УДК: 331.101.3:355.318.1(470) DOI: 10.22394/2071–2367–2018–13–3–58–71

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ СЛУЖЕБНО–ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Быченко Ю.Г., Савенко А.А.[1]

В современных условиях формируются новые военизированные структуры России, осуществляется глубокая структурная реформа военной организации национальной гвардии России. Социальные формирования данной организационной структуры, с одной стороны, интегрируются с внешней социальной средой, с другой стороны, осуществляется становление новой системы мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих – профессионалов. Необходима социологическая оценка процессов мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии России, формирования механизмов ее обновления и модернизации. *Цель* научной статьи: на основе анализа данных эмпирической оценки мотивации военнослужащих национальной гвардии разработать пути ее совершенствования. *Результаты:* осуществлен анализ данных социологического опроса военнослужащих национальной гвардии, исследованы мотивационные приоритеты акторов, раскрыты недостатки действующей системы мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих, обоснованы изменения, направленные на преодоление выявленных противоречий. *Выводы:* в современных условиях необходимо формирование комплексной системы мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих. Последнее предполагает необходимость внедрения федерального социально –

Быченко Юрий Григорьевич – доктор социологических наук, профессор, Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, адрес: 410012, Россия, г. Саратов, ул. Московская, д. 158, e-mail: bychenkoug@gmail.com

Савенко Андрей Александрович – преподаватель гуманитарных и социальных наук, Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, адрес: 410012, Россия, г. Саратов, ул. Московская, д. 158, e-mail: savenko-sociolog@mail.ru

экономического проекта, направленного на решение нескольких взаимосвязанных задач: 1) модернизация материальной системы мотивации служебно – трудовой деятельности (обеспечение адаптивного механизма сохранения и инфляционной коррекции уровня основной заработной платы по состоянию на 2012 год); 2) формирование организационных условий совершенствования мотивации трудовой активности; 3) создание системы нематериальных факторов мотивации трудовой активности (формирование нематериальных механизмов поощрения служебно – трудовой активности военнослужащих).

Ключевые слова: мотивация, оценка, трудовая активность, служебно–трудовая деятельность, военнослужащие, национальная гвардия.

IMPROVEMENT OF MOTIVATION OF SERVICE AND LABOR ACTIVITY SERVICEMEN OF THE NATIONAL GUARD OF THE RUSSIAN FEDERATION

BYCHENKO Y. G. – Doctor of Social Sciences, Professor, Professor of the Department of Humanities and Social Sciences of the Saratov military order of Zhukov red banner Institute of the National Guard of the Russian Federation (Russian Federation, Saratov), e – mail: bychenkoug@gmail.com

SAVENKO A. A. – Lecturer of the Department of Humanities and Social Sciences of the Saratov military order of Zhukov red banner Institute of the National Guard of the Russian Federation (Russian Federation, Saratov), e – mail: savenko–sociolog@mail.ru

In modern conditions, new paramilitary structures of Russia are being formed, a deep structural reform of the military organization of the Russian national guard is under way. The social formations of this organizational structure, on the one hand, are integrated with the external social environment, on the other hand, the formation of a new system of motivation of service and work activities of professional soldiers is carried out. The sociological assessment of the processes of motivation of service and work activity of the Russian National Guard servicemen and formation of the mechanisms of its renewal and modernization is necessary. *The purpose of the scientific article***:** on the basis of the analysis of the empirical evaluation of the motivation of the servicemen of the National Guard, to develop ways to improve it.

Results: the analysis of the sociological survey of military servicemen of the National Guard was carried out, the motivational priorities of the actors were examined, the shortcomings of the current motivation system for the servicemen's labor activity were revealed, and the changes aimed at overcoming the revealed contradictions were substantiated. *Conclusions*: in modern conditions it is necessary to form an integrated system of motivating the servicemen's labor activity. This presupposes the need to introduce a federal social and economic project aimed at solving several interrelated tasks: 1) modernization of the material system of motivation for work and labor activity (providing an adaptive mechanism for maintaining and inflationary correction of the basic wage level as of 2012); 2) formation of organizational conditions for improving motivation for work; 3) creation of a system of non – material factors of motivation for labor activity (formation of non – material mechanisms of encouraging service and labor activity of servicemen).

Keywords: motivation, assessment, labor activity, service and work activity, military personnel, national guard.

5 апреля 2018 года национальной гвардии Российской Федерации исполнилось два года. Завершились первые два этапа формирования структур национальной гвардии, что определило существенные качественные трансформации: 1) сформированы первичные военные организационные структуры (воинские части) мобильного, динамично развивающегося типа; 2) усложнился применяемый парк технических и информационных машин, обновились образцы применяемой военной техники, расширились научно – методическое обеспечение, компьютеризация военно – профессиональной деятельности[1]; 3) идёт становление научно – инновационного комплекса национальной гвардии, формирование целевых инновационных структур (научных рот, научно – технических советов, инновационных аналитических центров, разработка и реализация инновационных программ социального, технического, профессионального развития личного состава)[2];

[1] См.: Карлова Е.Н., Курбанов А.Х. Особенности кадрового потенциала военно – образовательной системы как элемента военно – научного комплекса // Гуманизация образования. – 2016. – № 5. – С. 16–22.

[2] См.: 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) модернизируется служебно – трудовая деятельность военнослужащих (возрастает значимость инициативной, интеллектуально – творческой деятельности)[1].

Таким образом, начальные этапы реформы структур национальной гвардии приводят к сокращению механически повторяющихся военно – трудовых практик, уменьшению необходимости в физической деятельности военнослужащих, существенному интеллектуальному усложнению процессов выполнения военно – профессиональных задач. Резко возрастает необходимость в творческой, креативной, военно – административной, самоуправленческой деятельности малых профессиональных групп военнослужащих, конкретных офицеров, а в отдельных ситуациях сержантов и солдат.

Завершающий этап формирования структур национальной гвардии предполагает решение ряда новых задач, определяющих не только последующий существенный рост качества техники, вооружений, но и мотивацию служебно – трудовой деятельности личного состава, целевого формирования мотивов социальной ответственности, инициативы, аналитического профессионального творчества. Продолжит трансформироваться структура военнослужащих национальной гвардии, сократится состав акторов, мотивированных на механическое выполнение приказов и указаний, не способных анализировать изменения внешней и внутренней социальной среды, изменять ресурс и технологии выполнения задач при изменяющейся социальной обстановке. В новых условиях важно повысить состав военнослужащих, мотивированных и способных выполнять приказы и задачи в условиях социальной и информационной неопределенности, способных к аналитической самооценке и самоуправленческой деятельности, готовых оптимизировать ресурс выполнения поставленной задачи, конкретизировать пути ее реализации в постоянно обновляющейся, неопределенной, а порой и агрессивной внешней среде. Сегодня система мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих должна рассматриваться как важнейший фактор развития «таланта, общественно значимых способностей, знаний, умений, навыков»[2].

Современный этап реформ национальной гвардии нуждается в постоянной

[1] См.: Ершов В.В. Социально – трудовое развитие культурного капитала солдат и сержантов // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Т. 10. – № 5. – С. 17–24.

[2] Быченко Ю.Г., Ершов В.В. Проектное развитие культурного человеческого капитала военнослужащих – контрактников // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2017. – Т. 17. – № 3. – С. 248.

оценке процессов мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии. Для осуществления данной задачи в январе 2018 года осуществлен опрос военнослужащих типовых военных организаций (воинских частей) национальной гвардии Российской Федерации: г. Саратова (238 человек – 36,9%); г. Казани (195 человек – 30,3 %), г. Богородска (211 человек – 32,8 %). N = 644. Среди опрошенных 334 человека (51,8%) – офицеры, 310 человек (48,2 %) – сержанты и солдаты, проходящие военную службу по контракту. Наличие полной определенности по составу исследуемой генеральной совокупности, предоставление алфавитного упорядоченного списка военнослужащих исследуемых войсковых частей создали возможность применения простой случайной выборки: пошаговый механический отбор из общего алфавитного списка военнослужащих.

Разработка программы исследования осуществлялась на основе классических подходов социальной диагностики контроля[1]. Для осуществления оценки мотивационной системы применена базовая система оценочных показателей:

1) служебно – трудовые «ценности, принципы, нормы, правила»[2];

2) динамика изменения биологических нужд, потребностей функционирования и развития[3];

3) динамика изменения социально – трудовых интересов военнослужащих[4].

На основе результатов анализа данного эмпирического исследования можно дать общую характеристику системы мотивации военнослужащих национальной гвардии России. В современных условиях для 33,5% военнослужащих материальное довольствие представляет собой основной мотив реализации служебно – трудовой деятельности. 23,4% мотивированы на достижение профессионального развития и карьерный рост. Практически столько же военнослужащих (23,3%) мотивированы на инициативу, творчество, реализацию военно – профессионального потенциала. Также важным

[1] Баландина Т.М., Кузьмин А.В. Внешний социальный контроль хозяйственной организации // Вестник Саратовского государственного социально – экономического университета. – 2015. – № 1 (46). – С. 85–90.

[2] Баландина Т.М., Ерохина Н.А., Черевишник Н.Н. Оценка персонала в условиях перехода организации на инновационный тип развития // Вестник Саратовского государственного социально – экономического университета. – 2018. – № 2 (71). – С. 192–196.

[3] Горбунова Н.В. Культурный капитал как процесс деятельной реализации профессиональной компетентности индивида // Поволжский торгово – экономический журнал. – 2013. – № 1 (29). – С. 96–103.

[4] Немоляев В.В. Многофакторная социологическая оценка профессиональной культуры // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 1 (52). – С. 86–93.

мотивационным фактором для военнослужащих является социальный пакет, получение компенсаций, социальной поддержки, ссуды, жилищного обеспечения, социальной страховки (мнение 11,9% респондентов).

Анализ многомерного распределения позволяет выявить в целом общие тенденции мотивации служебно – трудовой деятельности у офицеров, сержантов и солдат. Как офицеры, так и сержанты, и солдаты ориентированы преимущественно на материальные факторы мотивации (данные приоритеты имеют 35,3% офицеров, 34,8% сержантов и солдат). При этом для офицеров является более существенным побуждающим фактором карьерный рост и менее востребованным — получение полного пакета социального обеспечения. Последнее объясняется тем, что сержанты и солдаты имеют ограниченные возможности карьерного роста, а социальное обеспечение является постоянной и неизменной составляющей служебно – трудовой деятельности офицера. Обе исследуемые группы указывают на существенное мотивационное значение активной служебно – трудовой деятельности — возможность реализовывать инициативу, креативность, творческий военно – профессиональный потенциал в сложных условиях (данные приоритеты имеют 25,4% офицеров, 19,3% солдат и сержантов).

Исследование показало, что в современных условиях снижается значение других мотивационных факторов служебно – трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии. Только 5,3% военнослужащих считают для себя важным мотивационным фактором хорошие условия служебно – трудовой деятельности, четкую организацию и структурированность работы, 2,8% — власть, возможность социального влияния, 1,0% — взаимоотношения с начальством. Несложно заметить, что постепенно возрастает значение нематериальной системы факторов мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих. Военнослужащие ориентированы не только на профессиональный и карьерный рост, но и на возможность реализовывать инициативу, креативность, творческий военно – профессиональный потенциал в сложных условиях.

Большинство (58,4%) респондентов в целом неудовлетворительно оценивают трудовую активность военнослужащих национальной гвардии. Только 18,3% дают ей удовлетворительную оценку. По – прежнему в военных организациях преобладают классические модели военно – профессионального поведения. Военнослужащие преимущественно ориентированы на четкое выполнение приказа, достижение заранее установленных целей и параметров военно – профессионального действия.

В системе военно – профессиональных практик отсутствует комплексная ориентация на разумное инициативное творчество. В современных военных организациях действует неэффективная система мотивации служебно – трудовой деятельности. С одной стороны, военнослужащие констатируют удовлетворенность ростом материального обеспечения вообще и номинальной заработной платы в частности. С другой стороны, снижается самооценка значимости военнослужащими своего военно – профессионального труда, проявляется неудовлетворенность темпами карьерного роста, уровнем возможностей реализации трудовой активности, остаются неудовлетворенными трудовые потребности в самостоятельности, самоуправленческой деятельности.

В военных организациях вместе с демонстрацией исполнительности и точности выполнения приказов имеются симптомы трудовой пассивности, отказа от практик творческой инициативы, непонимания необходимости рационализаторской модернизации служебно – трудовых отношений. При выполнении поставленных военно – трудовых задач все чаще проявляется трудовая апатия, снижается военно – профессиональный энтузиазм. Данные тенденции в целом негативно влияют на социально – трудовой климат в военной организации. Они формируют предпосылки повышения уровня текучести военно – профессиональных кадров, роста социально – трудовой напряженности, повышения конфликтности между различными группами военнослужащих.

Для преодоления выше обозначенных проблем необходимо внедрение комплексной мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих. Последнее предусматривает следующий комплекс изменений.

1. Формирование организационного механизма комплексного развития активных служебно – трудовых практик военнослужащих. Необходимо обеспечить организационные условия и возможность осуществления активных служебно – трудовых практик военнослужащих. 12,1% опрошенных связывают совершенствование действующей системы стимулирования служебно – трудовой активности военнослужащих с созданием организационных условий для новаторства, творчества в процессе реализации служебно – трудовой деятельности. В рамках организационной модернизации предлагается осуществить передачу военнослужащим некоторых дополнительных управленческих функций при решении тактических военно – профессиональных задач (прежде всего связанных с решением нестратегических целей и задач военной организации) (мнение 11,8% респондентов). 11,5% опрошенных предлагают дополнить организационное совершенствование модернизацией норм служебно – трудового

взаимодействия. Организационная реконструкция должна дополняться оптимизацией тактического управления военной организации (мнение 4,3% респондентов), обновлением принципов дисциплины служебно – трудовой деятельности (мнение 4,0% респондентов).

2. Повышение эффективности материальных факторов мотивации служебно – трудовой активности военнослужащих. 45,6% военнослужащих указывают на данное направление совершенствования (из них 63,1% от состава офицеров и 26,8% от состава сержантов и солдат).

По – прежнему материальные факторы являются базовыми в ядре мотивов активных форм труда. В то же время анализ данных эмпирического исследования показывает, что военнослужащие не стремятся проявлять служебно – трудовую активность в условиях существующей системы материальных надбавок к заработной плате. В своей основе это реалисты, которые стремятся иметь достойный уровень заработной платы, который устойчив относительно роста инфляции в стране. Так, 24,2% военнослужащих совершенствование мотивации служебно – трудовой активности связывают с процессом формирования механизма стабилизации заработной платы. Они настаивают на необходимости инфляционной индексации заработной платы относительно ее реального уровня в 2012 году. Обеспечение стабильности реального денежного довольствия, устойчивого размера заработной платы в целом определяется как базовое условие роста трудовой активности. 19,5% респондентов указывают на необходимость постоянного роста заработной платы военнослужащих. При этом 10,8% военнослужащих предлагают внедрить механизм дифференциации дополнительной заработной платы в зависимости от эффективности трудовой активности, то есть предлагается внедрение механизма оценки и начисления добавочной части заработной платы во взаимосвязи с оценкой практик трудовой активности и конечной эффективности их реализации. Незначительная часть военнослужащих (всего 2,1%) связывает совершенствование мотивации трудовой активности с расширением социальных пособий и льгот.

3. Создание системы нематериальных факторов мотивации трудовой активности военнослужащих. 9,3% респондентов указывают на важное значение в новых условиях нематериальных инструментов мотивации, настаивают на введении системы нематериальных поощрений служебно – трудовой активности. По сути, предлагается органически дополнить механизмы материального стимулирования новыми инструментами нематериального стимулирования служебно – трудовой активности. Респонденты предлагают

конкретизировать направления нематериальных факторов мотивации служебно – трудовой активности: 8,0% — внедрить систему образовательной мотивации трудовой активности военнослужащих, 7,4% — осуществить развитие профессиональной культуры как фактора трудовой активности профессиональных команд военнослужащих, 5,2% — сформировать открытую систему социальной оценки трудовой активности военнослужащих.

Таким образом, современная система мотивации служебно – трудовой активности военнослужащих только начинает формироваться. Данный комплекс функционирует не системно, он не включает в себя устойчивых материальных и нематериальных механизмов как факторов мотивации трудовой активности военнослужащих. В настоящее время отсутствует четкий механизм комплексной поддержки активных служебно – трудовых практик. Сегодня действуют разовые практики материального стимулирования трудовой активности военнослужащих. Недостаточно развиты потребности военнослужащих в инициативной, творческой, новаторской профессиональной деятельности, отсутствуют механизмы формирования креативных трудовых практик военнослужащих. В результате формируются противоречия в системе развития интеллектуально – творческого потенциала военнослужащих. Не активизированы механизмы усиления инновационного потенциала военных акторов, не созданы условия саморазвития ценностей профессионального творчества, инициативного новаторства, привлечения военнослужащих к процессам административного управления и самоуправления. Отсутствует стремление военнослужащих к социальному партнерству в системе досугового неформального взаимодействия. На современном этапе более трети военнослужащих не считают, что потенциал профессиональной активности является фактором карьерного роста, а также их жизненного успеха. Войсковые части по – прежнему не имеют формальных организационных структур, осуществляющих деятельность, направленную на оценку и проектное формирование практик инициативной творческой, креативной, внедренческой, самоуправленческой деятельности военнослужащих. В целом формальные заявления о необходимости творческого совершенствования военно – профессионального труда не соответствуют реальным практикам его стимулирующей поддержки. Проявляется некоторая мотивационная двойственность в системе трудовой активности военнослужащих. С одной стороны, акторы рассматривают профессиональную активность, инициативное участие в обновлении профессиональных практик, самоуправленческие действия как необходимое условие эффективной военно – профессиональной

деятельности. С другой стороны, те же военнослужащие не относят активность профессиональной деятельности к первичным факторам успеха в построении карьеры военнослужащего.

Несложно заметить, что социально – экономические задачи современной военной организации двойственны. С одной стороны, необходимо целевое формирование потребностей в активной профессиональной деятельности, нужды в реализации инициативного, творческого, креативного, проектно – инновационного военно – профессионального труда военнослужащими. С другой стороны, необходимо разработать новую систему мотивации трудовой активности акторов военной организации. В рамках обеспечения решения данных социально – экономических задач военной организации надо не только модернизировать формальный комплекс военно – профессионального обучения и переподготовки, но и обновить принципы организации профессионально – трудовых практик военнослужащих, создать условия и стимулировать проявление разумной инициативы в рамках реализации служебно – трудовой деятельности акторов. Непосредственная трудовая инициатива, частичное участие в процессах тактического управления, служебно – трудовое самоуправление должны рассматриваться не только как формы проявления престижа, достижения интереса и удовольствия, но и в контексте обеспечения успешности карьеры военнослужащего, повышения его материального довольствия.

Следовательно, в новых условиях необходимо формирование компонентов комплексной адаптивной модели мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих. Данное формирование предусматривает необходимость совершенствования действующей системы мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих (рис. 1).

Таким образом, совершенствование мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих национальной гвардии Российской Федерации предусматривает следующие изменения:

1. Повышение эффективности материальных факторов мотивации трудовой активности военнослужащих: формирование механизма стабилизации заработной платы, дифференциация дополнительной заработной платы в зависимости от эффективности активных инициативных служебно – трудовых практик военнослужащих. Модернизация материальной системы мотивации служебно – трудовой активности предусматривает: обеспечение адаптивного механизма сохранения и инфляционной коррекции уровня основной заработной платы по состоянию на 2012 год; формирование фонда

дополнительной оплаты за активные служебно – трудовые практики военнослужащих.

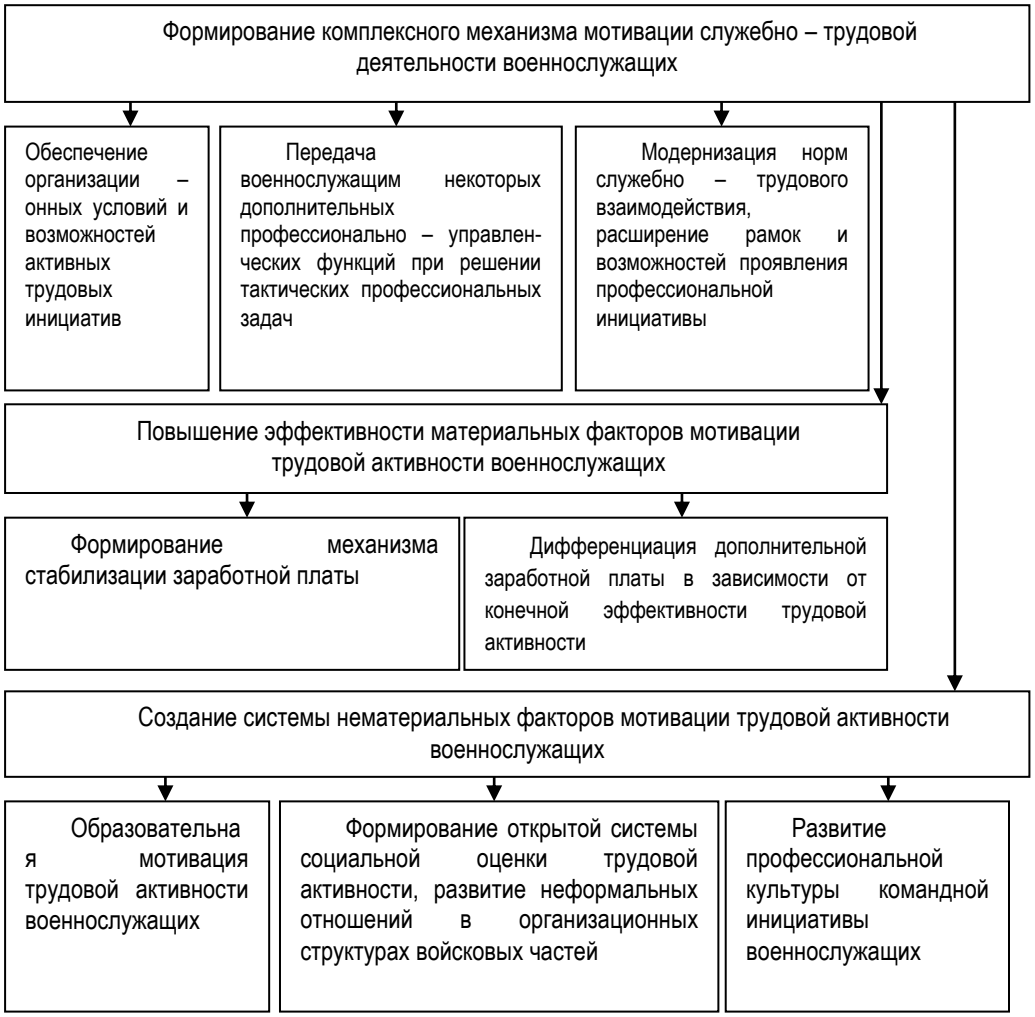


Рисунок 1 — Пути совершенствования мотивации служебно – трудовой деятельности военнослужащих

Figure 1 — Ways to improve the motivation of the servicemen's labor activity

Распределение последнего должно осуществляться:

1) по итогам административной диагностики служебно – трудовой активности военнослужащих (оценка представителями администрации

инициативности, образовательно – научной активности, реализации интеллектуальной способности к разработке и реализации нововведений при решении военно – профессиональных задач, социально – профессиональная добросовестность и ответственность);

2) внутрикомандной социально – административной оценки служебно – трудовой активности военнослужащих (оценка непосредственными начальниками, малым коллективом);

3) по итогам социальной диагностики результатов инициативной активной служебно – трудовой деятельности вне непосредственной служебно – трудовой сферы военной организации (оценка представителями организаций общественной активности: научно – инновационной деятельности, социально – бытовой, участия в общественных мероприятиях).

2. Формирование организационных факторов мотивации служебно – трудовой активности. Данные факторы призваны обеспечить: условия и возможности активизации инициативной служебно – трудовой деятельности; передачу военнослужащим некоторых дополнительных управленческих функций при решении тактических профессиональных задач (прежде всего в системе досуга, саморегулирующей деятельности, контроля самоохранительных практик, социокультурного развития); модернизацию норм служебно – трудового взаимодействия с целью творческого раскрепощения профессиональной деятельности военнослужащих.

3. Создание системы нематериальных факторов мотивации служебно – трудовой активности военнослужащих: образовательная мотивация служебно – трудовой активности; формирование открытой системы социальной оценки служебно – трудовой активности; развитие неформальных проектно – инновационных отношений в организационных, социокультурных, бытовых, просветительских структурах войсковых частей; развитие культуры командной профессиональной активности. Комплексная адаптивная модель мотивации служебно – трудовой активности должна быть нацелена на целевое развитие деятельных инициативных практик.

Библиография/References:

1. Баландина Т.М., Ерохина Н.А., Черевишник Н.Н. Оценка персонала в условиях перехода организации на инновационный тип развития // Вестник Саратовского государственного социально–экономического университета. – 2018. – № 2 (71). – С. 192–196.

2. Баландина Т.М., Кузьмин А.В. Внешний социальный контроль хозяйственной организации // Вестник Саратовского государственного социально–экономического университета. – 2015. – № 1 (46). – С. 85–90.

3. Быченко Ю.Г., Ершов В.В. Проектное развитие культурного человеческого капитала военнослужащих – контрактников // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2017. – Т. 17. – № 3. – С. 247–253.

4. Горбунова Н.В. Культурный капитал как процесс деятельной реализации профессиональной компетентности индивида // Поволжский торгово–экономический журнал. – 2013. – № 1 (29). – С. 96–103.

5. Ершов В.В. Социально–трудовое развитие культурного капитала солдат и сержантов // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – Т.10. – № 5. – С. 17–24.

6. Карлова Е.Н., Курбанов А.Х. Особенности кадрового потенциала военно – образовательной системы как элемента военно–научного комплекса // Гуманизация образования. – 2016. – № 5. – С. 16–22.

7. Немоляев В.В. Многофакторная социологическая оценка профессиональной культуры // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 1 (52). – С. 86–93.

8. 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.

1. Balandina, T.M., Erokhina, N.A. Cherevishnik, N.N. (2018) Otsenka personala v usloviyakh perekhoda organizatsii na innovatsionnyy tip razvitiya [Evaluation of staff in terms of transitioning the organization to the innovative type of development] // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no–ekonomicheskogo universiteta [Bulletin of Saratov state socio – economic University]. – № 2 (71). – P. 192 – 196. (In Russ.)

2. Balandina, T.M., Kuz'min, A.V. (2015) Vneshniy sotsial'nyy kontrol' khozyaystvennoy organizatsii [External social control of economic organization] // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no–ekonomicheskogo universiteta [Bulletin of Saratov state socio – economic University]. – № 1 (46). – P. 85 – 90. (In Russ.)

3. Bychenko, Yu.G., Ershov, V.V. (2017) Proyektnoye razvitiye kul'turnogo chelovecheskogo kapitala voyennosluzhashchikh – kontraktnikov [Project development of cultural human capital of contract soldiers] // Izvestiya Saratovskogo

universiteta. Novaya seriya. Seriya: Sotsiologiya. Politologiya [Izvestiya Saratov University. New series. Series: Sociology. Political science]. – T. 17. – № 3. – P. 247 – 253. (In Russ.)

4. Gorbunova, N.V. (2013) Kul'turnyy kapital kak protsess deyatel'noy realizatsii professional'noy kompetentnosti individa [Cultural capital as a process of active realization of professional competence of an individual] // Povolzhskiy torgovo–ekonomicheskiy zhurnal [Volga trade and economic journal]. – № 1 (29). – P. 96 – 103. (In Russ.)

5. Ershov, V.V. (2015) Sotsial'no–trudovoye razvitiye kul'turnogo kapitala soldat i serzhantov [Social and labour development of cultural capital of soldiers and sergeants] // [Central Russian Journal of Social Sciences]. – T. 10. – № 5. – P.17–24. (In Russ.)

6. Karlova, E.N., Kurbanov, A.Kh. (2016) Osobennosti kadrovogo potentsiala voyenno – obrazovatel'noy sistemy kak elementa voyenno–nauchnogo kompleksa [Features of personnel potential of the educational system as a part of the military – scientific complex] // Gumanizatsiya obrazovaniya [Humanization of education]. – № 5. – P. 16 – 22. (In Russ.)

7. Nemolyaev, V.V. (2016) Mnogofaktornaya sotsiologicheskaya otsenka professional'noy kul'tury [Multifactorial sociological assessment of professional culture] // Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya [The Bulletin of the Volga Region Institute of Administration]. – № 1 (52). – P. 86 – 93. (In Russ.)

8. Nemolyaev, V.V., Pikhtelev, A.M. (2017) Konstruirovaniye sotsial'no – professional'nogo razvitiya ofitserov natsional'noy gvardii Rossii [The Designing socio – professional development of officers of the national guard of Russia] // Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya [The Bulletin of the Volga Region Institute of Administration]. – T. 17. – № 3. – P. 95 – 101. (In Russ.)