УДК 159.9.075.43

DOI: 10.26795/2307-1281-2021-9-2-1

ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ¹

В. В. Косухин¹, А. В. Кравец¹, А. А. Утюганов¹, А. А. Лантев¹

*¹Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева
войск национальной гвардии Российской Федерации,
Новосибирск, Российская Федерация*

АННОТАЦИЯ

Введение. Формирование и укрепление кадрового потенциала войск национальной гвардии Российской Федерации невозможно без формирования определенной духовно-нравственной составляющей. Данная составляющая непосредственно связана и, более того, определяется спецификой военной службы в войсках национальной гвардии как особого вида деятельности. В ходе рассмотрения ценностной составляющей кадрового потенциала необходимо не только определить наиболее значимые, но и оценить уровень их значимости для субъектов военно-профессиональной деятельности. Оценка значимости ценностей военной службы, на наш взгляд, может быть решена в ходе социологического анализа данной проблемы. Это связано с тем, что в данном случае наиболее целесообразно рассмотрение оценок значимости тех или иных ценностей, выявление причин, факторов и условий, влияющих на такие оценки как минимум одной из социальных групп – курсантов, которые обучаются в военном институте.

В данной статье представлен обзор ряда методик оценки кадрового потенциала военной организации, описанных в российских и зарубежных научных изданиях, рассмотрена приемлемость использования данных методик в системе военных и силовых структур, в том числе и в войсках национальной гвардии Российской Федерации. Для оценки кадрового потенциала военной организации проведена апробация методики оценки кадрового потенциала на основе определения иерархических ценностных структур, описаны результаты исследования на базе Новосибирского военного института имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации.

Материалы и методы. Анализ ответов респондентов на вопросы социологической анкеты, проведение факторного анализа, проведение процедуры многомерного шкалирования полученных факторов с использованием процедуры Alscal, обобщение и структурирование полученных результатов.

Результаты исследования. Общий список публикаций, изученных в рамках проведенного научного исследования, составил 1387 российских и зарубежных работ. Содержание отобранных научных работ позволяет дать характеристику наиболее распространенным

¹ Данная статья подготовлена в рамках заявки Главного управления кадров Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации №1013771 от 17.07.2019 года по проведению НИР «Методологические основы оценки кадрового потенциала Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации», включая апробацию и подготовку к внедрению

Professional education

методам оценки кадрового потенциала (регрессионный анализ, использование критерия Манна-Уитни, анализ иерархий ценностных структур).

Обсуждение и заключения. Проведенный анализ по выявлению иерархии ценностных структур у опрашиваемых показал, что основу последних составляют корпоративные и профессиональные ценности, в различной степени оказывающие влияние на стабильность и уровень кадрового потенциала личного состава войск национальной гвардии Российской Федерации.

Ключевые слова: методика, модель, оценка, кадровый потенциал, ценности, национальная гвардия, профессиональная деятельность.

Для цитирования: Косухин В.В., Кравец А.В., Утюганов А.А., Лаптев А.А. Исследование кадрового потенциала национальной гвардии Российской Федерации // Вестник Мининского университета. 2021. Т. 9, №2. С.1

RESEARCH OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE MILITARY INSTITUTE OF THE NATIONAL GUARD OF THE RUSSIAN FEDERATION¹

V. V. Kosuhin¹, A. V. Kravets¹, A. A. Utuganov¹, A. A. Laptev¹

*¹Novosibirsk Military Institute named after General of the Army I. K. Yakovlev
of the National Guard of the Russian Federation, Novosibirsk, Russian Federation*

ABSTRACT

Introduction. The formation and strengthening of the personnel potential of the National Guard troops of the Russian Federation is impossible without the formation of a certain spiritual and moral component. This component is directly related to and, moreover, is determined by the specifics of military service in the National Guard troops as a special type of activity. In the course of considering the value component of the personnel potential, it is necessary not only to determine the most significant ones, but also to assess the level of their significance for the subjects of military professional activity. The assessment of the significance of the values of military service, in our opinion, can be solved in the course of a sociological analysis of this problem. This is due to the fact that in this case it is most appropriate to consider the assessments of the significance of certain values, to identify the causes, factors and conditions that affect such assessments of at least one of the social groups – cadets who study at a military institute.

This article provides an overview of a number of methods for assessing the personnel potential of a military organization described in Russian and foreign scientific publications, and considers the acceptability of using these methods in the system of military and law enforcement agencies, including in the troops of the National Guard of the Russian Federation. To assess the personnel potential of a military organization, the methodology for assessing the personnel potential based on

¹ This article was prepared in the framework of the application of the Main Personnel Department of the Federal Service of National Guard Troops of the Russian Federation No. 1013771 dated 17.07.2019 for conducting research "Methodological foundations for assessing the personnel potential of the Federal Service of National Guard Troops of the Russian Federation", including testing and preparation for implementation.

the definition of hierarchical value structures was tested, and the results of the study on the basis of the Novosibirsk Military Institute named after Army General I. K. were described. Yakovlev troops of the National Guard of the Russian Federation.

Materials and Methods. Analysis of respondents' answers to the questions of the sociological questionnaire, carrying out factor analysis, carrying out the procedure of multidimensional scaling of the obtained factors using the Alscal procedure, generalization and structuring of the obtained results.

Results. The total list of publications studied in the framework of the scientific research was 1387 Russian and foreign works. The content of selected scientific papers allows to characterize the most common methods of evaluation of personnel potential (regression analysis, using the Mann-Whitney test, analysis of hierarchy of values and structures), as well as the use of these approaches in practical conduct their own research on the basis of the new Siberian military Institute of national guard troops of the Russian Federation.

Discussion and Conclusions. The analysis carried out to identify the hierarchy of value structures with the respondents showed that the latter are based on corporate and professional values, affecting to different extent the stability and level of personnel potential of the personnel of the national guard troops of the Russian Federation.

Keywords: methodology, model, assessments, personnel, potential, values, cadets, professional activity.

For citation: Kosuhin V.V., Kravets A.V., Utuganov A.A., Laptev A.A. Research of personnel potential of the military institute of the national guard of the Russian Federation // Vestnik of Minin University. 2021. Vol. 9, no. 2. P.1.

Введение

Одной из основных задач профессиональной подготовки офицеров является воспитание гражданско-патриотических чувств и ценностей. Но современные реалии заставляют пересматривать отношение и к этому, казалось бы, достаточно освоенному компоненту профессиональной подготовки. Сегодня Российской Федерации нужны не просто патриоты, готовые беззаветно защищать Родину, а военнослужащие, всесторонне образованные и мыслящие, которые могут отличить противника от требующего защиты гражданина, способные проявлять патриотизм не только в глобальных военных конфликтах, но и при предотвращении внутренних угроз.

Специфика образовательного процесса в военно-учебных заведениях высшего профессионального образования состоит в том, что образовательный процесс включает в себя как получение гражданской специальности, определяемой Федеральным государственным образовательным стандартом, так и получение военно-учетной специальности, определяемой соответствующими «Квалификационными требованиями». В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 №226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации», общей задачей национальной гвардии является обеспечение государственной и общественной безопасности, а также защита прав и свобод человека и гражданина. В рамках выполнения этой задачи военнослужащие войск национальной гвардии осуществляют следующие основные функции: охрана общественного

Professional education

порядка; охрана важных государственных объектов; противодействие терроризму и экстремизму; обеспечение режима чрезвычайного положения; участие в обороне Российской Федерации и т.д. [22]. Тем самым военно-профессиональная деятельность офицеров войск национальной гвардии включает большой круг достаточно разноплановых должностных обязанностей и требует подготовки высококвалифицированных кадров для войск национальной гвардии.

Анализ научных публикаций, связанных с кадровым потенциалом, показывает, что на современном этапе можно выделить описательный и социально-структурный подходы. Первый определяет кадровый потенциал через внутриведомственные критерии, а второй – через доступ к соответствующим ресурсам, согласно должностной иерархии [12]. Обзор научной литературы позволяет сделать вывод о том, что тема эта в целом разработана и достаточно освещена в научной литературе [18].

Цель нашей научной статьи заключается в разработке и апробации методики мониторинга и оценки кадрового потенциала на примере Новосибирского военного института войск национальной гвардии Российской Федерации. Предметом исследования является методика оценки кадрового потенциала военной организации, в том числе и войск национальной гвардии Российской Федерации, в условиях их становления и модернизации на современном этапе своего развития.

Обзор литературы

Основоположниками научного подхода к изучению кадрового потенциала организации (военной организации в частности) являются в том числе и российские военные исследователи начала XX века П.А. Режепо, К.М. Оберучев. Их оценки в том, что при изучении кадрового потенциала силовых структур необходимо придерживаться методологии структурно-функционального анализа и объективных статистических оценок [1].

Советские ученые В.И. Ковалев, Л.Г. Егоров проанализировали статус военнослужащих по критериям профессионализма и образования и, соответственно, определили кадровый потенциал через профессиональные, патриотические, гражданские и нравственные критерии [3].

Основываясь на деятельностном подходе, российские социологи рассматривают кадровую политику и кадровый потенциал как процесс модернизации, который соединяет институциональные ресурсы и центральное ядро военной организации с целью реализации профессионального капитала [16]. Особое внимание уделяется необходимости эффективной аттестации военнослужащих, диагностике результатов кадрового потенциала при назначении на должности [6].

В.В. Серебрянников, А.И. Смирнов, В.В. Соловьев, Л.В. Певень, Р.Т. Ганиев анализируют кадровый потенциал в контексте происходящей трансформации социальных институтов. Ими затрагиваются проблемы профессионального роста военнослужащих как одного из условий качества и стабильности кадрового потенциала [4].

Материалы и методы

Эмпирическую базу исследования составили результаты, полученные при проведении психологического исследования курсантов Новосибирского военного института имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации (выборка

500 человек, по 100 курсантов с каждого курса). Целью научного исследования ставилось определить иерархию ценностных структур у будущих офицеров – основы кадрового потенциала России.

Научная новизна статьи состоит в том, что авторами разработана методика оценки кадрового потенциала и ее апробация на базе обучающихся в Новосибирском военном институте имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации.

Одним из перспективных способов оценки кадрового потенциала является построение регрессионных моделей (линейной, с использованием фиктивных переменных) [11].

Линейную регрессионную модель оценки кадрового потенциала можно представить в виде формулы [17]:

$$R_i = c_0 + c_1 S_i + c_2 E_i + c_3 Q_i + c_4 H_i + c_5 M_i + c_6 P_i + u,$$

где R_i – результативность сотрудника; S_i – образование; E_i – стаж работы; Q_i – повышение квалификации; H_i – трудовые потери; M_i – замечания по должности; P_i – соответствие личностных характеристик; $c_0, c_1 \dots c_6$ – коэффициенты регрессии; u – величина ошибки регрессионной модели [7, 13].

Сама методика оценки представляет собой следующий алгоритм: сбор данных, проведение корреляционного анализа, расчет коэффициентов регрессионного уравнения (по методу наименьших квадратов) и оценка статистической значимости модели (например, с использованием программного продукта Statistica). На основе полученной регрессионной модели осуществляется прогноз результативности кадрового потенциала, оценка точности прогноза, ошибка и доверительный интервал [2].

Одним из методов оценки кадрового потенциала организации служит оценка реализации этого потенциала. Для этого определяется соответствие реальных показателей кадрового потенциала его прогнозному значению. С этой целью используется рейтинговая оценка, предполагающая присвоение различных уровней важности для выбранных параметров, характеризующих эффективность реализации кадрового потенциала [9, 10].

Данные об эффективности реализации оценки результатов кадрового потенциала на основе критерия Манна-Уитни, с помощью которого определяется достаточная область совпадающих значений между выборками. Чем меньше они совпадают, тем более вероятно, что эти отличия достоверны [8].

Результаты

Оценка кадрового потенциала может проводиться на основе ценностно-нормативного подхода, на основании ответов респондентов на вопросы анкеты [5]. Основу методики составляют терминальные и инструментальные ценности [14], а также корреляционный анализ, факторный анализ и непараметрическое шкалирование (Alscal).

По итогам корреляционного анализа отбирались переменные с коэффициентом корреляции не ниже 0,5. После этого был проведен факторный анализ с сохранением коэффициентов регрессии латентных факторов. Затем было проведено непараметрическое шкалирование (с использованием метрики квадрата расстояния Евклида). На основе полученных результатов сделаны выводы об иерархии ценностных структур курсантов на каждом курсе обучения.

В ходе корреляционного анализа отбирались ценности с коэффициентом корреляции не ниже 0,5. После этого отобранные по данному критерию показатели подвергались

Professional education

факторному анализу (метод главных компонент, вращение осей по методу Веримакс) с сохранением коэффициентов регрессии по каждому полученному латентному фактору. Далее проводился отбор факторов для проведения непараметрического шкалирования (метрика квадрат расстояния Евклида). В непараметрическое шкалирование включались факторы, собственное значение которых было не менее 1. На основе полученных диаграмм по результатам непараметрического шкалирования делались выводы о ценностных структурах курсантов на каждом курсе обучения.

Выборка по каждому курсу составляла по 100 человек. Формулировки ценностей и их структуры взяты из методики Рокича.

Гипотезы исследования:

1. Ценности курсантов представляют собой определенную иерархическую структуру в зависимости от курса обучения. Данная структура отражает цели и средства достижения этих целей в соответствии со средой, в которой они находятся.

2. Данные ценности представляют собой иерархию терминальных и инструментальных ценностей (ценностей целей и ценностей средств), специфическую для каждого курса обучения.

3. Сама иерархия ценностей целей и ценностей средств различна для каждого курса обучения и зависит от окружающей реальности, обусловленной спецификой конкретного курса обучения.

4. В зависимости от доминирующих ценностей можно оценить качество будущего кадрового потенциала в военном институте войск национальной гвардии.

Гипотезы исследования определили следующие задачи:

1. Проведение социологического опроса курсантов по курсам обучения на предмет предпочитаемых и отвергаемых терминальных и инструментальных ценностей, используя ценностный опросник Рокича.

2. Проведение корреляционного анализа ответов респондентов по ранжированию ценностей. Выделить ценности, наиболее коррелируемые между собой (коэффициент корреляции не ниже 0,5).

3. Проведение факторного анализа и выделение латентных факторов. Используя коэффициенты регрессии факторов, провести непараметрическое шкалирование и выделить иерархии ценностных структур по каждому курсу обучения.

Результаты проведенного факторного анализа

Таблица 1 – Матрица повернутых компонент (факторы с 1 по 7) / Table 1 – Matrix of rotated components (factors 1 to 7)

Терминальные ценности (ценности цели) / Terminal values (values of the objective)	1	2	3	4	5	6	7
Активная деятельная жизнь / Active life							0,878
Зрелость суждений и здравый смысл / Maturity of judgment and common sense					-0,844		
Переживание прекрасного / Experiencing the beautiful					-0,511		

Любовь / Love						0,482	
Отсутствие материальных проблем / The lack of financial problems					0,830		
Общественное признание / Public recognition	0,711						
Возможность расширения своего образования / Opportunity to expand your education			0,866				
Продуктивная жизнь / Productive life			0,679				
Работа над собой / Work on yourself			0,927				
Самостоятельность, независимость / Independence, independence						-0,741	
Счастливая семейная жизнь / Happy family life						0,681	
Творчество / Creation				0,565			
Удовольствия / Fun							0,534
Инструментальные ценности (ценности средства) / Instrumental values (means values)							
Аккуратность / Accuracy		0,739					
Воспитанность / Good manners		0,698					
Высокие запросы / High requests	0,607						
Жизнерадостность / Cheerfulness							0,670
Исполнительность / Performance				-0,593			
Независимость / Independence				0,944			
Непримиримость к недостаткам / The intransigence of the disadvantages	0,812						
Ответственность / Responsibility				-0,772			
Смелость / Courage							-0,590
Эффективность / efficiency						0,776	
Терминальные ценности (ценности цели) / Terminal values (values of the objective)	8	9	10	11	12	13	14
Здоровье / Health				0,786			
Интересная работа / Interesting work						0,573	
Любовь / Love					0,653		
Наличие друзей / The presence of friends	0,614						
Счастье других / Happiness of others			0,592				
Творчество / Creation		0,449					
Уверенность в себе / Self-confidence		0,663					
Удовольствия / Fun		0,699					
Инструментальные ценности (ценности средства) / Instrumental							

Professional education

values (means values)							
Независимость / Independence	0,589						
Образованность / Education	0,786						
Рационализм / Rationalism							0,864
Самоконтроль / Self-control						0,947	
Смелость / Courage				0,564			
Чуткость / Sensitivity					0,729		
Терпимость / Tolerance	-0,658						
Широта взглядов / Breadth of views			0,681				
Твердая воля / Strong will				0,537			
Честность / Honesty			0,746				

Было получено 14 факторов, объясняющих 62,15% всей дисперсии.

В фактор №1 вошли ценности «Общественное признание», «Высокие запросы», «Непримиримость к недостаткам».

В фактор №2 вошли ценности «Аккуратность» и «Воспитанность».

В фактор №3 вошли ценности «Познание», «Продуктивная жизнь», «Развитие».

В фактор №4 вошли ценности «Творчество», «Независимость». Отрицаются инструментальные ценности «Ответственность», «Исполнительность».

В фактор №5 вошли ценности «Материально-обеспеченная жизнь». Ценности «Жизненная мудрость», «Красота» отрицаются.

В фактор №6 вошли ценности «Любовь», «Счастливая семейная жизнь».

В фактор №7 вошли ценности «Активная жизнь» и «Удовольствия».

В фактор №8 вошли ценности «Наличие друзей», «Независимость», «Образованность».

В фактор №9 вошли ценности «Творчество», «Уверенность в себе», «Удовольствия».

В фактор №10 вошли ценности «Счастье», «Широта взглядов», «Честность».

В фактор №11 вошли ценности «Смелость», «Твердая воля».

В фактор №12 вошли ценности «Любовь», «Чуткость».

В фактор №13 вошли ценности «Интересная работа» и «Самоконтроль».

В фактор №14 вошла ценность «Рационализм».

Результаты многомерного шкалирования полученных факторов на 1 курсе обучения представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Непараметрическое шкалирование факторов на 1 курсе /
Figure 1 – Nonparametric scaling of factors in the 1st course

Получены следующие две группы факторов:

Первая группа: творчество, всегда быть уверенным в себе, необременительное времяпрепровождение, развлечения, эффективность в делах, рационализм.

Вторая группа: общественное признание, расширение образования, самосовершенствование, здравый смысл, красота природы, материально обеспеченная жизнь, эмоционально насыщенная жизнь, удовольствия, непримиримость к недостаткам в себе и других, честность, искренность, интересная работа.

Результаты многомерного шкалирования полученных факторов на 2 курсе обучения представлены на рисунке 2.

Рисунок 2 – Непараметрическое шкалирование факторов на 2 курсе /
Figure 2 – Nonparametric scaling of factors in the 2nd year

Professional education

Получены четыре группы факторов:

Первая группа: жизненная мудрость, обеспеченная жизнь, любовь, активная жизнь, эффективность в делах.

Вторая группа: познание, продуктивная жизнь, самосовершенствование, верные друзья, независимость, самостоятельность, образованность, рационализм, умение здраво и логично мыслить.

Третья группа: уважение окружающих, творчество, счастье, интересная работа, высокие притязания, независимость, широта взглядов, честность, самоконтроль.

Четвертая группа: творчество, уверенность в себе, приятное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей, физическое здоровье, аккуратность, воспитанность, смелость, воля, заботливость.

Результаты многомерного шкалирования полученных факторов на 3 курсе обучения представлены на рисунке 3.

Рисунок 3 – Непараметрическое шкалирование факторов на 3 курсе /
Figure 3 – Nonparametric scaling of factors in the 3rd year

Получены две группы факторов:

Первая группа: признание, творчество, уверенность в себе, высокие запросы, непримиримость, чуткость, заботливость.

Вторая группа: обеспеченная жизнь, любовь, интересная работа, аккуратность, чистоплотность, эффективность, независимость, образование, широта взглядов.

Результаты многомерного шкалирования полученных факторов на 4 курсе обучения представлены на рисунке 4.

Рисунок 4 – Непараметрическое шкалирование факторов на 4 курсе /

Figure 4 – Nonparametric scaling of factors in the 4th year

Получены четыре группы факторов:

Первая группа: творчество, уверенность в себе, независимость, образованность, терпимость.

Вторая группа: познание, продуктивная жизнь, работа над собой, физическое и духовное самосовершенствование, творчество, независимость.

Третья группа: эффективность в делах, интересная работа, сдержанность.

Четвертая группа: общественное признание, активная деятельная жизнь, удовольствия, высокие притязания к жизни.

Результаты многомерного шкалирования полученных факторов на 5 курсе обучения представлены на рисунке 5.

Рисунок 5 – Непараметрическое шкалирование факторов на 5 курсе /

Figure 5 – Nonparametric scaling of factors in the 5th year

Получены следующие группы факторов:

Первая группа: зрелость суждений, здравый смысл, обеспеченная жизнь.

Вторая группа: познание, продуктивная жизнь, физическое и духовное совершенствование, творчество, уверенность в себе, удовольствия, физическое здоровье, смелость.

Третья группа: признание, творчество, любовь, высокие запросы, непримиримость, независимость, решительность.

Четвертая группа: наличие хороших друзей, самостоятельность, широта знаний, высокий культурный уровень, терпимость, счастье, интересная работа, широта взглядов, умение понять другого.

Непараметрическое шкалирование полученных факторов позволило выявить следующую иерархию ценностей по курсам обучения.

У курсантов, которые обучаются на первом курсе, ведущие позиции занимают ценности общественного признания, широкий кругозор, образование, самосовершенствование, материально обеспеченная жизнь, непримиримость к недостаткам. На более низком уровне стоят эффективность и рационализм. На третьем месте стоят чистоплотность, аккуратность, интеллектуальное развитие. Таким образом, в иерархии курсантов первого курса основу составляют ценности-цели (терминальные ценности). Курсанты второго курса на первое место поставили уважение со стороны окружающих, творчество, интересную работу, независимость, самостоятельность. На более низком уровне – отсутствие обязанностей, физическое и психическое здоровье, смелость, аккуратность, воля, заботливость. На третьем месте стоят ценности эффективности, мудрости, материальной обеспеченности. На последнем месте стоят ценности познания, друзья, самостоятельность, образованность. Таким образом, основу ценностной структуры у курсантов второго курса составляют терминальные ценности. На третьем курсе обучения курсанты на первое место поставили такие ценности; как материальная обеспеченность, друзья, интересная работа, независимость, образование, широта взглядов, самодисциплина. Ниже стоят ценности общественного признания, уверенности, удовольствия, высокие запросы к жизни, чуткость и заботливость. На третьем месте стоят ценности продуктивной жизни. Таким образом, в основе ценностных структур курсантов третьего курса терминальные и инструментальные ценности распределены примерно равномерно. На четвертом курсе обучения на верхнем уровне стоят ценности общественного признания, обеспеченной жизни, удовольствия, аккуратности, воспитанности. Ниже находятся ценности познания, самосовершенствования, независимости. На третьем месте стоят ценности эффективности, самодисциплины. Последнее место в ценностной иерархии занимают ценности творчества, наличия хороших друзей, уверенности, независимости, образованности. Таким образом, в основе ценностных структур у курсантов четвертого курса обучения находятся терминальные ценности. На пятом курсе обучения первое место в иерархии занимают ценности общественного признания, творчества, непримиримости к недостаткам, воспитанности, аккуратности, независимости. На втором месте стоят ценности познания, продуктивной жизни, уверенности в себе. На третьем месте ценности широты знаний, хороших друзей, терпимости. На четвертом месте стоят ценности зрелости в суждениях, здравый смысл, материальная обеспеченность.

Основу иерархии ценностных структур у опрашиваемых составили корпоративные и профессиональные ценности. Эти ценностные иерархические структуры в различной степени

оказывают влияние на стабильность и уровень кадрового потенциала, инновационное поведение. Такие ценностные структуры, как прагматические предпочтения, характеризуют неудовлетворенность социальным положением и занимают периферийные позиции в структуре личности военнослужащего [24].

Обсуждение и заключения

Таким образом, можно сделать следующие выводы по результатам проведенного теоретического исследования научных источников по данной проблеме и проведенного исследования на базе Новосибирского военного института имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации. Наиболее распространенными подходами в изучении кадрового потенциала организации на современном этапе признаются описательный и структурный подходы. В условиях проводимой модернизации образовательных российских систем наиболее важными показателями кадрового потенциала становятся такие, как профессионализм и инновационность. Основные параметры кадрового потенциала содержат нормативное ограничение профессиональной деятельности военнослужащих. Внедрение института права отражает возможности ротации кадров и замещение вакансий. В то же время прослеживается тенденция использования институциональных ресурсов для достижения «кадровой замкнутости», кадровый потенциал расходуется на поддержание стабильности и привлечение институциональных ресурсов для достижения стабильности социального самочувствия военнослужащих и «давления» для решения социальных проблем военнослужащих.

Перспектива развития кадрового потенциала связывается с обновлением кадрового состава и стимулированием служебной карьеры, с перспективным развитием существующих тенденций и с минимизацией рисков профессиональной деградации и дезинтеграции кадрового ядра.

Список использованных источников

1. Афиногенова Е.А. Жизненные приоритеты и ценности молодых // США: Экономика. Политика. Идеология. 1994. №1(289). С. 97-103.
2. Вызулин Е.А., Мусина Н.И., Мухина Т.Г. Педагогические условия патриотического воспитания обучающихся в ведомственных общеобразовательных организациях МВД России // Формирование патриотизма у молодежи средствами социально-культурной деятельности: векторы исследовательских и практических перспектив: материалы Международной электронной научно-практической конференции. Казань, 2016. С. 225-229.
3. Горшков Р.К. Формирование инновационного потенциала предприятия: ресурсный подход // Проблемы современной экономики. 2004. №4(12). С. 86-88.
4. Дьяченко М.И., Кондыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск, 1976. 187 с.
5. Запесоцкий А.С. Дети эпохи перемен: их ценности и выбор // Социологические исследования. 2006. №12. С. 98.
6. Карманов А.И. Проблемы гуманитаризации подготовки офицерских кадров в военно-учебных заведениях МО РФ // Военная мысль. 1997. №1. С. 15-29.

7. Кравец А.В., Утюганов А.А. Социальная природа ценностей и проблема организации и интериоризации ценностей и ценностных ориентаций в структуру личности // Вестник университета. 2016. №3. С. 230-235.
8. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, динамика и строение смысловой реальности. М.: Смысл, 2007. 511 с.
9. Максимова Л.В., Гнездилов Е.А., Максимов И.С. «Кадровый потенциал» и «трудовой потенциал»: различия в определении понятий // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2014. №2(5). С. 40-44.
10. Малинин В.А., Мухина Т.Г., Елисеева Н.Ю. Миссия современной школы – духовно-нравственное воспитание молодежи // Вестник Мининского университета. 2017. №4(21). С. 6.
11. Малисова И.Ю. Психологические знания как фактор формирования ценностных ориентаций личности // Психологический журнал. 1994. Т. 14, №4. С. 44-63.
12. Маслоу А.Г. Психология бытия. М.: «Рефл-бук», 1997. 459 с.
13. Мещерякова Е.И. Особенности влияния образовательной среды ведомственного вуза на профессионально-личностное становление курсантов // Вестник Воронежского института МВД России. 2011. №4. С. 174.
14. Мухина Т.Г., Мусина Н.И. Формирование готовности будущего специалиста МВД России к межличностному взаимодействию в условиях многонациональной среды // Вестник Мининского университета. 2019. Т. 7, №1(26). С. 3.
15. Мухина Т.Г., Мусина Н.И. Модель подготовки курсантов МВД России к научно-исследовательской деятельности в образовательном процессе вуза // Проблемы современного педагогического образования. 2017. №56-5. С. 121-128.
16. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000. 255 с.
17. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2001. 350 с.
18. Сухарев С.А. От оценки к управлению кадровым потенциалом // Вестник Омского университета: Экономика. 2012. №3. С. 107-110.
19. Утюганов А.А., Фролова Л.В. Формирование ценностей у будущих офицеров войск национальной гвардии Российской Федерации // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации: сборник научных статей IX Межвузовской научно-практической конференции с международным участием: в 3-х частях / под общей редакцией С.А. Куценко. Новосибирск, 2018. Часть 1. С. 223-226.
20. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 167-171.
21. Фролова Л.В. Проблема формирования и развития патриотических ценностей у курсантов военного вуза // Направления и перспективы развития образования в военных институтах внутренних войск МВД России: сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции: в 2 частях. Часть 2: Гуманитарное знание в профессиональной деятельности офицеров внутренних войск МВД России / под общ. ред. С.А. Куценко. Новосибирск, 2016. С. 397-401.
22. Федеральный закон от 03.07.2016 №226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201607030007?index=0&rangeSize=1> (дата обращения: 25.01.2021).
23. Хайдеггер М. Слова Ницше «Бог мертв» // Вопросы философии. 1990. №7.

24. Цыплакова С.А. Системный подход к проектированию педагогического процесса как социальной системы // В мире научных открытий. 2013. №3.1(39). С. 154-164.
25. Шаповалов И.В., Сорокоумова С.Н. Формирование профессиональной ответственности будущих офицеров национальной безопасности: понятие, структура, условия и средства // Педагогический журнал. 2020. Т. 10, №2-1. С. 127-133.
26. Castelli P., Wan Abdul Rahman W.A. The impact of empathy on leadership effectiveness among business leaders in the United States and Malaysia // International Journal of Business, Economics and Management. 2013. No. 3. Pp. 83-97.
27. Greene J.O., Burleson B.R. (eds.) Handbook of communication and social interaction skills. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2003. 1032 p.
28. Kirillova O.V., Kirillova T.V., Abramova L.A., Gavrilova I.V., Vaibert M.I. Psychological and Pedagogical Support of the Formation of Professional World Outlook of the University Students // European Journal of Contemporary Education. 2017. Vol. 6, no. 2. Pp. 280-288. DOI: <http://dx.doi.org/10.13187/ejced.2017.2.280>.
29. Luthra A., Dahiya R. Effective Leadership is all About Communicating Effectively: Connecting Leadership and Communication // International Journal of Management & Business Studies. 2015. No. 3(5). Pp.43-48.
30. McAdams D.P., Guo J. Narrating the Generative Life // Psychological Science. 2019. No. 26(4). Pp. 475-483.
31. Muhina T., Aboimova I., Kulagina A., Trophimov V., Chigarov E. Development of emotional intelligence of students as a condition of successful adaptation to training // Iejme: Mathematics education. 2016. Vol. 11, no. 10. Pp. 3463-3467.
32. Oberg K. Culture Shock: Adjustment to Now Cultural Environments // Practical Anthropology. 1960. Vol. 7. Pp. 32-44.
33. Okoro E., Washington M.C., Thomas O. The Impact of Interpersonal Communication Skills on Organizational Effectiveness and Social Self-Efficacy: A Synthesis // International Journal of Language and Linguistics. 2017. No. 3(4). Pp. 28-32.
34. Paivio S.C., Angus L.E. Narrative processes in emotion-focused therapy for trauma. Washington: American Psychological Association, 2018. 278 p.
35. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York: The Free Press, 1973. 438 p.
36. Super D. Developmental approach // Brown D. (ed.) Theory and Practice of Counseling psychology. Jossey-Bass, 1984.
37. Ward C., Kennedy A. Crossing cultures: The relationship between psychological and socio-cultural dimensions of cross-cultural adjustment // Asian Contributions to Cross-Cultural Psychology. Thous and Oaks, CA, 1996. Pp. 289-306.
38. Woods T. Practice educators' experiences of facilitating and assessing student values and ethics learning: constructing dialogue // Social Work Education. 2015. No. 34(8). Pp. 936-951.

References

1. Afinogenova E.A. Life priorities and values of young people. *SSHA: Ekonomika. Politika. Ideologiya*, 1994, no. 1(289), pp. 97-103. (In Russ.)
2. Vyzulin E.A., Musina N.I., Muhina T.G. Pedagogical conditions of patriotic education of students in departmental educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Formirovanie patriotizma u molodezhi sredstvami social'no-kul'turnoj deyatel'nosti: vektory issledovatel'skih i prakticheskikh perspektiv: materialy Mezhdunarodnoj elektronnoj nauchno-prakticheskoy konferencii*. Kazan, 2016. Pp. 225-229. (In Russ.)

Professional education

3. Gorshkov R.K. Formation of the innovative potential of the enterprise: a resource approach. *Problemy sovremennoj ekonomiki*, 2004, no. 4(12), pp. 86-88. (In Russ.)
4. D'yachenko M.I., Kondybovich L.A. Psychological problems of readiness for activity. Minsk, 1976. 187 p. (In Russ.)
5. Zapesockij A.C. Children of the era of change: their values and choice. *Sociologicheskie issledovaniya*, 2006, no. 12, pp. 98. (In Russ.)
6. Karmanov A.I. Problems of humanitarization of officer training in military educational institutions of the RF Ministry of Defense. *Voennaya mysl'*, 1997, no. 1, pp. 15-29. (In Russ.)
7. Kravec A.V., Utyuganov A.A. The social nature of values and the problem of organization and interiorization of values and value orientations in the structure of personality. *Vestnik universiteta*, 2016, no. 3, pp. 230-235. (In Russ.)
8. Leont'ev D.A. Psychology of meaning: nature, dynamics and structure of semantic reality. Moscow, Smysl Publ., 2007. 511 p. (In Russ.)
9. Maksimova L.V., Gnezdilov E.A., Maksimov I.S. "Human resources" and "labor potential": differences in the definition of concepts. *Innovacionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya*, 2014, no. 2(5), pp. 40-44. (In Russ.)
10. Malinin V.A., Muhina T.G., Eliseeva N.YU. The mission of the modern school is the spiritual and moral education of youth. *Vestnik Mininskogo universiteta*, 2017, no. 4(21), p. 6. (In Russ.)
11. Malisova I.YU. Psychological knowledge as a factor in the formation of personal value orientations. *Psichologicheskij zhurnal*, 1994, vol. 14, no. 4, pp. 44-63. (In Russ.)
12. Maslou A.G. The psychology of being. Moscow, Refl-buk Publ., 1997. 459 p. (In Russ.)
13. Meshcheryakova E.I. Features of the influence of the educational environment of a departmental university on the professional and personal development of cadets. *Vestnik Voronezhskogo instituta MVD Rossii*, 2011, no. 4, p. 174. (In Russ.)
14. Muhina T.G., Musina N.I. Formation of the readiness of the future specialist of the Ministry of Internal Affairs of Russia for interpersonal interaction in a multinational environment. *Vestnik Mininskogo universiteta*, 2019, vol. 7, no. 1(26), p. 3. (In Russ.)
15. Muhina T.G., Musina N.I. Model of training cadets of the Ministry of Internal Affairs of Russia for research activities in the educational process of the university. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 2017, no. 56-5, pp. 121-128. (In Russ.)
16. Rubinshtejn S.L. Fundamentals of General Psychology. St. Petersburg, Piter Publ., 2000. 255 p. (In Russ.)
17. Sidorenko E.V. Methods of mathematical processing in psychology. St. Petersburg, Rech' Publ., 2001. 350 p. (In Russ.)
18. Suharev S.A. From assessment to human resources management. *Vestnik Omskogo universiteta: Ekonomika*, 2012, no. 3, pp. 107-110. (In Russ.)
19. Utyuganov A.A., Frolova L.V. Formation of values among future officers of the National Guard of the Russian Federation. *Napravleniya i perspektivy razvitiya obrazovaniya v voennykh institutakh vojsk nacional'noj gvardii Rossijskoj Federacii: sbornik nauchnykh statej IX Mezhvuzovskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem: v 3-h chastyah / pod obshchej redakciej S.A. Kucenko*. Novosibirsk, 2018. Part 1. Pp. 223-226. (In Russ.)
20. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups. Moscow, Publishing house of the Institute of Psychotherapy, 2002. Pp. 167-171. (In Russ.)

21. Frolova L.V. The problem of the formation and development of patriotic values among cadets of a military university. *Napravleniya i perspektivy razvitiya obrazovaniya v voennykh institutakh vnutrennih voysk MVD Rossii: sbornik nauchnykh statej VII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii: v 2 chastyah. CHast' 2: Gumanitarnoe znanie v professional'noj deyatel'nosti oficerov vnutrennih voysk MVD Rossii / pod obshch. red. S.A. Kucenko.* Novosibirsk, 2016. Pp. 397-401. (In Russ.)
22. Federal Law of 03.07.2016 No. 226-FZ "On the troops of the National Guard of the Russian Federation." Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201607030007?index=0&rangeSize=1> (accessed: 25.01.2021). (In Russ.)
23. Hajdegger M. Nietzsche's words "God is dead". *Voprosy filosofii*, 1990, no. 7. (In Russ.)
24. Cyplakova S.A. A systematic approach to the design of the pedagogical process as a social system. *V mire nauchnykh otkrytij*, 2013, no. 3.1(39), pp. 154-164. (In Russ.)
25. SHapovalov I.V., Sorokoumova S.N. Formation of professional responsibility of future officers of national security: concept, structure, conditions and means. *Pedagogicheskij zhurnal*, 2020, vol. 10, no. 2-1, pp. 127-133. (In Russ.)
26. Castelli P., Wan Abdul Rahman W.A. The impact of empathy on leadership effectiveness among business leaders in the United States and Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Management*, 2013, no. 3, pp. 83-97.
27. Greene J.O., Burleson B.R. (eds.) Handbook of communication and social interaction skills. Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2003. 1032 p.
28. Kirillova O.V., Kirillova T.V., Abramova L.A., Gavrilova I.V., Vaibert M.I. Psychological and Pedagogical Support of the Formation of Professional World Outlook of the University Students. *European Journal of Contemporary Education*, 2017, vol. 6, no. 2, pp. 280-288, doi: <http://dx.doi.org/10.13187/ejced.2017.2.280>.
29. Luthra A., Dahiya R. Effective Leadership is all About Communicating Effectively: Connecting Leadership and Communication. *International Journal of Management & Business Studies*, 2015, no. 3(5), pp.43-48.
30. McAdams D.P., Guo J. Narrating the Generative Life. *Psychological Science*, 2019, no. 26(4), pp. 475-483.
31. Muhina T., Aboimova I., Kulagina A., Trophimov V., Chigarov E. Development of emotional intelligence of students as a condition of successful adaptation to training. *Iejme: Mathematics education*, 2016, vol. 11, no. 10, pp. 3463-3467.
32. Oberg K. Culture Shock: Adjustment to Now Cultural Environments. *Practical Anthropology*, 1960, vol. 7, pp. 32-44.
33. Okoro E., Washington M.C., Thomas O. The Impact of Interpersonal Communication Skills on Organizational Effectiveness and Social Self-Efficacy: A Synthesis. *International Journal of Language and Linguistics*, 2017, no. 3(4), pp. 28-32.
34. Paivio S.C., Angus L.E. Narrative processes in emotion-focused therapy for trauma. Washington, American Psychological Association, 2018. 278 p.
35. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York, The Free Press, 1973. 438 p.
36. Super D. Developmental approach. *Brown D. (ed.) Theory and Practice of Counseling psychology*. Jossey-Bass, 1984.
37. Ward C., Kennedy A. Crossing cultures: The relationship between psychological and socio-cultural dimensions of cross-cultural adjustment. *Asian Contributions to Cross-Cultural Psychology*. Thous and Oaks, CA, 1996. Pp. 289-306.

Professional education

38. Woods T. Practice educators' experiences of facilitating and assessing student values and ethics learning: constructing dialogue. *Social Work Education*, 2015, no. 34(8), pp. 936-951.

© Косухин В.В., Кравец А.В., Утюганов А.А., Лаптев А.А., 2021

Информация об авторах

Косухин Валерий Викторович – начальник НВИ ВНГ РФ ФГКВОУ "Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации", Новосибирск, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0001-5245-4029, e-mail: nvivv@mvd.ru.

Кравец Александр Витальевич – кандидат социологических наук, доцент, ФГКВОУ "Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации", Новосибирск, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0003-4694-0973, e-mail: apt-words@mail.ru.

Утюганов Алексей Анатольевич – доктор психологических наук, доцент, ФГКВОУ "Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации", Новосибирск, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0001-9641-7174, e-mail: outioganov@mail.ru.

Лаптев Алексей Анатольевич – кандидат педагогических наук ФГКВОУ "Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации", Новосибирск, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0001-7134-1361, e-mail: lapteff_aa@mail.ru.

Information about the authors

Kosuhin Valery V. – Head of the NVI VNG of the Russian Federation "New Siberian Military Institute named after General of the Army I. K. Yakovlev of the National Guard of the Russian Federation", Novosibirsk, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0001-5245-4029, e-mail: nvivv@mvd.ru.

Kravets Alexandr V. – candidate of Social Sciences, Associate Professor, Novosibirsk Military Institute named after General of the Army I. K. Yakovlev of the National Guard of the Russian Federation, Novosibirsk, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0003-4694-0973, e-mail: apt-words@mail.ru.

Utuganov Alexey A. – doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Novosibirsk Military Institute named after General of the Army I. K. Yakovlev of the National Guard of the Russian Federation, Novosibirsk, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0001-9641-7174, e-mail: outioganov@mail.ru.

Laptev Alexey A. – candidate of Pedagogical Sciences, Novosibirsk Military Institute named after General of the Army I. K. Yakovlev of the National Guard of the Russian Federation, Novosibirsk, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0001-7134-1361, e-mail: lapteff_aa@mail.ru.

Вклад соавторов

Косухин Валерий Викторович – научное руководство, методология исследования.

Кравец Александр Витальевич – проведение факторного анализа, многомерное шкалирование, подготовка рукописи.

Утюганов Алексей Анатольевич – сбор данных, обобщение, анализ текстов публикаций.

Лаптев Алексей Анатольевич – сбор данных, обобщение, анализ текстов публикаций.

Contribution of authors

Kosuhin Valery V. – scientific guidance, research methodology.

Kravets Alexandr V. – carrying out factor analysis, multidimensional scaling, preparation of the manuscript.

Utuganov Alexey A. – data collection, generalization, and analysis of publication texts.

Laptev Alexey A. – data collection, generalization, and analysis of publication texts.

Поступила в редакцию: 01.02.2021

Принята к публикации: 25.04.2021

Опубликована: 18.06.2021