УДК 351:101.1:1(091)

СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ «КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»: МЕЖДУ АНТРОПОЦЕНТРИЗМОМ И СОЦИОЦЕНТРИЗМОМ

Чесовская Марина Георгиевна,
Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина, начальник кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, кандидат исторических наук, доцент, г. Белгород, Россия.
E-mail: mthesowsk@mail.ru

Долин Вячеслав Александрович,
Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, кандидат философских наук, г. Белгород, Россия.
E-mail: v.a.dolin@mail.ru

Аннотация
Актуальность предмета статьи определяется противоречием антропоцентрического и социоцентрического подходов в понимании кадрового потенциала. На основе синтеза антропоцентрических представлений о потенциале человека и социоцентрического понимания кадрового потенциала предложено определение понятия «кадровый потенциал органов внутренних дел». Полученный результат соответствует антропологической модели концепции человеческого потенциала и углубляет понимание сущности кадрового потенциала органов внутренних дел.

Ключевые понятия:
кадровый потенциал, органы внутренних дел, антропоцентризм, социоцентризм, потенциал человека.

Полиция как социальный институт и элемент системы исполнительной власти вносит значительный вклад в правовые механизмы функционирования и развития социума. Названное обстоятельство определяет актуальность рассмотрения кадрового потенциала органов внутренних дел. Философско-методологический контекст его понимания определяется двумя подходами. Антропоцентрический подход рассматривает человека в качестве центрального элемента социальных систем (экзистенциализм, персонализм, диалектическая теология), а его потенциал – как основу механизмов их функционирования. Социоцентрический подход рассматривает потенциал как коллективно-групповое образование, в котором человек – подчиненный элемент (марксизм, структурализм, постструктурализм, философско-культурологические подходы). В представлениях о кадровом потенциале органов внутренних дел преобладает социоцентрический подход («человек – часть системы») [см., например: 9], а значение потенциала отдельного сотрудника как его основы («социальные системы – в человеке и через человека») – недооценивается.

Анализ результатов экспериментов показывает значимость отдельного сотрудника для кадрового потенциала ОВД. В исследовании Н.И. Нефедовой выявлены тенденции к изменению идентичности сотрудника ОВД в зависимости от стажа (3–5 лет, 5–10 лет, более 10 лет) [10, с. 19–22]. Так, у сотрудников третьей группы выраженные показатели глобального самоуважения немного снижаются в сравнении с представителями второй и первой групп (88%, 100% и 98% опрошенных соответственно). Для отдельных проявлений самоотношения сохраняет стабильность лишь показатель по шкале самоуважения (95%, 97%, 96%), примерно на четверть снижаются показатели по шкале аутосимпатии (62%, 83%, 80%) и самоинтереса (42%, 49%, 61%), а ярко выраженные ожидания положительного отношения от других людей падают вдвое (25%, 40%, 54%). Относительно проявлений самоинтереса картина более разнообразная. Наиболее высокие показатели по шкалам «самоуверенность» (83%), «самопринятие» (77%) и «самопонимание» (91%) у представителей второй группы (5–10 лет стажа). У сотрудников третьей группы (более 10 лет стажа) наиболее высокие показатели по шкале «самопоследовательность», «самоорганизованность» (76%) и по шкале «самообвинение» (16%). В исследовании Э.Р. Исхакова среди выбранных целевых ориентиров профессионально-значимые цели либо отсутствовали, либо формулировались в виде стремления получить офицерскую (ге-

неральскую) должность (66,6% опрошенных) или желания сделать карьеру (33,3% из них) [7, с. 16].

Признавая факт значимости отдельного сотрудника для кадрового потенциала ОВД, сформулируем предмет данной статьи: рассмотреть содержание понятия «кадровый потенциал органов внутренних дел» в контексте диалога социоцентрического и антропоцентрического подходов.

Уточним содержание исходных понятий «кадры» и «потенциал». Кадры – это «состав работников той или иной отрасли, деятельности, производства» [13, с. 224], обладающих соответствующим образованием, навыками и (или) опытом работы в данной сфере. Постоянство работы и квалификация отличают кадры от персонала.

Понятие «потенциал» имеет различные значения (Таблица 1) и «...выражает систему свойств и качеств объекта, подлежащих и способных к развитию, а также к практическому воплощению в конкретных результатах развития (материально и нематериально проявленных), что позволяет судить о степени реализации потенциала в конкретных условиях» [1, с. 225], т.е. носит динамический характер и существует в трех измерениях [1, с. 225; 15, с. 11]:

– прошлое – как запас свойств, обусловливающих возможность функционирования и развития;

– настоящее – как применение и использование наличных способностей;

– будущее – как возможность прогрессивной или регрессивной динамики свойств.

Обобщая, возможно выделить следующие сущностно значимые аспекты содержания понятия «потенциал»:

– определяется характеристиками системы (их свойства и качества);

– изменчивость перечня данных характеристик (в форме развития или практического воплощения);

– относится к прошлому, настоящему и будущему системы;

– включает как непроявленные возможности динамики отдельных характеристик (свойств), так и альтернативные сценарии развития системы в целом, т.е. комплекса значимых характеристик.

Сформулируем рабочее определение: кадровый потенциал органов внутренних дел есть динамическая совокупность экономических и внеэкономических характеристик слагающих его субъектов, обеспечивающих достижение общественно-значимого результата. Данное определение носит социоцентрический характер. Оно нуждается в сопоставлении с уже имеющимися в литературе и в дополнении представлениями о потенциале человека [8, с. 301–302; 303–304], рассмотренном с антропоцентрических позиций.

В зависимости от широты применения возможно выделить две группы определений кадрового потенциала: универсальные и отраслевые. Начнем с универсальных определений. М.В. Носкова трактует понятие «кадровый потенциал» социоцентрически: «...категория, характеризующая совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств работников, занятых в определённой сфере деятельности – в предприятии, учреждении, отрасли.

Кадровый потенциал – не просто сумма работников; он включает в себя не только используемые, но ещё не задействованные в производстве способности работающих» [12, с. 69].

Автор рассматривает кадровый потенциал в двух аспектах: фактическом (сотрудники, работающие на основе выявленных способностей) и перспективном (максимальные возможности кадров, достигаемые при улучшении условий и оптимальном использовании способностей) [12, с. 69].

Как видим, вместо понятия «характеристики» М.В. Носкова приводит перечень свойств работников (профессиональные знания, умения, трудовые навыки и социальные качества), эквивалентный понятию «компетентности»[1]. Е.В. Стрекозова полагает,

Таблица 1

Потенциал как научная категория

Сущностные характеристики потенциала	Стадии потенциала в процессе развития
Энергия, сила, мощность	Формирование, накопление
Способность	Проявление, осознание
Средство	Реализация
Резерв	Совершенствование
Возможность	Расширение

[1] Авторы статьи различают компетентность как индивидуально-личностное владение компетенцией и компетенцию как критерий качества образования.

что кадровый потенциал есть «...интегральная характеристика совокупности ключевых компетенций персонала...» [15, с. 11]. Однако при определении понятия «кадровый потенциал» через представления о компетентностях не учитываются две сущностные характеристики потенциала, связанные с будущим системы, – резерв и возможность (Таблица 1). Это обусловлено тем, что понятие «компетентность» не относится к будущему состоянию системы. Соответственно, применительно к пониманию кадрового потенциала ОВД понятие «характеристики» предпочтительнее, так как характеризует настоящее и будущее состояние системы.

М.В. Носкова отмечает наличие синергетических эффектов при переходах между субъектами кадрового потенциала (отдельный работник – группа – организация) [11, с. 88]. Для трудового потенциала синергетические эффекты часто разнонаправлены и могут взаимно компенсировать друг друга, а для кадрового потенциала – наоборот [11, с. 88].

По мнению Р.Ю. Болдыревой и Ф.А. Мосина, «кадровый потенциал – это совокупные способности кадров предприятия, которые необходимы для того, чтобы выполнять и координировать действия, обеспечивающие предприятию стратегические преимущества на рынке товаров, услуг и знаний» [2, с. 31] (социоцентрический подход). К способностям кадров предприятия авторы относят знания, умения, навыки и личностные характеристики кадрового состава предприятия [2, с. 32]. Динамический характер потенциала выражается через указание на обеспечение стратегических преимуществ предприятия.

Среди видовых отличий понятия авторы называют: 1) постоянство и квалификацию (в отличие от понятия «трудовой потенциал») и 2) связь функций работника с конкретной деятельностью (в отличие от понятия «человеческий капитал»). Кроме того, авторы ограничивают сферу применения понятия микроэкономической сферой [2, с. 32]. Поскольку в рамках микроэкономического анализа рассматривается еще и отрасль экономики, то понятие «кадровый потенциал» относится и к ведомственному уровню. Соответственно, в деятельности ОВД правомерно выделить три вида (уровня) субъектов: индивидуальный, коллективно-групповой и ведомственный.

Перейдем к рассмотрению отраслевых определений понятия «кадровый потенциал». О.Н. Ермоченко применительно к агропромышленному комплексу определяет понятие «кадровый потенциал» с социоцентрических позиций как «...совокупность врожденных, генетически обусловленных, природных способностей, приобретенных знаний, опыта и мотиваций человека, с помощью которых он может приносить доход определенной организации, предприятию, отрасли» [4, с. 68]. Автор говорит о человеке, а не о работнике (специалисте), что характерно для понятия «трудовой потенциал». В отличие от понятий «человеческий капитал» и «трудовой потенциал» понятие «кадровый потенциал» характеризует микроуровень общественной жизни [4, с. 68]. Динамический характер кадрового потенциала в определении О.Н. Ермоченко признается, но косвенно, через результат («может приносить доход»).

Т.В. Иванова анализирует специфику кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий и исходит из необходимости отдельных определений для субъектов: работник, предприятие и отрасль [6, с. 360–361]. Базовым считается кадровый потенциал работника сельскохозяйственного предприятия, социоцентрически понимаемый как «...совокупность явных и латентных персонифицированных характеристик наемного работника сельскохозяйственного предприятия, обусловливающих возможности его участия в трудовой деятельности и определяющих его положение в организационно-управленческой структуре» [6, с. 360– 361]. В данном определении родовым понятием выступает понятие «характеристики субъекта» (явные и латентные). Однако участие работника в профессиональной деятельности понимается минималистически (характеристики позволяют ему работать), без указания на самореализацию и самоактуализацию работника в рамках профессии.

Р.Х. Дильмухаметов с социоцентрических позиций определяет понятие «кадровый потенциал государственных органов» как «...наличие в них сотрудников, имеющих специальную подготовку, обладающих необходимыми и достаточными профессиональными способностями и возможностями, а также нравственными качествами, способствующими достижению целей деятельности при оптимальном осуществлении возложенных на них функций» [3, с. 141–142]. В данном определении субъекты понимаются как сотрудники, обладающие определенными качествами, среди которых справедливо выделяются нравственные качества, необходимые для специалистов профессий типа «человек – человек». Вместе с тем, кадровый потенциал понимается преимущественно как актуальный.

По мнению Т.В. Зайцевой, «кадровый потенциал государственной организации – это совокупность доступных организации человеческих ресурсов, чьи опыт, знания, компетенции и индивидуальные особенности могут быть использованы для реализации общественного предназначения государственного

органа и достижения ее краткосрочных и долгосрочных целей» [5, с. 181] (социоцентрический подход). Отождествление кадрового потенциала с доступными организации человеческими ресурсами неоправданно сближает его с понятием «трудовые ресурсы» (подготовленные специалисты, из которых можно формировать кадровый состав).

Вместе с тем, Т.В. Зайцева обоснованно акцентирует внимание на общественном предназначении государственного органа. Как следствие, любые формы экономической эффективности для государственных учреждений носят вспомогательный характер, выступают инструментом обеспечения их общественного предназначения.

Таким образом, можно выделить несколько сущностных характеристик социоцентрического понимания кадрового потенциала, которые следует учесть в итоговом определении понятия «кадровый потенциал органов внутренних дел».

Во-первых, родовым понятием выступает понятие «характеристики», которое относится к настоящему и будущему субъектов кадрового потенциала, а также объединяет их актуальные и потенциальные свойства.

Во-вторых, многоуровнево-микроэкономическое понимание субъекта (индивидуальный – коллективно-групповой – ведомственный) в социоцентрическом понимании кадрового потенциала необходимо синтезировать с антропоцентрическим пониманием, которое соответствует многомерному пониманию экономического человека [14, с. 84-87]. Полем пересечения двух подходов выступает принятое в экономической теории понимание работника в качестве субъекта кадрового потенциала. Поскольку рассмотрение человека в качестве субъекта соответствует содержанию понятия «трудовой потенциал», то субъектом кадрового потенциала органов внутренних дел выступает сотрудник, который выполняет профессиональные задачи и самореализуются на индивидуальном, коллективно-групповом и ведомственном уровнях.

В-третьих, продукт деятельности ОВД определяется их общественным предназначением. Соответственно, он не тождественен экономической эффективности в сельском хозяйстве и промышленности и не может оцениваться с позиций экономической целесообразности.

С антропоцентрических позиций следует добавить, что человек реализует себя в профессиональной деятельности, раскрывая собственную уникальную экзистенцию. В результате на высшем уровне реализации кадрового потенциала органов внутренних дел профессиональная деятельность сотрудника приобретает выраженный просоциальный личностный смысл и органично встраивается в смысловую сферу личности.

На основе проведенного анализа сформулируем собственное определение: *кадровый потенциал органов внутренних дел – динамически изменяющиеся актуальные, а также потенциальные характеристики сотрудников, которые выполняют профессиональные задачи и самореализуются на индивидуальном, коллективно-групповом и ведомственном уровнях, что позволяет максимально эффективно реализовывать настоящие и будущие цели органов внутренних дел в рамках их общественного предназначения.*

Представленное определение диалектически синтезирует антропоцентрический и социоцентрический подходы в рамках антропологической модели социально-экономической концепции человеческого потенциала. Полученный результат углубляет понимание сущности кадрового потенциала органов внутренних дел, а также потенциально способствует повышению эффективности его формирования.

1. Бабинцев, В.П. Человеческий потенциал как научная категория [Текст] / В.П. Бабинцев, М.П. Куркина // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2012. № 8. С. 223–229.

2. Болдырева, Р.Ю. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» [Текст] / Р. Ю. Болдырева, Ф.А. Мосин // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. Вып. 1. Ч. II. Тула: Изд-во ТулГУ, 2011. С. 28–32.

3. Дильмухаметов, Р.Х. О содержании понятия «кадровый потенциал государственных органов» [Текст] / Р.Х. Дильмухаметов // Вестник Восточной экономико-юридической гуманитарной академии (ВЭГУ). 2005. № 1. С. 139–144.

4. Ермоченко, О.Н. Теории воспроизводства человеческого капитала и определение структуры кадрового потенциала [Текст] / О.Н. Ермоченко // Транспортное дело России. 2009. № 12. С. 67–69.

5. Зайцева, Т.В. Кадровый потенциал государственной организации: методы комплектования и профессиональной расстановки кадров [Текст] / Т. В. Зайцева // Вопросы государственного и муниципального управления. 2010. № 1. С. 180–188.

6. Иванова, Т.В. Методологические основы исследования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий [Текст] / Т.В. Иванова // Вестник Чувашского университета. 2010. № 4. С. 360–365.

7. Исхаков, Э.Р. Особенности целеполагания, самомотивации и прокрастинации у сотрудников ОВД [Текст] / Э.Р. Исхаков // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 2. С. 15–18.

8. Краева, О.Л. Проблема потенциала человека в аспекте постнеклассической научной парадигмы [Текст] / О.Л. Краева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2002. № 1. С. 301–305.

9. Линкевич, А.Е. Социальные проблемы процесса формирования и развития кадрового потенциала органов внутренних дел [Текст] / А.Е. Лин-

кевич: дисс. ... канд. социол. наук. Уфа: Уфимский ЮИ МВД России, 2001. 188 с.
10. Нефедова, Н.И. Особенности идентификационных характеристик образа «Я» сотрудников ОВД на разных этапах прохождения службы [Текст] / Н.И. Нефедова // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 2. С. 18–22.
11. Носкова, М.В. Системный подход к «кадровому потенциалу» как экономической категории [Текст] / М.В. Носкова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2009. № 11 (61). С. 87–91.
12. Носкова, М.В. Теоретические основы изучения кадрового потенциала сельского хозяйства [Текст] / М. В. Носкова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2007. № 5. С. 67–71.
13. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. [Текст] / С.И. Ожегов. М.: Русский язык, 1984. 797 с.
14. Сахаровский, С.Н. Институциональный факторы формирования человеческого потенциала [Текст] / С.Н. Сахаровский // JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES (Журнал институциональных исследований). 2012. Т. 4. № 2. С. 83–92.
15. Стрекозова, Е.В. Реализация кадрового потенциала предприятия в условиях модернизации производства [Текст] / Е.В. Стрекозова: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. М.: Московская академия государственного и муниципального управления, 2012. 27 с.

Referenses

1. Babintsev V.P., Kurkina M.P. (2012) *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo,* no. 8, pp. 223–229 [in Rus].
2. Boldyreva R.Yu., Mosin F.A. (2011) *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki.* Issue 1. Ch. II, Tula: Izd-vo TulGU, pp. 28–32 [in Rus].
3. Dil'mukhametov R.Kh. (2005) *Vestnik Vostochnoy ekonomiko-yuridicheskoy gumanitarnoy akademii (VEGU),* no. 1, pp. 139–144 [in Rus].
4. Ermochenko O.N. (2009) *Transportnoe delo Rossii,* no. 12, pp. 67–69 [in Rus].
5. Zaytseva T.V. (2010) *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya,* no. 1, pp. 180-188 [in Rus].
6. Ivanova T.V. (2010) *Vestnik Chuvashskogo universiteta,* no. 4, pp. 360–365 [in Rus].
7. Iskhakov E.R. (2016) *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*, no. 2, pp. 15–18 [in Rus].
8. Kraeva O.L. (2002) *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriia: Sotsial'nye nauki,* no. 1. pp. 301–305 [in Rus].
9. Linkevich A.E. (2001) Sotsial'nye problemy protsessa formirovaniya i razvitiya kadrovogo potentsiala organov vnutrennikh del. Ufa, Ufimskiy Yul MVD Rossii, 188 p. [in Rus].
10. Nefedova N.I. (2016) *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*, no. 2, pp. 18–22 [in Rus].
11. Noskova M.V. (2009) *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta,* no. 11 (61), pp. 87–91 [in Rus].
12. Noskova M.V. (2007) *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta,* no. 5, pp. 67–71 [in Rus].
13. Ozhegov S.I. (1984) Slovar' russkogo yazyka. Ed. by N.Yu. Shvedova, Moskow, Russkiy yazyk, 797 p. [in Rus].
14. Sakharovskiy S.N. (2012) *JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES (Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy),* vol. 4, no. 2, pp. 83–92 [in Rus].
15. Strekozova E.V. (2012) Realizatsiya kadrovogo potentsiala predpriyatiya v usloviyakh modernizatsii proizvodstva. Moscow, Moskovskaya akademiya gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya, 27 p. [in Rus].

UDC 351:101.1:1(091)

THE SCOPE OF THE NOTION "WORKFORCE CAPACITY OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES": BETWEEN ANTHROPOCENTRISM AND SOCIOCENTRISM

Chesovskaya Marina Georgievna,
Belgorod Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation named after I.D. Putilin,
Head of the Chair of the Humanities and Socio-economic Disciplines,
Cand.Sc. (History), Associate Professor,
Belgorod, Russia.
E-mail: mthesowsk@mail.ru

Dolin Vyacheslav Aleksandrovich,
Belgorod Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation named after I.D. Putilin,
Associate Professor of the Chair of the Humanities and Socio-economic Disciplines,
Cand.Sc. (Philosophy),
Belgorod, Russia.
E-mail: v.a.dolin@mail.ru

Annotation
The topicality of the subject-matter of the article is defined by contradictions between anthropocentric and sociocentric approaches to understanding workforce capacity. On the basis of synthesis of anthropocentric views about a human's potential and sociocentric understanding workforce capacity the authors give the definition of the notion "workforce capacity of law enforcement agencies". The result corresponds to the anthropological model of a human's potential conception and deepens the understanding of the essence of workforce capacity of law enforcement agencies.

Key concepts:
workforce capacity,
law enforcement agencies,
anthropocentrism,
sociocentrism,
human potential.