

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ МВД РОССИИ

DOI: 10.25629/НС.2021.03.12

Иванова А.М.

Санкт-Петербургский университет МВД России

Аннотация. Целью данной статьи является обзор значимых исследований, проведенных в области изучения человеческого капитала. Рассматривается эволюция понятия «человеческий капитал», его экономический, социальный и психологический аспекты, роль в качестве основного возобновляемого ресурса развития современного российского общества и потенциального роста экономики страны. В качестве ключевых компонентов человеческого капитала выделены состояние здоровья, качество образования и профессиональной подготовки, уровень культуры, психологические качества и свойства, социальное пространство взаимодействия личности. Обсуждаются результаты предыдущих исследований, согласно которым установлены взаимосвязи параметров психологического человеческого капитала с показателями удовлетворенности от работы, лидерства, производительности труда, мотивации профессиональной деятельности, субъективного благополучия, стресса и профессионального выгорания, организационной приверженности и лояльности персонала.

Показано значение и содержание человеческого капитала как основного организационного ресурса развития системы МВД России. Психологический человеческий капитал представляется, по А.И. Юрьеву, как базовая конструкция, состоящая из психологических параметров: жизнеспособность индивида, работоспособность субъекта, способность личности к экономико-политическим инновациям и способность индивидуальности к обучению. Рассмотрена роль образовательных организаций МВД России в формировании психологического человеческого капитала не только для органов внутренних дел, но и государства в целом. Обсуждаются возможные пути и средства решения этой стратегической задачи.

Ключевые слова: человеческий капитал, образовательные организации МВД России, концепция ведомственного образования, миссия университета, совершенствование системы подготовки кадров для органов внутренних дел.

Введение в проблему

Состояние человеческого капитала – важнейший источник экономического роста и процветания любой страны. Существенный вклад в формирование и развитие человеческого капитала государства вносят образовательные организации высшего образования, в том числе ведомственные. Государственные инвестиции в образование и профессиональную подготовку окупаемы в долгосрочной перспективе. Установлено, что «образованные работники способны к более сложному и производительному труду, более рациональному использованию материальных и временных ресурсов, успешнее адаптируются к технологическим, институциональным и социальным изменениям и инновациям» [4, с. 248]. Не случайно в качестве обобщенного экономического индекса человеческого капитала общества часто применяют среднеарифметическое число накопленных лет образования. Качественное образование и профессиональная компетентность работника становятся залогом его трудовой мобильности, конкурентоспособности на рынке труда и более высокого уровня материального вознаграждения за труд.

Безопасность, защита геополитических интересов государства в условиях глобализации, развитие инновационной экономики и экономики знаний, преодоление демографического кризиса - все эти актуальные для современной России задачи могут быть решены за счет осознанного, целенаправленного формирования человеческого капитала. Управляемый процесс создания конкурентоспособного человеческого капитала страны предполагает «проектирование» своего гражданина, с использованием самых передовых образовательных технологий, с опорой на опыт психолого-педагогической и социальной практики [18]. Идея создания «нужного

человека», гражданина, патриота, адаптированного к глобальным изменениям нового тысячелетия, обладающего необходимыми компетенциями, способного воспринять и освоить новые, более прогрессивные и эффективные формы социальной жизни, находит отражение в ряде программных выступлений политических лидеров России [9, 14, 16]. Так, еще в 2016 году, выступая с ежегодным Посланием к Федеральному Собранию президент Российской Федерации, В.В. Путин подчеркнул, что «Смысл всей нашей политики – это сбережение людей, умножение человеческого капитала как главного богатства России...» [12].

В настоящее время комплексное реформирование системы воспитательной работы и совершенствование системы подготовки кадров для органов внутренних дел определены в качестве приоритетных задач ведомственного образования. Однако деятельность образовательных организаций МВД России ограничена узким пространством решения прагматических частных задач (совершенствование методического обеспечения учебного процесса, дальнейшая профилизация вузов, повышение квалификации преподавателей и их стажировка в территориальных органах, ужесточение служебной дисциплины, соблюдение законности, активизация профориентационной работы, воспитание патриотизма и гражданственности) и не решает проблемы целевого «управления будущим» министерства. В то же время концепции современного университетского образования предлагают синтетическую модель образовательного процесса, сочетающую утилитарный подход с элитарно-гуманитарным.

Воспроизводство конкурентоспособного человеческого капитала начинается с понимания того, что такое современный конкурентоспособный человек: для каких целей и какими методами его формировать. Каждая страна разрабатывает национальные проекты «нужного человека» и образовательные технологии его создания. Таким образом, образовательные организации высшего образования становятся ключевым социальным институтом формирования человеческого капитала государства.

Краткий обзор исследований

Понятие «человеческий капитал» в научный оборот ввели экономисты. Нобелевские лауреаты Теодор Шульц (1979) и Гэрри Беккер (1992) первыми применили экономический подход к анализу человеческого поведения. Сопоставив прогностические расчеты, основанные на учете классических факторов роста экономики, со статистическими данными о состоянии экономик ведущих мировых держав, ученые пришли к выводу, что основным социальным и производительным фактором экономического развития современного общества является человеческий капитал. Опираясь на достижения частных экономических теорий, исследователи сформулировали концепцию, в которой человеческий капитал представлен в качестве важнейшей экономической категории.

Разработав категориальный аппарат теории человеческого капитала и расширив сферы её использования для объяснения различных социальных связей, Г. Беккер внес заметный вклад в развитие концепции человеческого капитала. Тем не менее, вне поля его внимания остался вопрос о природных источниках происхождения человеческого капитала и факторах, лимитирующих вложения в человеческий капитал. Можно предположить, что инвестиции в расширение профессиональных способностей индивида целесообразны только при условии, что он здоров и способен к предполагаемой трудовой деятельности.

В отличие от экономистов прошлого, Г. Беккер, Т. Шульц и другие сторонники школы человеческого капитала не ограничились общими рассуждениями о роли инвестиций в человека, а перешли к практической разработке методов количественного анализа качества человеческого капитала.

Среди отечественных разработчиков экономической теории человеческого капитала можно выделить М.М. Критского, С.А. Курганского, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Е.Д. Цыренкова и др.

В частности, С.А. Дятлов и А.И. Добрынин рассматривают человеческий капитал как сформированный в результате инвестиций и накопленный запас здоровья, знаний навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного

производства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов (зарботков) данного человека [10].

И.В. Ильинский, утверждающий, что именно человеческий капитал является приоритетным фактором развития экономики и социальной жизни, в качестве ключевых компонентов человеческого капитала выделил здоровье, образование и культуру [6].

Расширенный перечень базовых компонентов человеческого капитала приводит Е.В. Ванкевич, включая в него следующие: «1) уровень образования и профессиональной подготовки, информированность; 2) физиологические характеристики личности и состояние здоровья; 3) профессиональная и географическая мобильность; 4) психологические особенности личности (потребности, мотивы, ценности)» [5, с. 15].

Сопоставляя капитал физический и человеческий, следует отметить, что износ и амортизация человеческого капитала протекают иначе, нежели постепенное снижение стоимости основных фондов. В отличие от материально-вещественных ресурсов, которые неуклонно теряют свою ценность в силу физического износа и технологического устаревания, человеческий капитал в первые годы своего функционирования за счет физического и личностного взросления работника, накопления им профессионального опыта, только повышает свою ценность. Обесценивание человеческого капитала начинается с того момента, когда накопленный профессиональный опыт уже не может компенсировать наступившего физического износа организма и морального износа запаса знаний и ранее полученной квалификации. Как правило, подобные явления наблюдаются к концу второго десятилетия трудового стажа работника. Кроме того, человеческий капитал никогда не подвергается полному износу и обесцениванию.

Человеческий капитал рассматривается в качестве основного возобновляемого ресурса развития современного общества и потенциального роста экономики страны. Так, Всемирный банк разработал и приступил к реализации Проекта развития человеческого капитала, который получил новое звучание в условиях пандемии COVID-19 [19]. В рамках Проекта разработана методология расчета Индекса человеческого капитала. Сбережение и приумножение человеческого капитала требует особого внимания к его компонентам: состоянию здоровья, качеству образования и профессиональной подготовки, уровню культуры, психологическим качествам и свойствам личности.

Рынок инвестиций в человеческий капитал, подобно любому рынку капиталовложений, не лишен ряда недостатков:

- большая часть населения ограничена в средствах и не способна на инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи;
- молодежь, которая является основным носителем человеческого капитала, от которого зависят его качественные и количественные характеристики, мало информирована о ценности образования, что приводит к недостаточному или нерациональному инвестированию;
- относительная мобильность рабочей силы, открытость рынка труда в современном мире заставляет работодателей более осмотрительно и осторожно инвестировать в развитие человеческого капитала своей организации.

В силу выявленных уязвимостей рынка человеческого капитала идею о саморегуляции рыночных механизмов, обеспечивающих оптимальный для экономики страны уровень подобных капиталовложений, следует признать утопичной. Поэтому участие правительства и ему подчиненных ведомств в инвестировании в человеческий капитал представляется жизненно необходимым. Тем более, что исследователи указывают на развитие кризисной ситуации с человеческим капиталом в России. Как отмечает С.А. Курганский, «в России сложилась деформированная структура капиталовложений в формирование человеческого капитала, препятствующая его качественному воспроизводству», а по ряду параметров приводящая к оскудению ключевых активов (например, капитал здоровья) [8, с.8]. Представляется необходимым, чтобы Ми-

нистерство внутренних дел Российской Федерации и, прежде всего, университеты ему подведомственные, приняли участие в решении государственной задачи по формированию, развитию и сбережению человеческого капитала.

Сформировавшаяся в русле институциональных экономических концепций, теория человеческого капитала считается элементом преимущественно науки экономической. В рамках данного подхода человеческий капитал рассматривается не как самостоятельный феномен, а как дополнительный ресурс достижения экономических целей. Иную позицию в отношении к понятию «человеческий капитал» занимают социологи.

Интерпретация понятия «человеческий капитал» в русле социологии предполагает сосредоточение исследовательского внимания на человеческой субъектности. Так предметом изучения становится человеческое содержание объективных общественных отношений.

Разработчики социальной концепции человеческого капитала, социологи Пьер Бурдьё, Роберт Патнем и Джеймс Коулман, сосредоточились на рассмотрении особенностей социальной организации (принципов, норм, структур), способствующих повышению эффективности осуществляемых обществом координированных действий. Джеймс Коулман, в частности, отмечает, что парадигма развития современного общества изменилась с экономической на социальную. Постепенно социальные факторы, отражающие специфику взаимоотношений людей в самом широком социальном контексте, занимают всё более важное место в формировании инновационного потенциала общества, его экономического благосостояния и культурного процветания [21]. Важно отметить, что гуманистические идеи, отрицающие жесткую и беспощадную конкуренцию, ориентирующие людей на сотрудничество, социальную солидарность, порядочность и честность, заложенные в основу социальной концепции человеческого капитала, также разделяются и сторонниками психологического подхода к пониманию человеческого капитала. Так, в исследованиях Norman, Avey, Nimnicht and Pigeon показано, что сотрудники, характеризующиеся высокими показателями человеческого капитала и наиболее тесно идентифицирующие себя с организацией, чаще демонстрируют организационную лояльность и реже проявляют девиантное поведение на рабочем месте [25].

В ряде социологических работ, выполненных в русле устоявшейся трактовки человеческого капитала, внимание исследователей обращено к социальному содержанию основных компонентов человеческого капитала, из которых наиболее значимым считается образование. Оценивая взаимосвязь профессионального образования, особенностей труда и уровня дохода той или иной социальной группы (молодежи, сельских жителей, среднего класса и пр.), социологи, вслед за экономистами, человеческий капитал рассматривают как важный элемент трудового и производственного, социального и политического процесса, упуская из виду, что формирование и накопление человеческого капитала может быть самоцелью развития самого человека.

Иного подхода придерживается в своих работах Н.Ю. Федоров. Он раскрывает человеческий капитал как строго социологическую категорию, отражающую саморазвитие человека (социальной группы) в творческом процессе, выражающимся в инновационной деятельности, способствующей передовому технологическому и экономическому развитию [17]. Трудовая деятельность, нацеленная на производство капитала, предполагает наличие у субъекта не только необходимых социальных качеств, но и их непрерывное развитие и совершенствование, что, в свою очередь, обогащает самого человека. Человеческий капитал, как указывает Н.Ю. Федоров, прирастает за счет работников, характеризующихся высоким уровнем профессионального образования, стремлением к самосовершенствованию, способностью к инновациям и креативностью. В способности творчески реализовывать трудовую деятельность, приносящую инновационные результаты, Н.Ю. Федоров видит отличие понятия «человеческий капитал» от понятия «рабочая сила».

В рамках социологического подхода к проблеме человеческого капитала особо подчеркивается, что человеческий капитал формируется и развивается не только за счет обогащения социальных качеств самого субъекта трудовой деятельности, но и благодаря установлению им

позитивных межличностных отношений с другими участниками трудового процесса. В современном обществе, которое социологи именуют информационным, физический капитал утратил свою доминирующую позицию. Теперь человеческие ресурсы обуславливают конкурентное преимущество современных экономик и, благодаря теории человеческого капитала, инвестиции в человека стали считаться столь же важным источником экономического роста, как и физический или природный капитал. Широко известно высказывание Била Гейтса о том, что самый ценный актив его компании по вечерам её покидает.

К важным параметрам социального человеческого капитала относят: нормы и общественные отношения, способствующие согласованным действиям ради достижения поставленных целей; социальные институты и национальные обычаи, преумножающие общественные связи; ценности и установки, способствующие межгрупповому сплочению и направленные на социальную морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел, большое внимание уделяется формированию конструктивных межличностных отношений, способствующих продуктивной совместной деятельности сотрудников в служебных коллективах. Особо подчеркивается, что характер межличностных отношений в служебном коллективе оказывает существенное влияние не только на мотивацию и результаты деятельности, но и на процесс развития личности сотрудника органов внутренних дел. В качестве приоритетных задач воспитательной работы в органах внутренних дел выделяется формирование таких смысло-жизненных ориентаций, как «преданность своему Отечеству, уважение отечественной истории, национальных, культурных и духовных ценностей, гордость за принадлежность к профессии, верности Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, лучшим профессиональным традициям, устойчивая нравственная мотивация к добросовестному труду». Все перечисленное несомненно должно преумножить социальный человеческий капитал подразделений органов внутренних дел.

Психологический подход к проблеме человеческого капитала находится в стадии разработки. Наиболее распространенным направлением психологического анализа данного феномена можно считать психологию управления человеческим капиталом, выделившуюся из организационной психологии. Анализируя позитивное организационное поведение, Luthans (2002) пришел к выводу, что такое поведение обусловлено, прежде всего, непрерывным обучением и умелым использованием сильных сторон человеческих ресурсов и психологического капитала организации [24]. В качестве наиболее значимых компонентов позитивного организационного поведения автор выделяет позитивную мотивационную устремленность в будущее, оптимизм, устойчивость перед невзгодами и самоэффективность.

Библиометрический анализ, проведенный Mehmet Karakus, показал, что всплеск интереса к проблеме психологического содержания человеческого капитала приходится на 2013 год и с тех пор неуклонно растет [23]. За прошедшие годы исследовательский интерес был направлен на установление характера взаимодействия параметров человеческого капитала с такими показателями, как удовлетворенность работой, истинное лидерство, производительность труда, мотивация и установки профессиональной деятельности, субъективное благополучие, стресс и профессиональное выгорание, организационная приверженность и лояльность персонала и пр.

Так, в исследовании 2012 года, посвященном изучению влияния психологического капитала на удовлетворенность работой полицейских-мужчин, отмечается, что психологический капитал и все его элементы положительно влияют на удовлетворенность работой. При этом наибольший вклад в удовлетворенность полицейскими службой вносит самоэффективность [20].

На определяющую роль параметра самоэффективности в конструкторе психологического капитала также указывает Himangini Rathore Нооја. Проанализировав предикторы профессионального выгорания офицеров полиции, автор пришел к заключению, что умение найти баланс между интересами службы и семьи отличает сотрудников, характеризующихся высокими показателями развития психологического капитала и, прежде всего, самоэффективности [22].

В концепции А.И. Юрьева, базирующейся на учении Б.Г. Ананьева о единстве биологического и социального в человеке и теории системного описания В.А. Ганзена, в качестве психологических качеств человеческого капитала выделяются: жизнеспособность индивида, работоспособность субъекта, способность личности к экономико-политическим инновациям и способность индивидуальности к обучению.

Образ жизни, как индикатор жизнеспособности индивида, определяется тем, насколько положительные мотивы преобладают над отрицательными в поведении конкретного человека. Жизнеспособность индивида, выражение которой мы обнаруживаем в количестве прожитых лет, степени сохранности физического и психического здоровья, в устойчивости к футурошоку от стремительных и радикальных изменений, постигших человеческую цивилизацию, может проявляться как демографический кризис.

Жизненная позиция, как индикатор работоспособности субъекта, отражает готовность человека работать на пределе своих возможностей необходимое время, создавая потребительскую стоимость мирового уровня за счет развитых жизненных сил и интеллекта. Работоспособность субъекта определяется степенью эмоционально-волевого контроля собственного поведения; тем, насколько последователен и настойчив человек в достижении поставленных целей; в его неизменной направленности на созидательную социально одобряемую деятельность. Утрата работоспособности широкими слоями населения может проявиться как серьезная экономическая проблема,

Мировоззрение, как индикатор способности личности к инновациям, находит отражение в смысловых ориентациях, принципах, убеждениях и идеалах, сквозь призму которых человек оценивает окружающую его действительность и выстраивает своё будущее. Способность личности к инновациям определяется степенью уверенности в себе и своём будущем, готовностью к самореализации в творческой трудовой деятельности и во всех сферах социальной жизни, вопреки жизненным невзгодам и трудностям, несправедливости и несовершенству окружающего мира. Кризис мировоззрения может проявиться разобщением в обществе по острым вопросам политической, экономической, культурной и духовной жизни; усилением социальной напряженности и социального конфликта в обществе.

Картина мира, как индикатор способности к обучению, предполагает самостоятельность в определении цели и смысла жизни, характеризуется стремлением человека за счет приобретенных знаний, умений и навыков преобразовать мир, в котором он живет. Разрушение картины мира означает крах надежд, ожесточение сердца, влекущее за собой рост деструктивного поведения и насилия.

В целом, как указывает А.И. Юрьев, «человеческий капитал определяется числом людей, наделенных необходимыми качествами для самосохранения и воспроизводства в непрерывно трансформирующихся жизненных условиях, достаточным для хозяйственного освоения и защиты территорий, принадлежащих государству. Интегральный показатель уровня развития человеческого капитала количественно характеризует мощь страны, может рассматриваться как эквивалент капиталу финансовому по значимости, важности, ценности для её существования и процветания» [16, с 20-22].

Выводы и заключение

В настоящее время психологическая работа в органах внутренних дел Российской Федерации не ориентирована на формирование и сбережение человеческого капитала в прямой постановке вопроса, но решает частные задачи по формированию и развитию у сотрудников «профессионально значимых личностных качеств, морально-психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач в любых условиях обстановки» [3].

На рубеже эпох, при переходе от индустриального общества к информационному, функции университетов значительно расширяются. Современный университет, как важнейший социальный институт общества, является «кузницей» управленческих кадров высшего звена.осу-

ществляя образовательный процесс, проводя фундаментальные и прикладные научные исследования, университеты вносят существенный вклад в инновационное развитие экономики, гражданского общества и государства в целом. Постепенно расширяясь, университеты преобразуются в особые интеллектуальные города, формирующие окружающее социокультурное пространство [11]. В свою очередь, университет – человек, неизменно занимающий позиции лидерства и руководства в разных отраслях и сферах деятельности. Это тот, кто способен, в силу интеллектуального превосходства, разностороннего развития личности, активной жизненной позиции, влиять на сущность, содержание и осуществление социально значимых процессов не только в сфере своей профессиональной деятельности, но и далеко за ее пределами.

Вопрос о соотношении общекультурного, элитарно-гуманитарного, утилитарного узкопрофессионального знания в образовательном процессе решается каждым университетом автономно, в соответствии с выбранной концепцией (миссией) вуза. Автономией в осуществлении образовательной, научной и иных видов деятельности наделил Федеральный закон «Об образовании», в п. 2 статьи 28 которого указывается, что «образовательные организации свободны в определении содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым ими образовательным программам» [1]. Данное положение согласуется с фундаментальными принципами Великой хартии европейских университетов (1988) [14]. Деятельность университетов МВД России также могла бы строиться в соответствии с основополагающими принципами функционирования ведущих университетов мира, тем более что это в полной мере соответствует основополагающими принципами государственной политики в области научно-технологического развития Российской Федерации [2].

В основу программы реализация стратегической задачи по формированию человеческого капитала на базе университетов МВД России может быть положена базовая психологическая модель, предложенная А.И. Юрьевым, которая выделяет четыре основных показателя человеческого капитала: 1) жизнеспособность человека; 2) работоспособность человека; 3) способность к инновациям; 4) способность к обучению.

Модернизация организационной и содержательной направленности функций органов внутренних дел, обусловленная вступлением в силу закона «О полиции», повлекла за собой кардинальные изменения требований, предъявляемых к личности, поведению и профессиональной компетентности сотрудников. В системе образовательных организаций МВД России именно университеты, как региональные научно-образовательные и культурные комплексы, могли бы принять на себя миссию формирования человеческого капитала в качестве приоритетного направления своей деятельности. Переориентация образовательного процесса университетов МВД России с утилитарных задач практико-ориентированного профессионального обучения на решение задачи стратегической – формирование элиты общества и государства, обладающей превосходными качествами человеческого капитала, позволит повысить конкурентоспособность и престиж ведомственного образования, одновременно способствуя решению важнейшей государственной задачи. Осуществляемые в настоящий момент преобразования МВД России создают все условия для разработки и внедрения принципиально новой концепции ведомственного образования, в основе которой должен лежать «проект гражданина страны, её элиты».

Библиография:

1. Федеральный закон от 12 декабря 2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс] - <http://минобрнауки.рф/документы/2974>.
2. Указ Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». // <http://kremlin.ru/acts/bank/41449/page/1>.
3. Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. №900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

4. Белькина А.С. Социально-экономическое неравенство регионов России: пути решения проблемы // ПСЭ. 2015. №3 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskoe-neravenstvo-regionov-rossii-puti-resheniya-problemy> С. 246-248.
5. Ванкевич В.Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования: монография. – Минск: БГЭУ, 2000. – 238 с.
6. Ильинский И.В. Человеческий капитал общества: структурно-функциональный характер // Вестник СПбГУТД. Серия 3: экономические, гуманитарные и общественные науки. - №4 – 2016. – С. 11-15.
7. Клинова М.В., Сидорова Е.А. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты / М.В. Клинова, Е.А. Сидорова // Вопросы экономики. – 2012. – № 8. – С. 80–97.
8. Курганский С.А. Человеческий капитал России // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2004. - № 1. – С. 4-9.
9. Матвиенко В.И. Конкурентоспособность стран определяется качеством человеческих ресурсов. Совет Федерации / Материалы пресс-службы / Парламентская хроника / 2012 / 02 - URL: http://www.council.gov.ru/print/inf_ps/chronicle/2012/02/item18813.html.
10. Мордовеченков Н.В. Понятие человеческого капитала. [Электронный ресурс] - <https://refdb.ru/look/2722865.html>.
11. Панькова Н. М. Миссия университета в современных концепциях высшего университетского образования // Известия ТПУ. 2008. №6. - [Электронный ресурс] - <http://cyberleninka.ru/article/n/missiya-universiteta-v-sovremennyh-kontseptsiyah-vysshego-universitetskogo-obrazovaniya>.
12. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 1 декабря 2016 года. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/messages/53379>.
13. Путин оценил просьбу Кудрина увеличить расходы на человеческий капитал // РИА НОВОСТИ выпуск от 25.12.2019. - URL: <https://ria.ru/20191225/1562854554.html>.
14. Сарыбеков М.Н., Сыдыкназаров М.К. Словарь науки. Общенаучные термины и определения, науковедческие понятия и категории: Учебное пособие. Изд. 2-е, доп. и перераб. – Алматы: Триумф «Т», 2008. – С. 40-42.
15. Собянин С.С. Опасная самоуспокоенность // Российская газета - федеральный выпуск №5000 (176) от 18 сентября 2009 г.
16. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала: учебное пособие /под науч. ред. д-ра психол. наук, проф. А.И. Юрьева. – СПб.: Logos, 2006. – 512 с.
17. Федоров Н.Ю. К социологической интерпретации понятия «человеческий капитал» // Международный научно-исследовательский журнал. – 2014. – № 10 (29) Часть 3. – С. 81-84.
18. Юрьев А.И. Базовая психологическая модель человеческого капитала. / Институт политической психологии. URL: <http://www.inspp.ru/>.
19. World Bank. 2020. The Human Capital Index 2020 Update : Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> License: CC BY 3.0 IGO. – URI: <http://hdl.handle.net/10986/34432>.
20. Ali B., Mirali S.N., Hossein A., Mohammadreza P. The effect of psychological capital on the job satisfaction of male officers of police organization // Police management studies quarterly (PMSQ). 2012, Volume 7, Number 3; Page(s) 346 To 369.
21. Coleman J., James S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. Vol. 94 (Supplement) Organizations and Institutions Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure - 1998. - S 95-S120. <http://www.socialcapital-gateway.org/content/paper/coleman-j-s-1988-social-capital-creation-human-capital-american-journal-sociology-94-s>.

22. Hooja, Himangini. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*. 4. 93-96.

23. Karakuş M. Psychological Capital Research in Social Sciences: A Bibliometric Analysis// ©EIJEAAS 2018 Volume: 4, Issue: 8, 39-58, Ohio, USA Electronic International Journal of Education, Arts, and Science <http://www.eijeas.com>

24. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.

25. Norman SM, Avey JB, Nimnicht JL, Graber Pigeon N. The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2010;17(4):380-391. doi:10.1177/1548051809353764

Иванова Александра Михайловна. Кандидат психологических наук, заместитель начальника кафедры педагогики и психологии. E-mail: Ivanova_akex@mail.ru

PSYCHOLOGICAL AND SOCIAL HUMAN CAPITAL IN THE EDUCATIONAL TRAINING SPACE OF THE MIA OF RUSSIA

DOI: 10.25629/HC.2021.03.12

Ivanova A.M.

St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Abstract. The purpose of this article is to review the significant research conducted in the field of human capital research. The evolution of the concept of "human capital", its economic, social and psychological aspects, its role as the main renewable resource for the development of modern Russian society and the potential growth of the country's economy are considered. The state of health, the quality of education and vocational training, the level of culture, psychological qualities and properties, the social space of interaction of the individual are identified as key components of human capital. The results of previous studies are discussed, according to which the relationships between the parameters of psychological human capital and indicators of job satisfaction, leadership, labor productivity, motivation of professional activity, subjective well-being, stress and professional burnout, organizational commitment and staff loyalty are established.

The significance and content of human capital as the main organizational resource for the development of the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia is shown. Psychological human capital is represented, according to A.I. Yuryev, as a basic structure, consisting of psychological parameters: the viability of the individual, the performance of the subject, the ability of the individual to economic and political innovations and the ability of the individual to learn. The role of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the formation of psychological human capital not only for the internal affairs bodies, but also for the state is considered generally. Possible ways and means of solving this strategic problem are discussed.

Key words: human capital, educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia, the concept of departmental education, the mission of the university, improvement of the training system for the internal affairs bodies.

References

1. Federal Law of December 12, 2012 No. 273 - FZ "On Education in the Russian Federation". URL: <http://minobrnauki.rf/dokumenty/2974>. In Rus.

2. Decree of the President of the Russian Federation dated 01.12.2016 No. 642 "On the Strategy of Scientific and Technological Development of the Russian Federation". URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41449/page/1>. In Rus.
3. Order of the Ministry of Internal Affairs of Russia of December 25, 2020 No. 900 "Questions of the organization of moral and psychological support for the activities of the internal affairs bodies of the Russian Federation". In Rus.
4. Bel'kina A.S. *Sotsial'no-ekonomicheskoe neravenstvo regionov Rossii: puti resheniya problemy* [Socio-economic inequality of Russian regions: ways to solve the problem]. PSE. 2015. No 3 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskoe-neravenstvo-regionov-rossii-puti-resheniya-problemy>. P. 246-248.
5. Vankevich V.E. *Ekonomicheskie otnosheniya zanyatosti: zakonomernosti razvitiya i regulirovaniya* [Economic relations of employment: patterns of development and regulation]. Minsk: BGEU, 2000. 238 p.
6. Il'inskii I.V. [Human capital of society: structural and functional nature]. *Vestnik SPbGUTD. Seriya 3: ekonomicheskie, gumanitarnye i obshchestvennye nauki*. No 4. 2016. P. 11-15. In Rus.
7. Klinova M.V., Sidorova E.A. [Human Capital in the European Union: State and Supranational Contexts]. *Voprosy ekonomiki*. 2012. No 8. P. 80–97. In Rus.
8. Kurganskii S.A. [Human capital of Russia]. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii*. 2004. No 1. P. 4-9. In Rus.
9. Matvienko V.I. The competitiveness of countries is determined by the quality of human resources. Federation Council / Press Service Materials / Parliamentary Chronicle / 2012/02. URL: http://www.council.gov.ru/print/inf_ps/chronicle/2012/02/item18813.html. In Rus.
10. Mordovechenkov N.V. Ponyatie chelovecheskogo kapitala [Human capital concept]. URL: <https://refdb.ru/look/2722865.html>. In Rus.
11. Pan'kova N. M. *Missiya universiteta v sovremennykh kontseptsiyakh vysshego universitetskogo obrazovaniya* [The mission of the university in modern concepts of higher university education]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/missiya-universiteta-v-sovremennykh-kontseptsiyah-vysshego-universitetskogo-obrazovaniya>. In Rus.
12. Message from the President of the Russian Federation to the Federal Assembly on December 1, 2016. URL: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/messages/53379>. In Rus.
13. Putin otsenil pros'bu Kudrina uvelichit' rashkody na chelovecheskii kapital [Putin appreciated Kudrin's request to increase spending on human capital]. RIA NOVOSTI issue dated 25.12.2019. URL: <https://ria.ru/20191225/1562854554.html>. In Rus.
14. Sarybekov M.N., Sydyknazarov M.K. *Slovar' nauki. Obshchenauchnye terminy i opre-dele-niya, naukovedcheskie ponyatiya i kategorii* [Dictionary of Science. General scientific terms and definitions, scientific concepts and categories]. 2nd ed. Almaty: Triumf "T", 2008. P. 40-42.
15. Sobyenin S.S. *Opasnaya samospokoennost'* [Dangerous complacency]. *Rossiiskaya gazeta*. No 5000 (176). 18/09/2009. In Rus.
16. *Strategicheskaya psikhologiya globalizatsii: Psikhologiya chelovecheskogo kapitala: uchebnoe posobie* [Strategic Psychology of Globalization: The Psychology of Human Capital: A Study Guide]. Yur'ev A.I. (ed). St. Petersburg: Logos, 2006. 512 p.
17. Fedorov N.Yu. [Towards a sociological interpretation of the concept of "human capital"] *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal*. 2014. No 10 (29). Part 3. P. 81-84. In Rus.
18. Yur'ev A.I. [Basic psychological model of human capital]. *Institut politicheskoi psikhologii*. URL: <http://www.inspp.ru/>. In Rus.
19. World Bank. 2020. The Human Capital Index 2020 Update : Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> License: CC BY 3.0 IGO. – URI: <http://hdl.handle.net/10986/34432>.

20. Ali B., Mirali S.N., Hossein A., Mohammadreza P. The effect of psychological capital on the job satisfaction of male officers of police organization // *Police management studies quarterly (PMSQ)*. 2012, Volume 7, Number 3; Page(s) 346 To 369

21. Coleman J., James S. Social Capital in the Creation of Human Capital // *American Journal of Sociology*. Vol. 94 (Supplement) Organizations and Institutions Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure - 1998. - S 95-S120. <http://www.socialcapital-gateway.org/content/paper/coleman-j-s-1988-social-capital-creation-human-capital-american-journal-sociology-94-s>.

22. Hooja, Himangini. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*. 4. 93-96.

23. Karakuş M. Psychological Capital Research in Social Sciences: A Bibliometric Analysis// ©EIJEAS 2018 Volume: 4, Issue: 8, 39-58, Ohio, USA *Electronic International Journal of Education, Arts, and Science* <http://www.eijeas.com>.

24. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.

25. Norman SM, Avey JB, Nimmicht JL, Graber Pigeon N. The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2010;17(4):380-391. doi:10.1177/1548051809353764

Ivanova Alexandra Mikhailovna. PhD in Psychology, Deputy Head of the Department of Pedagogy and Psychology. E-mail: Ivanova_akex@mail.ru