

Научная статья  
[https://doi.org/ 10.24412/2220-2404-2024-8-19](https://doi.org/10.24412/2220-2404-2024-8-19)  
УДК: 331.1



## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*Шишков Н.Н.<sup>1</sup>, Андруник А.П.<sup>2</sup>*

*Московский финансово-промышленный университет «Синергия»<sup>1</sup>,  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова<sup>2</sup>*

**Аннотация.** *Актуальность.* В статье выявлены и обоснованы особенности управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления, которые необходимо учитывать при разработке и реализации кадровой политики для обеспечения эффективного функционирования органов самоуправления и удовлетворения потребностей общества.

*Цель исследования* заключается в выявлении особенностей управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления и разработке рекомендаций по их практическому применению в управлении кадровым потенциалом муниципальных служащих.

*Задачи исследования:*

- провести литературный обзор особенностей управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления;
- систематизировать особенности управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления;
- сформулировать практические рекомендации по внедрению выявленных особенностей в процесс управления кадровым потенциалом муниципальных служащих.

*Результаты исследования*

*Результаты нашего исследования* выявили, что в управлении кадровым потенциалом муниципальных органов есть особенности, которые выступают причинами проблем реализации кадровой политики и, в то же время, точками роста, направленными на повышение эффективности формирования и развития кадрового потенциала муниципальных служащих.

**Ключевые слова:** *кадровый потенциал органов местного самоуправления, управление кадровым потенциалом органов местного самоуправления, особенности управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления.*

## FEATURES OF THE MANAGEMENT OF THE HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF LOCAL GOVERNMENTS

*Nikolay N. Shishkov<sup>1</sup>, Andrey P. Andrunik<sup>2</sup>,*

*Synergy Moscow University of Finance and Industry<sup>1</sup>,  
Plekhanov Russian University of Economics<sup>2</sup>*

**Abstract:** *Relevance.* The article identifies and substantiates the features of managing the personnel potential of local governments, which must be taken into account when developing and implementing personnel policy to ensure the effective functioning of local governments and meet the needs of society.

*The purpose of the study* is to determine the features of human resource management of local governments and to develop recommendations for their practical application in the model of human resource management of municipal employees.

*Research objectives:*

- to conduct a literary review of the features of the management of the human resources potential of local governments;
- to systematize and present the author's position on the specifics of managing the human resources potential of local governments;
- to offer practical recommendations on the implementation of the identified features in the process of managing the human resources potential of municipal employees.

*Research results. The results of our research have revealed that there are features in the management of the human resources potential of municipal authorities that are the reasons for the problems of implementing personnel policy, and at the same time points of growth aimed at improving the effectiveness of the formation and development of the human resources potential of municipal employees.*

**Keywords:** Personnel potential of local self-government bodies, management of personnel potential of local self-government bodies, features of personnel potential management of local self-government bodies.

## **Введение.**

Исследование особенностей управления кадровым потенциалом в муниципальных органах самоуправления (далее – МОС) в настоящее время имеет огромное значение, так как сталкивается с рядом сложностей и вызовов, которые могут существенно влиять на эффективность деятельности МОС и, как следствие, развитие соответствующих территорий. В частности, существует несколько негативных факторов, оказывающих влияние на кадровое обеспечение и кадровый потенциал МОС: неэффективная кадровая политика; недостаточное использование современных кадровых технологий; низкий уровень мотивации сотрудников и др. Эти проблемы могут замедлить развитие муниципальных образований и снизить качество предоставляемых ими услуг.

Налицо противоречие существует между объективной потребностью в совершенствовании кадрового потенциала муниципальных образований и реальным состоянием управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления.

Научная проблема заключается в недостаточном понимании зависимости, существующей между особенностями управления кадровым потенциалом в органах местного самоуправления и их практическим применением в модели управления кадровым потенциалом.

Как представляется, данное исследование позволит создать базу знаний и практические рекомендации для разработки более эффективных моделей управления кадровым потенциалом в муниципальных органах самоуправления, что может способствовать повышению качества предоставляемых ими услуг и устойчивому развитию территорий.

## **Методология.**

В ходе исследования были применены следующие научные методы: сбор информации, обобщение, классификация и систематизация, анализ и синтез, дедукция и индукция, восхождение от абстрактного к конкретному, моделирова-

ние, сравнительный анализ, наблюдение, табличный и графический метод представления информации.

## **Обсуждение. Результаты.**

Выявление особенностей управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления является актуальной задачей по нескольким причинам:

1. Статус местного самоуправления, поскольку муниципальные органы являются ключевыми институтами управления на местном уровне и отвечают за организацию жизни и развитие территорий. Эффективное управление кадровым потенциалом в этих органах существенно влияет на качество предоставляемых услуг и решение местных проблем.

2. Уникальность решаемых МОС задач, которые требуют специфических подходов к управлению персоналом. Например, местные проблемы могут быть разнообразными, а ресурсы и полномочия у муниципальных органов ограничены.

3. Действие различных моделей местного самоуправления в разных регионах и странах могут, что влечет за собой разнообразие организационных структур и подходов к управлению персоналом.

4. Необходимость быстрой адаптации к новым вызовам и требованиям МОС в условиях быстро меняющейся социально-экономической и политической среды, что также отражается на управлении кадровым потенциалом.

Таким образом, выявление особенностей управления кадровым потенциалом в органах местного самоуправления является важной задачей, поскольку позволяет разработать адаптированные под местные условия стратегии и методы управления персоналом, способствующие эффективной работе муниципальных органов и улучшению качества жизни на местном уровне.

Однако можно обозначить и ключевые проблемы управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления, которые отражаются на развитии данного направления:

1. Недостаток квалифицированных кадров в различных областях, таких как финансы, юриспруденция, градостроительство и т.д. Так, А. В. Плехотин указывает, что «практика показывает, что муниципальная служба не может отвечать высоким требованиям ввиду недостатка профессиональных кадров, нехватки ресурсов на повышение профессионализма служащих» [15, с. 106].

2. Нестабильность в кадровом составе и политическое вмешательство в органах местного самоуправления в процессы найма и управления персоналом, что может привести к недостаточной компетентности и профессионализму в кадровом составе. Периодическая смена администрации и персонала в результате выборов или политических изменений может создавать нестабильность в работе органов местного самоуправления;

3. Недостаточное финансирование и ограниченная система вознаграждения могут делать органы местного самоуправления малопривлекательными для высококвалифицированных специалистов. М. Н. Кузнецова, А. А. Андреев в результате своих исследований пришли к выводу, что «в России наблюдается значительные диспропорции в размере заработной платы гражданских и муниципальных служащих. Разница в оплате труда может стать причиной текучести кадров на муниципальной службе и осложнить привлечение высококвалифицированных специалистов» [11, с. 242];

4. Отсутствие системы профессионального развития и обучения для работников местного управления может привести к потере актуальности навыков и знаний. С точки зрения авторов Ж. Ю. Данковой и В. С. Куликова, проблема заключается в «дефиците кадров органов местного самоуправления, обладающих высоким уровнем профессионального развития и активной позицией в отношении готовности к развитию и самореализации» [9, с. 115].

5. Проблемы в межличностных отношениях, конфликты между сотрудниками и руководством, а также недостаточная коммуникация, могут негативно сказываться на эффективности работы и создавать напряженность в коллективе;

6. Отсутствие инновационной составляющей в кадровой политике и стратегии, что приводит к снижению эффективности управления кадровым потенциалом. Так Ю. В. Астахов, Н. С. Данакин, М. С. Веселова считают, что «ниже

всего, у муниципальных служащих развита способность эффективно решать инновационные задачи» [7, с. 84].

Таким образом, проблемы в управлении кадровым потенциалом обуславливают необходимость их разрешения для повышения эффективности управления муниципальным образованием. Так, А. П. Андруник, И. А. Сорокин в своем исследовании пришли к выводу, что существует «связь между успешностью в управлении кадрами и эффективностью деятельности муниципальных органов» [6, с. 3].

Причины проблемных зон заключаются в особенностях управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления. Так, А. А. Боровкова отмечает, что в качестве основной особенности управления кадровым потенциалом в органах местного самоуправления можно выделить «наличие большого числа нормативно-правовых актов о прохождении муниципальной службы» [8, с. 47]. При этом внутренняя суть особенности, которую выделяет А. А. Боровкова, заключается в том, что управление кадровым потенциалом в органах местного самоуправления в значительной степени зависит от качества нормативно-правовых актов, регулирующих процессы найма, увольнения, оценки профессиональных качеств, стимулирования и развития муниципальных служащих, что обусловлено необходимостью обеспечения эффективного функционирования местного самоуправления и выполнения его задач. Так, например, Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 12.12.2023) «О муниципальной службе в Российской Федерации» устанавливает основы управления персоналом в муниципальном образовании [1].

Однако кроме собственно законодательного регулирования процессов управления кадрами, которые заключаются в упорядочении трудовых процессов, данная особенность имеет ряд ограничений и вызывает определенные трудности при управлении кадровым потенциалом. Жесткость нормативно-правовых актов снижает гибкость в управлении кадровым потенциалом.

Кроме того, сложности могут возникать при быстрой адаптации к изменяющимся условиям или потребностям муниципальных органов. Законодательство ограничивает возможности применения нетривиальных способов и инструментов формирования и поддержания кадрового резерва для замещения важных должностей, мотивации, поиска, отбора персонала, что может

привести к ограниченной гибкости в реагировании на изменяющиеся потребности и возрастающие требования к муниципальным служащим и снижению эффективности кадровой политики.

А.Б. Филиппов в управлении кадровым потенциалом муниципальных служащих выделяет следующие особенности: «приоритет стратегических целей государственной политики в организации работы с персоналом, постоянная адаптация целей и задач кадровой работы к изменяющимся политическим, социальным и экономическим условиям повышение престижа муниципальной службы, разработка систем разносторонней мотивации и стимулирования кадров» [16, с. 199].

Органы муниципального образования должны постоянно анализировать политические, социальные и экономические изменения на своей территории и адаптировать свои кадровые стратегии и планы к новым условиям, что включает в себя пересмотр политики найма, обучения и мотивации персонала в соответствии с текущими потребностями и вызовами.

Для привлечения и удержания квалифицированных кадров необходимо повышать престиж муниципальной службы за счет создания прозрачных и конкурентных процедур найма, обеспечения развития карьеры и профессионального роста, а также улучшения условий труда и социальных льгот для муниципальных служащих.

Важным аспектом управления кадровым потенциалом является создание системы мотивации и стимулирования персонала, предоставление материальных и нематериальных поощрений, возможность профессионального и личностного развития, а также участие в принятии решений и разработке стратегий органов местного самоуправления.

В качестве специфической особенности процесса управления кадровым потенциалом органов муниципального образования Д. Ю. Погнахирко выделяет внедрение и развитие информационных технологий, которые «предлагают решения, повышающие эффективность деятельности власти» [14, с. 82], и, как следствие, привлечение молодых специалистов в органы местного самоуправления, как наиболее обучаемой категории персонала.

Литературный обзор, систематизация и анализ информации различных авторов, а также собственные наблюдения позволили выявить особенности управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления, которые представлены в таблице 1.

**Таблица 1. Особенности управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления.**

Особенность управления кадровым потенциалом	Характеристика
Жесткое нормативно-правовое регулирование	Наличие строгих правовых норм и нормативов, регулирующих процессы найма, увольнения, стимулирования и т.д.
Ориентация на цели государственной политики	Корректировка кадровой политики муниципалитетов согласно государственными стратегическими целями.
Повышение престижа работы в органах местного самоуправления	Создание условий для привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов путем повышения престижа работы в органах местного самоуправления.
Ограниченные возможности в материальной мотивации кадров	Недостаточные финансовые ресурсы для предоставления значительных материальных поощрений и премий персоналу.
Внедрение информационных технологий в управление кадровым потенциалом	Использование современных IT-решений для автоматизации процессов управления персоналом, учета данных и аналитики.
Учет местных особенностей и потребностей	Адаптация кадровой политики к специфике территории и потребностям населения конкретного муниципалитета.
Стимулирование инноваций и развитие творческого потенциала персонала	Поддержка и поощрение инициатив и новаторства со стороны сотрудников для улучшения эффективности работы органов местного самоуправления.

*Источник: Составлено авторами.*

Авторы выделили особенности, которые могут быть использованы при разработке модели управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления, выборе и практическом применении инструментов и методов управления.

Рекомендации, которые необходимо учитывать при проектировании модели управления кадровым потенциалом муниципальных служащих:

1. Создание документированной кадровой политики муниципалитета, которая бы включала в себя учет особенностей местного сообщества и соответствие государственным политикам и законодательству, постоянное обновление и адаптация кадровых процедур и политики в соответствии с изменениями в законодательстве и нормативных актах.

2. Создание прозрачных и конкурентных процедур найма, продвижения по карьерной лестнице, оценки персонала, обеспечивающих прозрачность и справедливость.

3. Развитие системы мотивации и стимулирования персонала, включающей как материальные, так и нематериальные стимулы, такие как возможности обучения, карьерного роста, признание достижений и участие в принятии решений.

4. Разработка программ обучения и развития, направленных на повышение квалификации персонала и адаптированных к специфике муниципальной службы.

5. Внедрение современных информационных технологий для автоматизации процессов управления кадровым потенциалом, учета данных и аналитики.

6. Стимулирование инноваций и развитие творческого потенциала персонала в виде создания механизмов поощрения и поддержки инициатив и инноваций, стимулирование творческого мышления и активного участия персонала в улучшении работы органов местного самоуправления.

7. Адаптация кадровой политики к местным особенностям и потребностям, регулярный анализ местных особенностей и потребностей населения с целью корректировки кадровой политики в соответствии с изменяющимися условиями и запросами общества.

Учет этих рекомендаций при проектировании модели управления кадровым потенциалом муниципальных служащих позволит создать эффективную систему управления персоналом, способствующую достижению стратегических целей и повышению качества предоставляемых услуг на местном уровне.

#### Конфликт интересов

Не указан.

#### Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

#### Литература:

1. *Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 12.12.2023) «О муниципальной службе в Российской Федерации»*
2. *Решение Совета по местному самоуправлению при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации на тему «Актуальные вопросы развития кадрового потенциала органов местного самоуправления». Приняты 17 января 2022 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://council.gov.ru/media/files/mOm9tD7GmyuW76XUKmPFULCAQzGuKuju.pdf>*
3. *Андруник, А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / А. П. Андруник. - 4-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2024. - 508 с.;*

#### Заключение

Таким образом, определены важность и актуальность исследования особенностей управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления для обеспечения эффективного функционирования органов самоуправления и удовлетворения потребностей общества.

В процессе обзора научной литературы были выявлены ключевые аспекты управления кадровым потенциалом, включая строгое законодательное регулирование, ориентацию на стратегические цели государства, ограниченные возможности в материальном стимулировании кадров, повышение престижа муниципальной службы, внедрение информационных технологий, учет местных особенностей и потребностей, а также стимулирование инноваций и развитие творческого потенциала персонала.

На основе анализа и систематизации этой информации были разработаны практические рекомендации по внедрению выявленных особенностей в модель управления кадровым потенциалом муниципальных служащих. Эти рекомендации направлены на создание системы управления кадрами органов местного самоуправления, которая направлена на реализацию стратегических целей этих органов и удовлетворение потребностей общества.

В целом данное исследование вносит свой вклад в понимание и оптимизацию управления кадровым потенциалом местного самоуправления, а его результаты могут быть использованы при разработке и реализации кадровой политики на практике.

#### Conflict of Interest

None declared.

#### Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

4. Андруник А.П. *Превентивная кадровая политика и эффективное управление персоналом. Монография, Пермь: изд-во «Аборигены», 2021. - 180 с.*
5. Андруник, А. П. Системно - векторное управление персоналом как средство реализации концепции опережающего развития кадрового менеджмента в сфере услуг / А. П. Андруник // *Сфера обращения в системе воспроизводства: Монография / Под редакцией Е.В. Гордеевой. Том II. – Пермь: Миг, 2019. – С. 73-92.*
6. Андруник, А. П. Управление кадровым потенциалом органов местного самоуправления / А. П. Андруник, И. А. Сорокин // *Финансовая экономика. – 2022. – № 8. – С. 3-6.*
7. Астахов, Ю. В. Актуальные проблемы развития кадрового потенциала органов местного самоуправления / Ю. В. Астахов, Н. С. Данакин, М. С. Веселова // *Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2020. – № 6. – С. 78-86.*
8. Боровкова, А. А. Особенности управления персоналом в органах местного самоуправления / А. А. Боровкова // *Вестник науки и образования. – 2020. – № 24(102). – С. 47-49.*
9. Данкова, Ж. Ю. Проблемы развития кадрового потенциала органов местного самоуправления: опыт исследования / Ж. Ю. Данкова, В. С. Куликов // *ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. – 2020. – № 2(32). – С. 108-117.*
10. Завадский, Е. С. Кадровый потенциал государственной службы: понятие, сущность, пути развития в современный период / Е. С. Завадский // *Актуальные вопросы управления персоналом : Сборник научных статей IV Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции, Москва, 02–06 декабря 2022 года. Том Часть II. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «ЭДЕЛЬВЕЙС», 2023. – С. 139-143.*
11. Кузнецова, М. Н. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления / М. Н. Кузнецова, А. А. Андреев // *Новеллы права, экономики и управления 2021 : сборник научных трудов по материалам VII международной научно-практической конференции, Гатчина, 26–27 ноября 2021 года. Том I. – Гатчина: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2022. – С. 240-245.*
12. Куракин, С. С. Понятие и сущность кадровой политики государственных органов и органов местного самоуправления / С. С. Куракин // *Роль бизнеса в трансформации общества - 2023 : Сборник тезисов студентов и аспирантов по итогам XVIII Международного конгресса (международной научно-практической конференции), Москва, 10–14 апреля 2023 года. – Москва: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2023. – С. 479-481.*
13. Металева, М. Ж. Особенности управления кадровым потенциалом муниципального образования / М. Ж. Металева // *Научный Лидер. – 2022. – № 5(50). – С. 83-86.*
14. Познахирко, Д. Ю. Роль информационных технологий в развитии кадрового потенциала местного самоуправления / Д. Ю. Познахирко // *Закон и общество: история, проблемы, перспективы : Материалы XXVII межвузовской научно-практической конференции студентов и аспирантов, Красноярск, 20 апреля 2023 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2023. – С. 81-82.*
15. Плехотин, А. В. Управление кадровым потенциалом в органах местного самоуправления / А. В. Плехотин // *Форум Серия: Современное состояние и тенденции развития гуманитарных и экономических наук. – 2022. – № S1-2(27). – С. 99-106.*
16. Филиппов, А. Б. Управление кадровым потенциалом органов власти местного самоуправления / А. Б. Филиппов // *Инновации. Наука. Образование. – 2023. – № 78. – С. 190-200*

**References:**

1. Federal Law No. 25-FZ dated 03/02/2007 (as amended on 12/12/2023) «On Municipal Service in the Russian Federation»
2. The decision of the Council for Local Self-Government under the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation on the topic «Topical issues of human resources development of local self-government bodies». Adopted on January 17, 2022 [Electronic resource]. Access mode: URL: <http://council.gov.ru/media/files/mOm9tD7GmyuW76XUKmPFULCAQzGuKujy.pdf>
3. Andrunik, A. P. *Personnel security: innovative technologies of personnel management: a textbook / A. P. Andrunik. – Moscow : Dashkov and K, 2019. – 508 p.*

4. Andrunik A.P. *Preventive personnel policy and effective personnel management. Monograph, Perm: publishing house «Aborigines», 2021. – 180 p*
5. Andrunik, A. P. *System - vector personnel management as a means of implementing the concept of advanced development of personnel management in the service sector / A. P. Andrunik // Sphere of circulation in the reproduction system: Monograph / Edited by E.V. Gordeeva . Volume II. – Perm: Mig, 2019. – pp. 73-92.*
6. Andrunik, A. P. *Human resource management of local governments / A. P. Andrunik, I. A. Sorokin // Financial Economics. - 2022. – No. 8. – pp. 3-6.*
7. Astakhov, Yu. V. *Actual problems of the development of the personnel potential of local governments / Yu. V. Astakhov, N. S. Danakin, M. S. Veselova // Scientific Review. Series 2: Humanities. – 2020. – No. 6. – pp. 78-86.*
8. Borovkova, A. A. *Features of personnel management in local governments / A. A. Borovkova // Bulletin of Science and Education. – 2020. – № 24(102). – Pp. 47-49.*
9. Dankova, Zh. Yu. *Problems of development of the personnel potential of local governments: research experience / Zh. Yu. Dankova, V. S. Kulikov // GosReg: state regulation of public relations. – 2020. – № 2(32). – Pp. 108-117.*
10. Zavadsky, E. S. *Personnel potential of the civil service: the concept, essence, ways of development in the modern period / E. S. Zavadsky // Topical issues of personnel management : Collection of scientific articles of the IV National (All-Russian) Scientific and practical Conference, Moscow, December 02-06, 2022. Volume Part II. – Moscow: Limited Liability Company «EDELWEISS», 2023. – pp. 139-143.*
11. Kuznetsova, M. N. *Problems of staffing of local governments / M. N. Kuznetsova, A. A. Andreev // Novellas of law, economics and management 2021 : collection of scientific papers based on the materials of the VII International scientific and practical conference, Gatchina, November 26-27, 2021. Volume 1. – Gatchina: State Institute of Economics, Finance, Law and Technology, 2022. – pp. 240-245.*
12. Kurakin, S. S. *The concept and essence of personnel policy of state bodies and local governments / S. S. Kurakin // The role of business in the transformation of society - 2023: A collection of abstracts of students and postgraduates based on the results XVIII International Congress (International Scientific and Practical Conference), Moscow, April 10-14, 2023. – Moscow: Moscow Financial and Industrial University «Synergy», 2023. – pp. 479-481.*
13. Metaeva, M. Zh. *Features of human resource management of a municipal formation / M. Zh. Metaeva // Scientific Leader. – 2022. – № 5(50). – Pp. 83-86.*
14. Poznakhirko, D. Yu. *The role of information technologies in the development of the human resources potential of local self-government / D. Yu. Poznakhirko // Law and society: history, problems, prospects: Materials of the XVII interuniversity scientific and practical conference of students and postgraduates, Krasnoyarsk, April 20, 2023. – Krasnoyarsk: Krasnoyarsk State Agrarian University, 2023. – pp. 81-82.*
15. Plekhotin, A.V. *Human resource management in local governments / A.V. Plekhotin // Forum Series: Current state and trends in the development of humanities and economic sciences. – 2022. – № S1-2(27). – pp. 99-106.*
16. Filippov, A. B. *Human resource management of local government authorities / A. B. Filippov // Innovations. Science. Education. – 2023. – No. 78. – pp. 190-200.*

#### Информация об авторах:

**Шишков Николай Николаевич**, аспирант, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва, Россия, nikolay-1998@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0006-1607-4217>

**Андруник Андрей Петрович**, доктор педагогических наук, профессор, Почётный работник сферы образования РФ, профессор кафедры политического анализа и социально-психологических процессов РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия, andrunik72@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9073-518X>

**Nikolay N. Shishkov**, postgraduate student, Moscow Financial and Industrial University "Synergy", Moscow, Russia.

**Andrey P. Andrunik**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Honorary Worker of the sphere of Education of the Russian Federation, Professor of the Department of Political Analysis and Socio-Psychological Processes of Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia.