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры военно-политической работы в войсках (силах) Ярославского высшего военного училища противовоздушной обороны, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4178-7236>, monahovs@mail.ru

**Конфликт интересов:** автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

### Information about the author

**Oleg N. Monakhov**, Cand. Sci. (Pedagogy), Docent, Associate Professor of the Department of Military and Political Work in the Troops (Forces), Yaroslavl Higher Military Institute of the Air Defense, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4178-7236>, monahovs@mail.ru

**Conflict of interests:** the author declare no conflict of interest.  
Author has read and approved the final manuscript.