

Оригинальная статья / Original article

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-1-215-226>

Способности к профессиональной адаптации в системе профессионального потенциала российских офицеров

Ю. Г. Быченко¹ ✉

¹ Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации
ул. Московская, д. 158, г. Саратов 410012, Российская Федерация

✉ e-mail: bychenkoug@gmail.com

Резюме

Актуальность. Военная организация России осуществляет переход от статичного к интенсивному развитию. В новых условиях возрастает необходимость в рамках системы профессионального потенциала офицеров выделить его адаптационную форму. Важно разработать методику оценки и целевого развития данной формы потенциала российских офицеров.

Цель — обоснование способности к профессиональной адаптации как компонента профессионального потенциала российских офицеров.

Задачи: разработать интегрированную конструкцию профессионального потенциала современных офицеров; представить анализ некоторых эмпирических данных по опросу офицеров, выявить особенность формирования адаптивного профессионального потенциала офицеров национальной гвардии России; раскрыть компоненты механизма целевого развития адаптивного профессионального потенциала офицеров в современных условиях.

Методология. В процессе исследования применены общетеоретические методы анализа, социокультурный, структурный подходы. Также осуществлен вторичный анализ данных социологического опроса, направленного на диагностику адаптивного профессионального потенциала офицеров.

Результаты. Уточнена сущность адаптивного профессионального потенциала офицеров: совокупность потенциальных способностей к профессиональному саморазвитию, самосовершенствованию, модернизации профессиональных знаний — способности к профессиональному приспособлению.

Выводы. Профессиональный потенциал офицера представляет собой совокупность его профессиональных возможностей, а также способностей не только для реализации, но и самосовершенствования военной профессиональной деятельности, постоянной инновационной адаптации ее в условиях роста неопределенности внешней социальной среды. Профессиональный потенциал характеризует офицера через призму его ценности для инновационного адаптивного профессионального действия, направленного на достижение целей и решения задач военной организации. В современных условиях повышается значимость адаптивного потенциала офицеров, что обуславливает необходимость активизации механизма его целевого развития. Важнейшие компоненты данного механизма: образовательная система, определяющая целевое развитие способностей к профессиональному приспособлению; дополнительная социальная поддержка и рост материального обеспечения семьи офицера как дополнительный источник саморазвития адаптивного профессионального потенциала; целевое стимулирование адаптивных профессиональных практик офицеров.

Ключевые слова: профессиональный потенциал; военная организация; офицер; способности к профессиональной адаптации; мотивация; стимулирование.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных автором публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Быченко Ю. Г. Способности к профессиональной адаптации в системе профессионального потенциала российских офицеров // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13, № 1. С. 215–226. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-1-215-226>.

Поступила в редакцию 18.12.2022

Принята к публикации 16.01.2023

Опубликована 28.02.2023

Abilities for Professional Adaptation in the System of Professional Potential of Russian Officers

Yuri G. Bychenko¹ ✉

¹ Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation
158 Moskovskaya Str., Saratov 410012, Russian Federation

✉ e-mail: bychenkoug@gmail.com

Abstract

Relevance. The military organization of Russia is making the transition from static to intensive development. In the new conditions, there is an increasing need to identify its adaptive form within the framework of the system of professional potential of officers. It is important to develop a methodology for assessing and targeting the development of this form of potential of Russian officers.

The purpose is to substantiate the ability to adapt professionally as a component of the professional potential of Russian officers.

Objectives: to develop an integrated design of the professional potential of modern officers; to present an analysis of some empirical data on the survey of officers, to identify the peculiarity of the formation of adaptive professional potential of officers of the National Guard of Russia; to reveal the components of the mechanism of targeted development of adaptive professional potential of officers in modern conditions.

Methodology. In the course of the research, general theoretical methods of analysis, socio-cultural, structural approaches were applied. A secondary analysis of the data of a sociological survey aimed at diagnosing the adaptive professional potential of officers was also carried out.

Results. The essence of adaptive professional potential of officers is clarified: a set of potential abilities for professional self—development, self-improvement, modernization of professional knowledge - the ability to professional adaptation.

Conclusions. The professional potential of an officer is a combination of his professional capabilities, as well as abilities not only for the implementation, but also for self-improvement of military professional activity, its constant innovative adaptation in conditions of increasing uncertainty of the external social environment. Professional potential characterizes an officer through the prism of his value for innovative adaptive professional action aimed at achieving the goals and solving the tasks of a military organization. In modern conditions, the importance of the adaptive potential of officers is increasing, which makes it necessary to activate the mechanism of its targeted development. The most important components of this mechanism are: an educational system that determines the targeted development of abilities for professional adaptation; additional social support and the growth of material support for the officer's family as an additional source of self-development of adaptive professional potential; targeted stimulation of adaptive professional practices of officers.

Keywords: professional potential; military organization; officer; abilities for professional adaptation; motivation; stimulation.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Bychenko Yu. G. Abilities for Professional Adaptation in the System of Professional Potential of Russian Officers. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2023; 13(1): 215–226 (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-1-215-226>.

Received 18.12.2022

Accepted 16.01.2023

Published 28.02.2023

Введение

Современная Россия переходит к принципиально новому типу общественного развития, основным фактором которого становится профессиональный потенциал: знания, образование, профессиональная адаптация. Страна вступает в новую фазу формирования и использования профессионального потенциала, когда рост общественного богатства все более зависит от человека, совокупных способностей к адаптации, возможностей реализации нововведений в процессе трудовой деятельности. Быстро меняется структура воинских коллективов, растет разделение служебной деятельности военнослужащих, усложняется технический и социальный организм военной организации. Последнее приводит к обновлению условий и характера деятельности офицера, ломке и трансформации старой системы военной профессиональной подготовки. Поэтому без понимания сути и закономерностей процесса формирования адаптивного профессионального потенциала офицеров невозможно адекватно решать проблемы роста эффективности военной службы, осваивать новейшую военную технику, формировать и накапливать необходимую информацию в процессе служебно-трудовой деятельности военных акторов.

Таким образом, военная организация России как никогда сейчас нуждается в высочайшем уровне адаптивного профессионального потенциала офицеров. Государственные вложения сегодня направляются все в большей мере на качественное совершенствование структуры, содержания и характера знаний, приобретения творческих профессиональных навыков, распространения опыта, обеспечение условий динамичной коррекции интеллектуально-творческих способностей офицеров, укрепление их высоких моральных качеств. В связи с чем объек-

тивно происходят глубокие перемены в системе образовательного воспроизводства профессионального потенциала офицеров, в динамике и структуре накопления их адаптивных профессиональных способностей.

Материалы и методы

Офицер является членом специфического профессионального коллектива военнослужащих. Он осуществляет профессиональные функции управления в военной организации разного уровня сложности [1]. В условиях роста неопределенности социальной среды необходимо обновление практик социализации военнослужащих, способов их интеграции в социальную систему общества [2], а также развития профессионального потенциала [3]. Это развитие предполагает не только диагностику, но и усвоение, осознание изменяющихся социальных, географических условий, а также профессиональных ценностей, норм, принципов профессионального действия [4]. В данных условиях усложняется структура профессионального потенциала офицера. Последняя проявляется как двойственная конструкция [5]. С одной стороны, в нее включены потенциальные способности и возможности реализации служебной военной профессиональной деятельности (набор военных профессиональных знаний, практических умений, а также служебно-трудовых навыков [6, с. 164]). С другой стороны, это непосредственно осуществляемая деятельность, регулирующие, а также управленческие действия офицеров как военных акторов [7]. В данном контексте необходимо отметить, что профессиональный потенциал офицера проявляется двойственно в структурно-статичной (потенциально-статическая система профессиональных знаний, компетенций, набора практических умений и служебно-трудовых навыков)

[8], а также действенно-реализуемой [9] (управленческие действия, определяющие реализацию набора совокупных возможностей и способностей субъектов) формах. Профессиональный потенциал офицера проявляется, с одной стороны, как система возможностей [10], с другой – стороны, как комплекс трудовой деятельности [11]. Поэтому он внешне проявляется в системе профессиональных обусловленных объективных (деятельных) и субъектных характеристик. Внешне характеризуется не только как совокупность интегрированных естественных черт, но и как система приобретенных профессиональных качеств, определяющих возможности и способности офицера выполнять возложенные на него служебные обязанности. Он определяет возможность трудовых позиций, опыта и отношений офицера. Поэтому можно констатировать, что профессиональный потенциал является важной стилиобразующей и ценностно-ориентирующей предпосылкой «субъектной активности» [12].

На основе анализа вышеперечисленных подходов можно констатировать, что профессиональный потенциал офицера является продуктом развития не только общества в целом, но и военной организации в частности [13]. Его формирование связано и определяет становление не только способностей выполнения профессиональных функций [14], но и адаптивного стиля реализации служебной деятельности [15]. Необходимым условием формирования профессионального потенциала является образовательное развитие как совокупной, так и ассоциированной способности к труду вообще и профессиональному военному управленческому труду офицера в частности.

Обобщенный подход к формированию профессионального потенциала офицера как комплексному явлению определяет его как капитальную цен-

ность, включающую в себя сформированный в результате финансовых вложений государства, военной организации запас профессиональных знаний, компетенций, набора практических умений и служебно-трудовых навыков. Профессиональный потенциал офицера включает в себя интеллектуальные [16], физические профессиональные способности [17], мотивацию [18], возможность профессионального приспособления в результате внедрения новых знаний, имеющих не только социальную, но и экономическую ценность. Он может использоваться или используется офицером в целях реализации военной службы, а также обеспечивает ему карьерный рост [19], увеличивает семейный доход [20]. Поэтому формирование профессионального потенциала офицера необходимо рассматривать как процесс становления и образования новых социальных и экономических способностей, профессионально ценных и важных свойств офицера как профессионала. С одной стороны, это совершенствование качественных, а также количественных характеристик в результате тех или иных инвестиционных затрат государства, военной организации, непосредственного носителя, с другой – это качественное обновление стиля профессиональной деятельности офицера, повышение адаптивных возможностей, рост его карьеры, повышение материального достатка.

Таким образом, профессиональный потенциал офицера – это набор потенциальных способностей и возможностей осуществления военной и военно-управленческой профессиональной деятельности актора. С одной стороны, он представляет собой систему профессиональных знаний, компетенций, практических умений и служебно-трудовых навыков, с другой – характеризуется мерой способностей, врожденного и приобретенного таланта, профессионального об-

разования, значимых для военной организации знаний, служебных навыков, физического и психологического здоровья человека. Он включает в себя непосредственный (набор непосредственных профессиональных знаний, компетенций, практических умений и служебно-трудовых навыков), мотивационный (уровень побуждений к реализации служебной деятельности), адаптивный (система способностей к саморазвитию и приспособлению) профессиональные потенциалы. В целом профессиональный потенциал определяет возможность занятия офицером как военным субъектом определенного военного профессионального статуса, продвижения по карьерной лестнице, получение властных полномочий, повышение материального достатка.

Результаты и их обсуждение

Эмпирические основы исследования данной статьи предполагают анализ некоторых данных межрегионального исследования «Профессионально-трудовая адаптация в оценках семьи офицера войск национальной гвардии Российской Федерации». Методом анкетного опроса обследованы офицеры Приволжского и Северокавказского региональных округов России. Опрошено 520 респондентов.

Проанализируем практики формирования профессионального потенциала офицеров. Рассмотрим источники развития, структуру, основные дополнительные компоненты современного профессионального потенциала офицеров.

1. Источники развития профессионального потенциала офицеров. Все опрошенные (100%) основной источник развития профессионального потенциала связывают с профессионально-образовательной системой воинских частей. Более 80% полагают, что непосредственная военная профессиональная практика является основой и базовым ис-

точником профессионального развития. В то же время 54% опрошенных указывают на то, что социальная поддержка и материальное обеспечение семьи офицера также является вторичным источником развития профессионального потенциала.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современных условиях основным источником развития профессионального потенциала офицеров является не только профессионально-образовательный комплекс военных организаций, но и профессиональная практика (ее связанность с непосредственными военными действиями субъектов), а также уровень материального обеспечения и социальная защита членов семьи военнослужащих. Менее десятой части офицеров (9%) констатируют отсутствие непосредственной корреляционной зависимости материального обеспечения и развития военного профессионального потенциала. Большинство опрошенных военнослужащих прослеживают прямую взаимосвязь между развитием профессионального потенциала, эффективностью образовательной подготовки, а также практической профессиональной деятельностью и социальной поддержкой семьи.

2. Структурные компоненты профессионального потенциала офицеров. В результате социологического опроса мы находим подтверждение о сложной структуре современного профессионального потенциала. Респонденты констатируют необходимость рассматривать профессиональный потенциал как сложную конструкцию потенциальных возможностей реализации служебной трудовой деятельности военных субъектов. На основе данных эмпирического исследования можно представить элементы профессионального потенциала: 1) усвоенные профессиональные знания, компе-

тенции (определяют 92% респондентов); 2) мотивация служебной деятельности (выделили 61% опрошенных); 3) адаптационные способности (позиция 43% респондентов); умения и способности эффективно выполнять служебные задачи (заявляют 22% опрошенных).

Обобщая анализ данных, необходимо отметить, что способность к профессиональной адаптации является компонентом совокупного и профессионального потенциала современного офицера. Развитие способностей к адаптации является фактором модернизации его совокупного профессионального потенциала. В новых условиях важно целевым образом развивать адаптационный потенциал, обеспечивать его востребованность в различных регионах и воинских частях России.

3. Мотивация как структурный компонент профессионального потенциала офицеров. Профессиональную мотивацию офицеры связывают с системой внутреннего побуждения к сохранению военной профессии, реализации последней, получением удовлетворения от профессионального действия [21]. В их представлении развитие мотивации представляет собой результат обеспечения: 1) материального достатка (отмечают 52% респондентов); 2) интереса к осуществлению военной профессиональной деятельности (отмечают 38% опрошенных); 3) успешности осуществления военной карьеры (отмечают 32%). В целом большинство офицеров считают, что имеют достаточную мотивацию к реализации профессиональной деятельности. Они акцентируют внимание на том, что их профессиональная деятельность является успешной и эффективной (42% характеризуют собственную профессиональную деятельность как безусловно успешную, 52% как преимущественно успешную). Более половины 66% респондентов получают удовольствие от

реализации профессиональной деятельности. Им военная служба нравится.

Таким образом, офицерский состав воинских коллективов России имеет достаточно высокий мотивационный профессиональный потенциал. Формирование последнего респонденты прежде всего связывают с денежным довольствием, удовлетворением служебно-трудовых потребностей, устойчивым интересом к профессиональной деятельности, динамичной военной профессиональной карьерой. Профессиональная деятельность большинства офицеров является успешной, они уверены в будущих возможностях службы, осознают устойчивость своего положения в воинском коллективе.

4. Способности к профессиональной адаптации как структурный компонент профессионального потенциала офицеров. Адаптационный профессиональный потенциал офицеры связывают со способностями к приспособлению не только к новым условиям служебной деятельности, но и к трансформирующимся условиям жизнедеятельности его семьи в целом. 43% респондентов базовую форму профессиональной адаптации характеризуют в контексте процессов непосредственного приспособления в системе реализации военной служебно-трудовой деятельности. 24% опрошенных профессиональную адаптацию предлагают расширять до общей системы практик приспособления и освоения новых ролей офицеров на службе и в быту. 22% профессиональную адаптацию офицера рассматривают как широкий процесс приспособления военнослужащих и членов их семей к условиям жизнедеятельности в целом.

При этом отметим, что 76% офицеров в современных условиях видят необходимость реализации адаптационного профессионального потенциала в узком виде как процесс непосредственного приспособления в системе реализации воен-

ной служебно-трудовой деятельности. Последнее является фактором целевого развития не только общих знаний, но и профессиональных компетенций военных акторов. 39% офицеров подчеркивают необходимость реализации адаптационного профессионального потенциала как процесса развития совокупных способностей к физическому, а также интеллектуальному приспособлению, осуществлению инновационной модернизации служебно-трудовой деятельности. Около десятой части опрошенных подчеркивают важность реализации адаптационного профессионального потенциала в системе жизнедеятельности офицера в целом как комплексной системе служебных и трудовых его отношений.

Таким образом, в новых условиях возрастает значение способностей к профессиональной адаптации офицера. Данные способности являются существенным компонентом его профессионального потенциала и включают в себя не только адаптационные способности трудовых акторов к приспособлению в системе военной службы, но и за ее пределами. Адаптационный потенциал представляет собой компонент профессионального потенциала офицера. Он охватывает отношения по реализации способностей к приспособлению во всей системе жизнедеятельности военных акторов.

Выводы

Комплексное понимание и оценка профессионального потенциала офицеров подразумевает анализ количественных, а также качественных показателей его развития. Комплексное рассмотрение формирования профессионального потенциала офицеров определяет его исследование в качестве системы трансформирующихся профессиональных характеристик, результата реализа-

ции инвестиционных ресурсов в процесс профессионального образования посредством инвестиций государства, семьи, военной организации.

Профессиональный потенциал – это набор потенциальных возможностей осуществления военной и военнотрудовой профессиональной деятельности. Это сложное комплексное явление, определяющее трехгранную систему характеристик офицеров важных и востребованных для военной организации в современных условиях. Профессиональный потенциал характеризует офицера через призму его ценности для решения целей и задач воинского коллектива, включающий в себя социально-экономический аспект всех его трудовых свойств, определяющих служебную деятельность не только в настоящем, но и в будущих стратегических периодах. Современный профессиональный потенциал офицера состоит из трех частей. Он включает в себя три базовые характеристики: 1) профессиональные знания, компетенции, практические умения и служебно-трудовые навыки (непосредственный профессиональный потенциал); 2) мотивационную систему внутреннего побуждения к реализации служебной деятельности (мотивационный профессиональный потенциал); 3) способности к профессиональному приспособлению (адаптивный профессиональный потенциал). Отметим, что различные формы данного профессионального потенциала взаимосвязаны и взаимозависимы. Адаптивный профессиональный потенциал создает возможность самостоятельного профессионального роста, общего саморазвития, освоения профессионально значимой информации. В итоге формируется способность внедрять, а также накапливать новые знания в процессе осуществления служебной деятельности офицера.

Данный адаптационный профессиональный потенциал проявляется в узкой (включает только практики начального профессионального приспособления офицера в системе служебного труда, признание новых требований военной профессии, новых ценностей, освоение адаптационных военных профессиональных знаний, компетенций, нового практического набора практических умений и служебно-трудовых навыков) и расширенной (профессиональная ассимиляция – непосредственное приспособление офицеров ко всей системе жизнедеятельности в военной профессиональной и бытовой сферах) формах. Реализацию адаптационного профессионального потенциала офицера необходимо связывать с военной профессиональной идентификацией как процессом частичного или полного отождествления индивидуальных целей и задач офицера, а также функциональных целей военной организации, проявлением комфорта реализации служебной деятельности офицера. В конечном итоге данная реализация определяет рост устойчивости и результативности его военно-профессиональной деятельности.

В данном контексте формирование совокупного профессионального потенциала офицера необходимо связывать с совершенствованием качественных, а также количественных характеристик его профессиональных способностей в результате тех или иных инвестиционных затрат. Формирование профессионального потенциала исторически связано с внешней средой военной организации и требованиями к осуществлению военной службы офицера. Поэтому становление профессионального потенциала офицера в условиях статичной и динамически развивающейся внешней социальной среды военной организации различно. В условиях статичной внешней социальной среды допускаются стабильные формы про-

фессионального потенциала, где минимально значимы адаптивные способности индивидов. Способность к профессиональной адаптации здесь задействована фрагментарно и статично, в узких и ограниченных формах. Поэтому адаптивный потенциал как форма профессиональный потенциал проявляется здесь ограниченно в узких рамках. Ограниченность проявления адаптивного потенциала в относительно неизменных условиях функционирования военной организации не только сужает его роль и функциональное значение, но и отрицает внутриорганизационную военную необходимость его целевого формирования и расширенного воспроизводства. Также здесь отсутствует необходимость аккумуляции постоянных инвестиций в военные образовательные системы, в формировании комплексной проактивной мотивационной системы, постоянном повышении уровня социально-экономической обеспеченности офицеров и членов их семей с целью обеспечения роста их адаптивных способностей в профессиональной и бытовой сферах.

Повышение значения и комплексное проявление адаптивного профессионального потенциала происходит в условиях повышения динамичности и неопределенности внешней социальной среды военной организации. В данных условиях адаптивный потенциал реализуется в виде важнейшей формы ассоциированного профессионального потенциала офицера (человеческого фактора военной организации). Он превращается в ценный ресурс военной организации и динамично используется в виде базовой ценности всякого воинского коллектива. На основе вышеизложенного отметим, что достаточных условий проявления адаптивных способностей как профессионального потенциала два. Во-первых, рост динамичности и неопределенности внешней

социальной среды как предпосылки роста востребованности адаптивных профессиональных способностей офицеров. Во-вторых, формирование и активизация в обществе механизма формирования адаптивного профессионального потенциала офицера. Данный механизм должен включать в себя следующие компоненты: 1) образовательная систе-

ма, определяющая целевое развитие способностей к профессиональному приспособлению; 2) социальная поддержка и рост материального обеспечения семьи офицера как дополнительный источник саморазвития адаптивного профессионального потенциала; 3) целевое стимулирование адаптивных профессиональных практик офицеров.

Список литературы

1. Абрамов А. П. Социология армии в условиях военного образования: реферативный обзор зарубежных практик // Гуманитарные проблемы современности: сборник материалов Международной научно-практической конференции / Юго-Западный государственный университет. Курск, 2020. С. 67–72.
2. Коллективное «Мы» или индивидуальное «Я»: какую социализацию выбираем? / А. П. Абрамов, А. В. Ермаков, А. С. Чернов, Лю Цзэ // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2021. № 1. С. 176.
3. Немоляев В. В., Пихтелёв А. М. Конструирование социально-профессионального развития офицеров национальной гвардии России // Вестник Поволжского института управления. 2017. Т. 17, № 3. С. 95–101.
4. Хвостанцев С. В. Социальная адаптация семьи в условиях современного этапа социальных реформ // Вестник Поволжского института управления. 2015. № 3 (48). С. 86–92.
5. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, В. А. Коннов, С. А. Курганский. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 1993. 164 с.
6. Абрамов А. П., Пихтелёв А. М. Современное состояние уровня жизни российских военнослужащих и его влияние на их человеческий потенциал: на результатах эмпирического исследования // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2021. № 1. С. 164–166.
7. Быченко Ю. Г. Регулирование процессов развития человеческого потенциала в условиях перехода России на инновационный путь развития // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. № 4 (28). С. 87–91.
8. Баландина Т. М., Хвостанцев С. В. Профессиональная адаптация офицеров национальной гвардии России // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 3 (67). С. 167–171.
9. Быченко Ю. Г., Пихтелёв А. М. Современные тенденции формирования профессионального потенциала военнослужащих войск национальной гвардии Российской Федерации / Саратовский военный институт войск национальной гвардии. Саратов, 2021.
10. Баландина Т. М., Гильфанова М. Г. Организационная культура военной организации: сущность и специфические проявления // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2022. № 2 (7). С. 70–74.

11. Хвостанцев С. В. Показатели развития адаптационного потенциала человека // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2017. № 1(114). С. 223–230.
12. Сыромятников И. В. Профессиональная субъективность офицера: сущность, структура и типологические проявления // Вестник Военного университета 2007. № 2 (10). С. 51.
13. Немоляев В. В., Савенко А. А. Профессиональное развитие как фактор трудовой мотивации работников // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2017. № 1. С. 219–223.
14. Ершов Д. О. Социально трудовое развитие курсантов военного института // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2015. № 1 (46). С. 85–90.
15. Смирнов И. А. Внешний социальный контроль военных организаций России // Вестник Поволжского института управления. 2018. Т. 18, № 1. С. 150–157.
16. Пихтелёв А. М. Духовно-культурное развитие деятельностного человеческого потенциала военнослужащих // Alma mater. 2019. № 4. С. 62–66.
17. Пихтелёв А. М. Развитие физического потенциала военнослужащих // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2019. Вып. 2 (54). С. 153–157.
18. Савенко А. А. Двухуровневая модель мотивации служебно-трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации // Вестник Поволжского института управления. 2018. № 3 (57). С. 49–59.
19. Быченко Ю. Г., Пихтелёв А. М. Развитие человеческого потенциала в оценках военнослужащих // Власть. 2019. № 1. С. 209–216.
20. Михайлов В. А. Денежное довольствие военнослужащих войск национальной гвардии РФ в условиях современного развития России // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 12. С. 384–387.
21. Быченко Ю. Г., Савенко А. А. Социокультурные факторы мотивации творческого труда // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2022. № 1 (6). С. 60–63.

References

1. Abramov A. P. [Sociology of the army in the conditions of military education: a summary review of foreign practices]. *Gumanitarnye problemy sovremennosti. Sbornik materialov Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Humanitarian problems of modernity. Collection of materials of the international scientific and practical conference]. Kursk, Southwest State University Publ., 2020, pp. 67–72. (In Russ.)
2. Abramov A. P., Ermakov A. V., Chernov A. S., Ze Liu. Kollektivnoe "My" ili individual'noe "Ya": kakuyu sotsializatsiyu vybiraem? [Collective "We" or individual "I": which socialization do we choose?]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*, 2021, no. 1, p. 176.
3. Nemolyaev V. V., Pihteleev A. M. Konstruirovaniye sotsial'no-professional'nogo razvitiya ofitserov natsional'noi gvardii Rossii [Designing the socio-professional development of officers of the National Guard of Russia]. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya* = *Bulletin of the Volga Institute of Management*, 2017, vol. 17, no. 3, pp. 95–101.
4. Khvostantsev S. V. Sotsial'naya adaptatsiya sem'i v usloviyakh sovremennogo etapa sotsial'nykh reform [Social adaptation of the family in the conditions of the modern stage of social

reforms]. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya = Bulletin of the Volga Institute of Management*, 2015, no. 3 (48), pp. 86–92.

5. Dobrynin A. I., Dyatlov S. A., Konnov V. A., Kurgansky S. A. *Proizvoditel'nye sily cheloveka: struktura i formy proyavleniya* [Human productive forces: structure and forms of manifestation]. St. Petersburg, St. Petersburg University of Economics and Finance Publishing House, 1993. 164 p.

6. Abramov A. P., Pihtelev A. M. *Sovremennoe sostoyanie urovnya zhizni rossiiskikh voennosluzhashchikh i ego vliyanie na ikh chelovecheskii potentsial: na rezul'tatakh empiricheskogo issledovaniya* [The current state of the standard of living of Russian servicemen and its impact on their human potential: based on the results of an empirical study]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*, 2021, no. 1, pp. 164–166.

7. Bychenko Yu. G. *Regulirovanie protsessov razvitiya chelovecheskogo potentsiala v usloviyakh perekhoda Rossii na innovatsionnyi put' razvitiya* [Regulation of human potential development processes in the conditions of Russia's transition to an innovative path of development]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta = Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University*, 2009, no. 4 (28), pp. 87–91.

8. Balandina T. M., Khvostantsev S. V. *Professional'naya adaptatsiya ofitserov natsional'noi gvardii Rossii* [Professional adaptation of officers of the National Guard of Russia]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta = Bulletin of the Saratov State Socio-Economic University*, 2017, no. 3 (67), pp. 167–171.

9. Bychenko Yu. G., Pihtelev A. M. *Sovremennye tendentsii formirovaniya professional'nogo potentsiala voennosluzhashchikh voisk natsional'noi gvardii Rossiiskoi Federatsii* [Modern trends in the formation of professional potential of servicemen of the National Guard troops of the Russian Federation]. Saratov, Saratov Military Institute of the National Guard Troops Publ., 2021.

10. Balandina T. M., Gilfanova M. G. *Organizatsionnaya kul'tura voennoi organizatsii: sushchnost' i spetsificheskie proyavleniya* [Organizational culture of the military organization: the essence and specific manifestations]. *Izvestiya Saratovskogo voennogo instituta voisk natsional'noi gvardii = Proceedings of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*, 2022, no. 2 (7), pp. 70–74.

11. Khvostantsev S. V. *Pokazateli razvitiya adaptatsionnogo potentsiala cheloveka* [Indicators of the development of human adaptive potential]. *Vestnik Saratovskoi gosudarstvennoi yuridicheskoi akademii = Bulletin of the Saratov State Law Academy*, 2017, no. 1(114), pp. 223–230.

12. Syromyatnikov I. V. *Professional'naya sub"ektivnost' ofitsera: sushchnost', struktura i tipologicheskie proyavleniya* [Professional subjectivity of an officer: essence, structure and typological manifestations]. *Vestnik Voennogo universiteta = Bulletin of the Military University*, 2007, no. 2 (10), p. 51.

13. Nemolyaev V. V., Savenko A. A. *Professional'noe razvitie kak faktor trudovoi motivatsii rabotnikov* [Professional development as a factor of labor motivation of employees]. *Vestnik Saratovskoi gosudarstvennoi yuridicheskoi akademii = Bulletin of the Saratov State Law Academy*, 2017, no. 1, pp. 219–223.

14. Ershov D. O. *Sotsial'no trudovoe razvitie kursantov voennogo instituta* [Social and labor development of cadets of the Military Institute]. *Vestnik Povolzhskoi akademii gosudarstvennoi sluzhby = Bulletin of the Volga Academy of Public Service*, 2015, no. 1 (46), pp. 85–90.

15. Smirnov I. A. Vneshnii sotsial'nyi kontrol' voennykh organizatsii Rossii [External social control of military organizations of Russia]. *Vestnik Povolzhskii institut upravleniya = Bulletin of the Volga Institute of Management*, 2018, vol. 18, no. 1, pp. 150–157.
16. Pihtelev A. M. Dukhovno-kul'turnoe razvitie deyatel'nostnogo chelovecheskogo potentsiala voennosluzhashchikh [Spiritual and cultural development of the active human potential of military personnel]. *Alma mater*, 2019, no. 4, pp. 62–66.
17. Pihtelev A. M. Razvitie fizicheskogo potentsiala voennosluzhashchikh [Development of the physical potential of military personnel]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo = Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N. I. Lobachevsky*, 2019, is. 2 (54), pp. 153–157.
18. Savenko A. A. Dvukhurovnevaya model' motivatsii sluzhebno-trudovoi deyatel'nosti voennosluzhashchikh natsional'noi gvardii Rossiiskoi Federatsii [Two-level model of motivation of service and labor activity of servicemen of the National Guard of the Russian Federation]. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya = Bulletin of the Volga Institute of Management*, 2018, no. 3 (57), pp. 49–59.
19. Bychenko Yu. G., Pihtelev A. M. Razvitie chelovecheskogo potentsiala v otsenkakh voennosluzhashchikh [The development of human potential in the assessments of military personnel]. *Vlast' = Power*, 2019, no. 1, pp. 209–216.
20. Mikhailov V. A. Denezhnoe dovol'stvie voennosluzhashchikh voisk natsional'noi gvardii RF v usloviyakh sovremennogo razvitiya Rossii [Monetary allowance of servicemen of the National Guard troops of the Russian Federation in the conditions of modern development of Russia]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki = Humanities, Socio-Economic and Social Sciences*, 2019, no. 12, pp. 384–387.
21. Bychenko Yu. G., Savenko A. A. Sotsiokul'turnye faktory motivatsii tvorcheskogo truda [Socio-cultural factors of motivation of creative work]. *Izvestiya Saratovskogo voennogo instituta voisk natsional'noi gvardii = Proceedings of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*, 2022, no. 1 (6), pp. 60–63.

Информация об авторе / Information about the Author

Быченко Юрий Григорьевич, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры гуманитарных и социальных наук, Саратовский военного ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, г. Саратов, Российская Федерация, e-mail: bychenkoug@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2094-6453

Yuri G. Bychenko, Dr. of Sci. (Sociology), Professor, Professor of the Department of Humanities and Social Sciences, Saratov Military Order of Zhukov of the Red Banner Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation, Saratov, Russian Federation, e-mail: bychenkoug@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2094-6453