

**Теоретико-методологическая база
и категориальный аппарат исследования
процессов развития кадрового потенциала
промышленности ОПК**

**Theoretical and methodological basis and categorical
apparatus for studying the processes of development
of human resources potential in the defense industry**

УДК 332, 331, 330

Получено: 10.05.2024

Одобрено: 29.05.2024

Опубликовано: 25.06.2024

Бевза В.О.

Аспирант Федерального государственного унитарного предприятия «Всероссийский научно-исследовательский институт «Центр»

Bevza V.O.

Postgraduate student of the Federal State Unitary Enterprise "All-Russian Research Institute "Center"

Голубев С.С.

Д-р экон. наук, профессор, начальник отдела мониторинга и прогнозирования развития науки в сфере обороны страны и безопасности государства ФГУП «ВНИИ «Центр»

Golubev S.S.

Doctor of Economics, Professor, Head of the Department for Monitoring and Forecasting the Development of Science in the Field of National Defense and State Security of the Federal State Unitary Enterprise "VNII "Center"

Тебекин А.В.

Д-р техн. наук, д-р экон. наук, профессор, почетный работник науки и техники Российской Федерации, профессор Высшей школы культурной политики и управления в гуманитарной сфере Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, профессор кафедры финансово-экономического и бизнес-образования Государственного университета просвещения, заведующий научной лабораторией проблем устойчивого развития Института повышения квалификации руководящих кадров и специалистов
e-mail: Tebekin@gmail.com

Tebekin A.V.

Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economic Sciences, Professor, Honorary Worker of Science and Technology of the Russian Federation, Professor of the Higher School of Cultural Policy and Management in the Humanities of Moscow State University. M.V. Lomonosov, Professor of the Department of Financial, Economic and Business Education of the State University of Education, Head of the Scientific Laboratory of Sustainable Development Problems of the Institute for Advanced Training of Managerial Personnel and Specialists
e-mail: Tebekin@gmail.com

Аннотация

Актуальность представленного исследования определяется тем, что в современных геополитэкономических условиях, индуцировавших высокий динамизм масштабирования объемов и интенсификации технологического и производственного развития оборонно-промышленного комплекса, обострил целый комплекс проблем, среди которых одной из наиболее острых является проблема кадрового обеспечения, сопряженная с необходимостью развития кадрового потенциала комплекса.

Целью представленной работы является развитие с учетом теоретико-методологической базы категориального аппарата исследования процессов развития кадрового потенциала промышленности оборонно-промышленного комплекса, адекватного современным тенденциям развития хозяйственной деятельности, определяемых комплексом геополитэкономических условий и ограничений.

Научная новизна полученных результатов заключается в определении категориального аппарата исследования в части трактовки понятия «проактивной стратегии управления развитием потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК в условиях геополитэкономических трансформаций».

Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности их использования при формировании стратегий развития кадрового потенциала ОПК в условиях высокой динамики изменения геополитэкономических условий.

Ключевые слова: теоретико-методологическая база, категориальный аппарат, исследования процессов развития, кадровый потенциал, промышленность ОПК.

Abstract

The relevance of the presented research is determined by the fact that in modern geopolitical and economic conditions, which have induced high dynamism in scaling volumes and intensifying technological and production development of the military-industrial complex, it has exacerbated a whole range of problems, among which one of the most acute problems is the problem of staffing, associated with the need for development personnel potential of the complex.

The purpose of the presented work is to develop, taking into account the theoretical and methodological basis, a categorical apparatus for studying the processes of development of human resources in the military-industrial complex, adequate to modern trends in the development of economic activity, determined by a complex of geopolitical-economic conditions and restrictions.

The scientific novelty of the results obtained lies in the definition of the categorical research apparatus in terms of the interpretation of the concept of “proactive strategy for managing the development of the potential of the personnel reserve of the defense industry management team in the conditions of geopolitical and economic transformations.”

The practical significance of the results obtained lies in the possibility of using them in the formation of strategies for the development of human resources potential of the defense industry in conditions of high dynamics of changes in geopolitical and economic conditions.

Keywords: theoretical and methodological basis, categorical apparatus, research of development processes, personnel potential, defense industry.

Введение

В современных геополитэкономических условиях [32] перед Российской Федерацией стоит актуальнейшая проблема радикальной трансформации национального хозяйства [23]. Ключевыми задачами такой трансформации является решение проблем импортозамещения [20], достижения технологического суверенитета [16] и национальной безопасности [36] страны в условиях перманентного наращивания Западом антироссийских санкций [1] как по объему ограничений, так и степени их

жесткости для национального хозяйства, которое произошло после начала специальной военной операции (СВО) в феврале 2022 г. [28].

На протяжении длительного исторического периода традиционно и вполне закономерно в качестве локомотива трансформации национального хозяйства (в первую очередь в технологической сфере) выступает оборонно-промышленный комплекс (ОПК) страны [19].

Ключевым звеном эффективного развития ОПК, наряду с высоким инновационно-технологическим и производственно-техническим потенциалом отрасли, является наращивание его кадрового потенциала [8], ведущим элементом которого является руководящий кадровый состав комплекса [31]. Решение задач СВО потребовало масштабирования объемов и интенсификации технологического и производственного развития ОПК страны [12], что потребовало адекватного наращивания кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса [21] и, в первую очередь, его руководящего состава [18], включая резерв, причем на инновационной основе.

При этом высокий динамизм масштабирования объемов и интенсификации технологического и производственного развития ОПК страны в условиях СВО [25] обострил целый комплекс проблем оборонно-промышленного комплекса.

Одной из наиболее острых проблем при этом является проблема кадрового обеспечения ОПК, сопряженная с необходимостью развития кадрового потенциала комплекса [22], что и предопределило выбор темы исследования.

Цель исследования

Целью представленной работы является развитие с учетом теоретико-методологической базы категориального аппарата исследования процессов развития кадрового потенциала промышленности ОПК, адекватного современным тенденциям развития хозяйственной деятельности, определяемых комплексом геополитэкономических условий и ограничений.

Методическая база исследований

Методическую основу исследования теоретико-методологической базы и категориального аппарата исследования процессов развития кадрового потенциала промышленности ОПК составили известные научные работы таких авторов как Баранов Д.Е., Гагарин М.В., Яковлев А.Г., Шишкин М.Д. [2], Виноградов Б.А. [8-11], Григорьев С.Н., Еленева Ю.Я. [13], Дёрова А.И. [14], Докучаев С.В. [15], Есаулов В.Н. [17], Кречетников К.Г. [24], Сидорин А.В., Сидорин В.В. [29], Соколов В.В., Стрелкова Л.В. [30] и др., авторские наработки по теме исследований [3, 4, 33-35], а также информационно-аналитические материалы по теме исследований [5, 6, 22, 26, 27].

В качестве методов исследований в работе использованы методы сбора и обобщения информации, анализа и синтеза, индукции и дедукции, исторического и логического подходов, системного и комплексного подходов, статического и динамического подходов и т.д.

Основные результаты исследований

Проведенные исследования показали, что в общем случае кадровый потенциал предприятия (отрасли, комплекса) можно рассматривать как обобщенную количественно-качественную характеристику персонала как одного из видов ресурсов предприятия, отражающая способность выполнения персоналом возложенных на него функций в текущем периоде, с одной стороны, и возможность достижения целей развития в стратегическом периоде, с другой стороны. То есть кадровый потенциал отражает как уже используемые, так и не используемые (но готовые к использованию в определенный момент времени) возможности работников при выполнении поставленных целей и задач развития, осуществления возложенных на сотрудников функций.

Данное определение с позиций системного подхода раскрывает место кадрового потенциала как подсистемы в ресурсном потенциале предприятия, с одной стороны, а

также место кадрового резерва руководящего состава в как составляющую кадрового потенциала, рассматриваемого, в свою очередь, как система (рис. 1).



Рис. 1. Рассмотрение кадрового состава предприятия с позиций системного подхода

Комплексный подход к рассмотрению категории «кадровый потенциал» позволяет определить состав основных его характеристик (рис. 2), отражающих способности и возможности сотрудников предприятия, имеющих необходимую квалификацию, прошедших соответствующую профессиональную подготовку и обладающих специальными профессиональными знаниями, умениями, навыками и опытом работы, т.е. компетенциями в определенной сфере деятельности, эффективно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, а также давать количественную и качественную оценку кадрового потенциала конкретного предприятия (отрасли, комплекса).



Рис. 2. Состав основных характеристик категории «кадровый потенциал»
 С точки зрения динамического подхода обратим внимание на тот факт, что категория «кадровый потенциал» отражает как уже используемые, так и не

используемые, но готовые к использованию в определенный момент времени, возможностей работников при выполнении поставленных целей и задач развития, осуществления возложенных на сотрудников функций.

И вот здесь возникают вопросы о том:

- насколько изменятся условия хозяйствования к определенному моменту времени (говоря армейским языком - времени «Ч»)?

- в какой мере у предприятия проявится готовность обеспечить эффективное решение поставленных целей и задач располагаемым кадровым потенциалом в изменившихся условиях хозяйствования?

Сужая область изысканий до категории «кадровый резерв руководящего состава ОПК» (рис. 1), обратим внимание на то, что в современных трактовках эта категория рассматривается, как правило, с точки зрения его иерархического уровня, порядка его использования и характеристик участников (с точки зрения потенциала для карьерного и профессионального развития). При этом, описание характера использования кадрового резерва ограничивается рассмотрением возможностей его участников претендовать на замещение (планирование к назначению) руководящих должностей.

То есть данный подход рассчитан на высокую стабильность условий хозяйствования, когда «введение в строй» кадрового резерва руководящего состава ОПК определяется планами замещения руководящих должностей в связи с выбытием действующих руководителей по возрасту, в связи с реализацией планов карьерного роста, ротации кадров и т.д. То есть в связи с теми событиями, которые ожидаемы, что дает возможность при стабильных условиях хозяйствования заблаговременно сформировать планы подготовки и использования кадрового резерва. Но рассмотренный подход существенно теряет свою эффективность при существенном изменении условий хозяйствования, сопряженных как со значительным изменением масштабов производства, что отражается на изменении количественного состава кадрового резерва, так и на заметном изменении номенклатуры выпускаемой предприятием продукции, что отражается на изменении требований к качественным характеристикам представителей кадрового резерва

Таким образом, недостатком подобного раскрытия категории кадрового резерва руководящего состава ОПК является его ориентация на реализацию реактивных стратегий управления развитием потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК, цепная реакция которой представлена на рис. 3.



Рис. 3. Цепная реакция, раскрывающая недостатки ориентации на реализацию реактивных стратегий управления развитием потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК

При этом особенностью кадрового резерва как ресурса предприятия (отрасли, комплекса) является тот факт, что он, в отличие, например, от материальных ресурсов (материалов, сырья, комплектующих) не может быть «заморожен на складе» как резерв для использования в определенный момент времени.

В этой связи предлагается развитие категориального аппарата, связанного с понятием «кадрового резерва руководящего состава ОПК», категорией «проактивная стратегия управления развитием потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК», представляющей собой совокупность возможностей выбора и реализации рациональных вариантов опережающих инновационных стратегических кадровых решений на основе проактивного подхода, дополнительно обеспечивающего тем самым опережающее развитие потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК в стратегической периоде времени, адаптивное как к существенному масштабированию объемов производственно-хозяйственной деятельности предприятий ОПК, так и к смещению вектора развития производственно-технологических процессов от традиционных к инновационным.

Обсуждение результатов и выводы

Таким образом, в результате проведенных исследований определен категориальный аппарат исследования в части трактовки понятия «проактивной стратегии управления развитием потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК в условиях геополитэкономических трансформаций» как совокупности возможностей прогнозирования, планирования, организации, реализации и корректировки рациональных вариантов опережающих инновационных стратегических кадровых решений в области развития потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК в условиях геополитэкономических трансформаций на основе проактивного подхода, расширяющий структурно-параметрический и динамический диапазон формирования и реализации стратегий управления развитием потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК относительно существующих, а также позволяющий сократить масштабы деприваций при развитии потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК в условиях интенсивных геополитэкономических трансформаций относительно реализуемых реактивных походов к реализации указанных стратегий.

Список литературы

1. 13-й пакет санкций ЕС и новые санкции США: что вошло и как отразится на российской экономике. Самым обширным оказался новый пакет санкций США. <https://journal.tinkoff.ru/news/sanctions-feb-2024/?ysclid=lu18yduphv974559184> (дата обращения 01.03.2024)
2. Баранов Д.Е., Гагарин М.В., Яковлев А.Г., Шишкин М.Д. Подход к оценке кадрового потенциала научно-производственного предприятия оборонно-промышленного комплекса. https://journal.viam.ru/ru/system/files/uploads/pdf/2012/2012_4_13_1.pdf (дата обращения 01.03.2024)
3. Бевза В.О. Проблемы совершенствования управления стратегическим развитием потенциала кадрового резерва руководящего состава ОПК и пути их решения. // Инновации и инвестиции. 2023. № 12. С. 476-480.
4. Бевза В.О. Уточнение содержания категории "кадровый резерв". // Вестник Национального Института Бизнеса. 2022. № 3 (47). С. 131-135.

5. В ПСБ рассказали о работе по поддержке кадрового потенциала промышленности. <https://iz.ru/1572760/2023-09-12/v-psb-rasskazali-o-rabote-po-podderzhke-kadrovogo-potenciala-promyshlennosti> (дата обращения 01.03.2024)
6. В Госдуме обсудили развитие кадрового потенциала ОПК. https://finance.rambler.ru/money/47811798/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения 01.03.2024)
7. Виноградов Б.А. Проблемы подготовки специалистов для ОПК. // Промышленные ведомости. 2009. №1-2. <https://www.promved.ru/articles/article.phtml?id=1606&nomer=57>. (дата обращения 01.03.2024)
8. Виноградов Б.А. Развитие кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса и Вооруженных Сил Российской Федерации / Б. А. Виноградов, В. Г. Пальмов. – СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2015. – 364 с.
9. Виноградов Б.А., Пальмов В.Г., Мещерякова Г.П. Системный подход к развитию кадрового потенциала ОПК. // Инновации, 2010, №9(143), с.45-51.
10. Виноградов Б.А., Яковлев Э.Н., Борейшо А.С., Пальмов В.Г. Будут кадры – будет опережающее развитие ОПК. <https://spkurdyumov.ru/education/budut-kadry-budet-operezhayushhee-razvitiye-opk/> (дата обращения 01.03.2024)
11. Виноградов Борис Алексеевич. Развитие кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса и Вооруженных Сил Российской Федерации / Б. А. Виноградов, В. Г. Пальмов. – СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2015.
12. Главные военные ожидания - 2024: полное выполнение задач СВО, «Посейдон», «Буревестник». Итоги прошедшего года: новая тактика, перевооружение. <https://www.mk.ru/politics/2023/12/19/glavnye-voennye-ozhidaniya-2024-polnoe-vypolnenie-zadach-svo-poseydon-burevestnik.html> (дата обращения 01.03.2024)
13. Григорьев С.Н., Еленева Ю.Я. Подготовка кадров для оборонно-промышленного комплекса России: от локальных проектов к системному подходу. // Станкоинструмент. 2015, №1, с.107-116.
14. Дёрова А.И. Проблемы кадрового обеспечения предприятий ОПК. // Менеджмент Вооружение Качество №1(55), 2018. https://www.sds-vr.ru/assets/docs/MVK/2018/1_2.pdf (дата обращения 01.03.2024)
15. Докучаев С.В. Проблемы кадрового обеспечения предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК) в условиях специальной военной операции (СВО) https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/126836/1/978-5-9544-014-8_2023_071.pdf (дата обращения 01.03.2024)
16. Достижение суверенитета необходимо не только в сегменте высоких технологий. <https://rg.ru/2023/06/14/ne-hvataet-elementov.html> (дата обращения 01.03.2024)
17. Есаулов В.Н. Система подготовки кадров в оборонно-промышленном комплексе (ОПК). // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2014. №1 (25). С.56-65.
18. Золотарев А.В. Развитие человеческого капитала российского оборонно-промышленного комплекса на современном этапе // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования. 2021. № 2 (60). С. 11-16.

19. Игорь Артемьев: ОПК — главный локомотив российской экономики и нам нужно возродить его инвестиционную привлекательность. <https://fas.gov.ru/news/25072> (дата обращения 01.03.2024)
20. Импортозамещение в России, как метод стабилизации экономики. https://vvs-info.ru/helpful_information/poleznaya-informatsiya/importozameshchenie-v-rossii/ (дата обращения 01.03.2024)
21. Кадровый дефицит в оборонной промышленности оценили. Мантуров: предприятиям ОПК нужно более 16 тысяч специалистов для разворачиваемых мощностей. https://lenta.ru/news/2023/07/24/opk_kadry/ (дата обращения 01.03.2024)
22. Кадры для ОПК: новое качество старых проблем. <https://www.no-journal.ru/oborona/kadry-i-nauka-opk-rossii/kadry-opk-rf-kachestvo/> (дата обращения 01.03.2024)
23. Как будет работать представленная Путиным новая модель развития России. <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/06/19/981092-kak-budet-rabotat-predstavlennaya-putinim-novaya-model-razvitiya-rossii> (дата обращения 01.03.2024)
24. Кречетников К. Г. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации. // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2013. – № 8. – С. 147-152.
25. Объём гособоронзаказа в России после начала СВО увеличился в 10 раз — глава «Ростеха». <https://overclockers.ru/world/show/131006/obem-gosoboronzakaza-v-rossii-posle-nachala-svo-velichilsya-v-10-raz-glava-rosteha> (дата обращения 01.03.2024)
26. Проблемы подготовки кадров для оборонно-промышленного комплекса и высоких технологий. Сборник документов, решений и рекомендаций. – М: МГТУ им Н.Э. Баумана. 2013. – 184 с.
27. Развитие кадрового потенциала ОПК. https://copp66.ru/news/razvitie_kadrovogo_potenciala_opk (дата обращения 01.03.2024)
28. С начала СВО против россиян и компаний из РФ ввели более 10 тыс. санкций. <https://tass.ru/ekonomika/17141285?ysclid=lu190rgqlf867744652> (дата обращения 01.03.2024)
29. Сидорин А.В., Сидорин В.В. Системный подход к подготовке кадрового потенциала для предприятий оборонно-промышленного комплекса. Интернет-журнал «Наукovedение» №1 2013. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://naukovedenie.ru/PDF/35tvn113.pdf> (дата обращения 01.03.2024)
30. Соколов В.В., Стрелкова Л.В. Актуальные проблемы оценки кадрового потенциала. // Научный лидер, 2023. №41 (139). URL: <https://scilead.ru/article/5110-aktualnie-problemi-otsenki-kadrovogo-potentsi> (дата обращения 01.03.2024)
31. Состоялась стартовая конференция четвертого набора Федерального кадрового резерва руководящего состава оборонно-промышленного комплекса. <https://vniicentr.ru/about/news/sostoyalas-startovaya-konferentsiya-chetvertogo-nabora-federalnogo-kadrovogo-rezerva-rukovodyashcheg/> (дата обращения 01.03.2024)
32. Тебекин, А.В. Геополитэкономический аспект исследования продвижения к новому качеству технологий, экономики и общества. // Вестник ТвГУ. Серия: Экономика и управление. 2021. №3, С. 38-54.

33. Тебекин А.В. Формирование стратегии национального развития на базе концепции управления человеческим капиталом. // Теоретическая экономика. 2024. № 1 (109). С. 62-74.
34. Тебекин А.В., Хорева А.В. Концептуальные подходы к обеспечению качества подготовки кадров. // Профессиональное образование в современном мире. 2019. Т. 9. № 3. С. 3036-3053.
35. Тищенко Е.Б., Бевза В.О. Кадровый суверенитет как цель функционирования системы кадрового резерва. // Russian Journal of Management. 2022. Т. 10. № 4. С. 100-111.
36. Указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 “О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации”.
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401325792/?ysclid=lu18u9pu71165285693> (дата обращения 01.03.2024)