

УДК 351/354

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РФ**Кочетов Михаил Сергеевич**

Студент 4 курса института технологий и управления
mikl1023@mail.ru

Савелов Геннадий Александрович

Преподаватель
(кафедра связи военного учебного центра при РТУ МИРЭА)
ФГБОУ ВО «МИРЭА-Российский технологический университет», пр-кт Вернадского, д.78

Калач Геннадий Петрович

Доцент, к.в.н.
(кафедра связи военного учебного центра при РТУ МИРЭА)
ФГБОУ ВО «МИРЭА-Российский технологический университет», пр-кт Вернадского, д.78

Аннотация

В статье проведен анализ организационно-распорядительного управления персоналом в Вооруженных силах РФ. Также определены проблемные вопросы, связанные с формированием личного состава ВС РФ. Авторы приходят к выводу о том, что существуют проблемы, связанные с функционированием военных комиссариатов, в частности проблемы возникают с формированием контингента для призыва в рамках частичной мобилизации в 2022 году в связи с проводимой специальной военной операцией в Украине. Также выделена проблема внутреннего управления персоналом военных комиссариатов. В связи с этим авторы предлагают перечень рекомендаций, которые позволят избежать возникновения указанных проблем.

Ключевые слова: Вооруженные Силы РФ, управление персоналом, личный состав, персонал, гражданский персонал, государственная служба, управление, военное учреждение, Министерство обороны РФ, мобилизация, военный комиссариат, призыв на военную службу.

**ESTATE PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ARMED FORCES OF THE
RUSSIAN FEDERATION****Mikhail S. Kochetov**

4th year student of the Institute of Technology and Management
mikl1023@mail.ru

Gennady A. Savelov

Lecturer

(Department of Communications of the Military Training Center at RTU MIREA)
MIREA-Russian Technological University, 78 Vernadsky Ave
Moscow

Gennady P. Kalach

Associate Professor, Ph.D.

(Department of Communications of the Military Training Center at RTU MIREA)
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "MIREA-Russian
Technological University", Vernadsky Avenue, 78

ABSTRACT

The article analyzes the organizational and administrative management of personnel in the Armed Forces of the Russian Federation. Problematic issues related to the formation of personnel of the Armed Forces of the Russian Federation are also identified. The author comes to the conclusion that there are problems associated with the functioning of military commissariats, in particular, problems arise with the formation of a contingent for conscription as part of partial mobilization in 2022 in connection with the ongoing special military operation in Ukraine. The problem of internal personnel management of military commissariats is also highlighted. In this regard, the author offers a list of recommendations that will avoid the occurrence of these problems.

Keywords: armed forces of the Russian Federation, personnel management, personnel, personnel, civilian personnel, public service, management, military institution, Ministry of Defense, mobilization, military commissariat, conscription.

Актуальность. Вектор современного военно-политического развития России претерпевает значительные перемены, что обусловлено проведением в 2022 году военной специальной операции на территории соседнего государства, а также объявленной частичной мобилизацией на территории государства. Деятельность всего личного состава (персонала) в данном случае является одним из основополагающих аспектов, на которых строится вся оборонная функция армии, вследствие чего необходимо налаживание сферы военного управления, в частности выявление и решение проблем в рамках управления личным составом (персоналом). В связи с этим остро поставлен вопрос о внесении существенных изменений и оптимизации военной сферы, поэтому актуальность исследуемой темы характеризуется необходимостью повышения эффективности проведения организационно-распорядительной политики управления персоналом в ВС РФ.

Цель исследования. Цель исследования в рамках статьи состоит в определении военно-административной, в том числе организационно-распорядительной деятельности уполномоченных субъектов по управлению персоналом в ВС РФ, а также в выявлении внутренних административных проблем в данной области.

Материалы и методы исследования. Данная статья основана на научно-исследовательских (М.С. Дикунова, А.В. Бытьев и др.) и нормативно-правовых (ФЗ «Об обороне», ФЗ «О государственной гражданской службе», Указ Президента РФ «Об объявлении частичной мобилизации») материалах в области военного управления,

которые позволили теоретически обосновать проблему, провести анализ существующих проблем и выработать определенные рекомендации по их устранению. Также были использованы электронные новостные порталы (Газета.Ру, Интерфакс.Ру), которые содержат резонансную информацию, находящуюся в публичном доступе. Анализ учебного материала позволил разделить рассматриваемую тему на составляющие институты и категории для отдельного их рассмотрения. С помощью анализа научной литературы и материалов из СМИ определены проблемы сферы управления персоналом в ВС РФ. В работе также использовались такие методы, как сравнительно-правовой и формально-юридический.

Результаты и их обсуждение. Вооруженные силы Российской Федерации (далее – ВС РФ) – это государственная военная организация, составляющая оборонную основу страны. В состав военной организации РФ входят предусмотренные федеральным законодательством различные вооруженные формирования и организации (центральные органы военного управления, объединения, соединения, воинские части и организации, которые входят в виды и рода войск ВС РФ и в войска, не входящие в виды и рода войск ВС РФ)¹. Деятельность военной организации РФ, всех ее структур и элементов регламентирована Конституцией РФ и осуществляется на основании федеральных конституционных, федеральных законов и подзаконных нормативно-правовых актов в области обороны и безопасности.

Деятельность военных организаций включает в себя управление персоналом этих организаций. Управление персоналом организации представляет собой целенаправленную деятельность, осуществляемую руководящим составом организации, руководителями и специалистами, входящими в подразделения управленческой системы, и включает в себя разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации². Военное управление представляет собой организационную, исполнительную и распорядительную деятельность специально учрежденных государством военных органов и является целенаправленным управленческим воздействием, осуществляемым на ВС РФ, другие войска, воинские формирования и органы, в которых законодательно предусмотрено прохождение военной службы³. Военное управление включает в себя: административно-хозяйственное управление и оперативное (управление боевыми действиями войск). Сущностью первого является организация подготовки войск, осуществление подбора и расстановки кадров, установление и регулирование в правовом поле взаимоотношений между военнослужащими, осуществление материально-технического обеспечения войск. Второй вид военного управления имеет организационно-распорядительный характер, его основой является командование⁴.

Согласно ФЗ «Об обороне», руководство ВС РФ осуществляется Верховным Главнокомандующим ВС РФ, то есть Президентом РФ, который полномочен издавать указы и директивы, обязательные для исполнения войсками, воинскими формированиями и органами. В свою очередь, управление ВС РФ осуществляет министр обороны РФ посредством Министерства обороны РФ (далее – МО РФ), центральным органом оперативного управления которого является Генеральный штаб ВС РФ.

¹ Дикунцова М.С., Киржаев А.Ю., Твердун Е.Г. Военное управление: основные формы, методы и принципы // Социальные науки. 2018. № 4 (23). С. 102-106.

² Корякин В.М. Военная администрация: учебник / Серия: «Право в вооруженных силах – консультант.». М.: Российская академия правосудия, 2015. С. 219.

³ Бытцев А.В., Смирнова Л.А. К вопросу о научном понятии «военное управление» // Вестник академии военных наук. 2019. № 1 (66). С. 43-49.

⁴ Управление подразделениями в мирное время : учебник / В. А. Копылов [и др.]. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2015. С. 167.

Согласно ч. 1 ст. 12 ФЗ «Об обороне», личный состав ВС РФ включает военнослужащих и лиц гражданского персонала⁵. Гражданский персонал включает в себя федеральных гражданских служащих и работников. Так, в данной работе мы рассмотрим управление каждым составляющим элементом личного состава ВС РФ в отдельности.

Часть личного состава, являющаяся военнослужащими, проходит военную службу в ВС РФ. Военная служба представляет собой специфический вид деятельности и разновидность государственной службы, которую можно охарактеризовать следующими признаками:

- ее деятельность осуществляется в специфической организации, которая учреждается государством – военной организации государства;

- государством определяется порядок поступления и условия пребывания граждан в военной организации государства, а также порядок, определяющий выход из нее;

- главное предназначение военной организации государства заключается в участии в военных действиях военными методами, которые предполагают возможность применения средств вооруженной борьбы;

- государством определяется внутренняя структура военной организации, система и методы управления ею, назначаются ее руководители и устанавливаются отличия для входящих в нее лиц от остального населения государства⁶.

Как уже было отмечено ранее, персонал военных организаций состоит не только из военнослужащих, но и включает в себя гражданский персонал, правовой статус которого отличается от статуса военнослужащих. Правовой статус федеральных гражданских служащих определяется, прежде всего, ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁷, правовой статус работников определяется, главным образом, ТК РФ⁸. Государственные служащие, относящиеся к гражданскому персоналу ВС РФ, осуществляют свою профессиональную деятельность на официальных должностях федеральной гражданской службы РФ. Трудовая деятельность данных лиц осуществляется на основании заключения служебного контракта. В свою очередь, трудовая деятельность работников, являющихся частью гражданского персонала, но не являющихся государственными служащими, основана на трудовом договоре с представителем работодателя⁹. Трудовая деятельность указанных работников связана с выполнением вспомогательных функций, повседневное обеспечение военных организаций, поддержание боеспособности и боеготовности.

Помимо утверждения приказов и требований к их исполнению, управление в ВС РФ должно включать в себя качественную систему управления личным составом. Учитывая настоящую нестабильную обстановку в стране, проблемные вопросы и пробелы данной сферы все более обостряются, усложняются и нередко носят резонансный характер. Такие проблемы и пробелы необходимо решать и заполнять для дальнейшего эффективного функционирования всей системы ВС РФ.

Приведем пример подобных проблем. В настоящее время военные комиссариаты обеспечивают из местных ресурсов в период мобилизации и в военное время мобилизационные потребности ВС РФ в порядке, установленном законом. Согласно Указу

⁵ Об обороне: Федер. Закон [принят Гос. Думой 24.04.1996] // Собрание законодательства РФ. 1996. № 23. Ст. 2750.

⁶ Военно-административное право (Военная администрация): учебник / М.М. Баранников [и др.]. М.: Российский государственный университет правосудия, 2022. С. 335.

⁷ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. Закон [принят Гос. Думой 07.07.2004] // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁹ Управление подразделениями в мирное время: учеб. пособие / И. И. Лепешинский [и др.]. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2010. С. 198.

Президента РФ «Об объявлении частичной мобилизации в РФ», с 21.09.2022 в РФ объявлена частичная мобилизация в связи с проведением специальной военной операции в Украине¹⁰. Однако деятельность военных комиссариатов, на которые была непосредственно возложена обязанность по обеспечению рекрутских мобилизационных потребностей, в отдельных случаях носит характер «палочной системы». Относясь формально к формированию мобилизационного контингента, комиссариатами в лице их должностных лиц были призваны лица, не соответствующие критериям отбора. При этом в обращении Президента РФ было упомянуто, что, прежде всего, под призыв в данном случае попадают лица с военно-учетной специальностью, боевым опытом, а также соответствующие определенной возрастной разрядности. Так, 03.10.2022 года военный комиссар Хабаровского края Ю.С. Лайко отстранен от занимаемой должности. Об этом заявил губернатор региона М.В. Дегтярев, который пояснил, что половину мобилизованных в крае вернули домой из-за несоответствия критериям призыва¹¹.

Подобных случаев незаконного вынесения решения о призыве на военную службу в рамках мобилизации достаточно много. Ранее новостные порталы сообщали об отмене решения о призыве пятидесятидевятилетнего лейтенанта в Саратовской области, шестидесятитрехлетнего пенсионера с ишемией мозга и диабетом второй степени в Волгоградской области и др.¹² Помимо этого, 28.09.2022 года Военный комиссариат г. Москвы отозвал часть повесток о призыве на военную службу в рамках частичной мобилизации, так как данные повестки носят неправомерный характер и основаны на недостоверных данных. Заместитель военного комиссара г. Москвы М.А. Локтев заявил, что по выявленным случаям неправомерных повесток уже разосланы уведомления об их отзыве. При этом военным комиссариатом совместно с правительством города оперативно была проведена полноценная масштабная работа по актуализации баз данных граждан, состоящих на воинском учете. Мэр г. Москвы С.С. Собянин сообщил о том, что при военкоматах организованы группы, принимающие жалобы о нарушениях призыва на военную службу в рамках частичной мобилизации¹³.

Считаю, что основным пробелом в указанной обстановке стало отсутствие в Указе Президента РФ пункта, предназначенного для общего пользования, в котором были бы отражены данные критерии, о которых президент упомянул в своем обращении. Отражение такого пункта в Указе Президента позволило бы установить в сознании людей представление о данных критериях как о норме, закрепленной в подзаконном акте. Однако технически указанные критерии в открытом доступе отображены законодательно не были, а только явились словесными указаниями Президента РФ. Помимо этого, как было отмечено нами ранее, еще одной причиной незаконного призыва в рамках частичной мобилизации стала «палочная система» трудовой (служебной) деятельности работников государственных структур.

Помимо проблем, которые актуализированы политической обстановкой сегодняшнего дня, существует ряд других. Так, В.В. Мискичевым была исследована деятельность отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам. В результате данного исследования на примере данного комиссариата автор сформулировал имеющиеся проблемные вопросы. Во-первых, было выявлено отсутствие единой системы работы с кадрами, в частности учета способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников, в свою

¹⁰ Об объявлении частичной мобилизации: указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 // Право. Gov. ru.

¹¹ Газета. Ру: новостной портал // 24.09.2022. URL:

<https://www.gazeta.ru/army/news/2022/09/24/18642601.shtml?updated> (дата обращения: 03.10.2022).

¹² Там же.

¹³ Интерфакс. Ру: новостной портал // 28.09.2022. URL: <https://www.interfax-russia.ru/moscow/news/voennyu-komissariat-moskvy-soobshchil-ob-otzyve-oshibochno-vypisannyh-povestok> (дата обращения: 03.10.2022).

очередь вся кадровая работа характеризуется учетом кадров и ведением трудовых книжек¹⁴. Подобное отсутствие планирования и прогнозирования кадровых потребностей вынуждает принимать на работу лиц, не знакомых со спецификой работы, что требует дополнительных затрат на его обучение, увеличивает период его адаптации в коллективе¹⁵. Помимо этого, массовое увольнение сотрудников, связанное с достижением пенсионного возраста и выхода на пенсию, также является негативным результатом этой проблемы¹⁶. Такие последствия могут негативно сказаться на выполнении поставленных задач в сфере обороны.

Во-вторых, ограниченная трудовая стимуляция работников данного комиссариата. Такая особенность, на наш взгляд, является следствием особенности функционирования подобных государственных учреждений, так как они ничего не производят и не нацелены на получение прибыли. В данном случае трудовая мотивация имеет сущность морального стимулирования путем награждения грамотой, объявления благодарности и т.п.

В-третьих, нерациональное распределение обязанностей в связи с отсутствием необходимых компетенций руководителей низшего звена, что гораздо ухудшает эффективность труда, а также «микrokлимат» трудового коллектива. Данной проблемы можно было бы избежать, если бы при назначении на должность сотрудника был более тщательно рассмотрен вопрос о его компетентности. При этом, необходимо отметить, что не является гарантией эффективного руководства наличие высшего образования у руководителя.

В-четвертых, выявлена проблема техники управления, которая формируется в результате сокращения должностей документоведа в ходе реформирования военных комиссариатов. Обязанности сокращенной должности были распределены между сотрудниками комиссариата, что привело к возрастанию объема работы ряда сотрудников.

В-пятых, проблема состоит в стиле управления. Так, В.В. Мискичевым было установлено, что в данном комиссариате преобладает административный стиль управления. Однако, проведя опрос, В.В. Мискичев определил, что 55% опрошенных работников считают наиболее действенным стилем управления экономический, 30% – психологический, 15% – сторонники действующего административного стиля управления. Сложившийся характер управления обусловлен, на наш взгляд, спецификой государственных силовых органов, для которых приемлема модель «власть-подчинение». Однако опрошенные все же отметили смягчение административного стиля управления в сравнении с временным периодом, когда штат комиссариата состоял из военнослужащих, а управление носило строго «административно-уставной» характер¹⁷. Считаем, что в целях повышения профессиональной и трудовой самооценки работников, а также стремления их к эффективной трудовой деятельности, необходимо приоритетное использование психологического стиля управления.

Так, мы установили, что наиболее актуальной проблемой управления персоналом в ВС РФ является нарушение призывной деятельности работников (служащих) военных комиссариатов по всей стране в целом. В частности, мы отметили Хабаровский край, Саратовскую и Волгоградскую области, а также город Москву. Помимо этого, на примере

¹⁴ Мискичев В.В. Управление персоналом в силовых структурах Российской Федерации (на примере отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам): выпускная квалификационная работа. Томск: Национальный исследовательский томский политехнический университет, 2016. С. 38.

¹⁵ Бодвин С.А., Гарковенко А.С., Хватков В.А. Основные проблемы и тенденции развития автоматизированных систем учета личного состава вооруженных сил российской федерации. // Труды военно-космической академии имени А.Ф.Можайского. 2020. № 675. С. 223-227.

¹⁶ Там же. С. 40.

¹⁷ Мискичев В.В. Управление персоналом в силовых структурах Российской Федерации (на примере отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам): выпускная квалификационная работа. Томск: Национальный исследовательский томский политехнический университет, 2016. С. 45.

исследования военного комиссариата Томской области выявлены проблемы внутреннего управления персоналом, которые могут являться типичными для многих военных комиссариатов РФ.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что управление персоналом в ВС РФ включает в себя управление всем личным составом:

- военнослужащими;
- федеральными гражданскими служащими в военных учреждениях;
- работниками военных учреждений.

Новые социальные, политические, экономические проблемы нашего времени, а также внутренняя политика России обусловлены резким переломом направления внешней политики. Сегодня таким переломным фактором стала специальная военная операция в Украине. В связи с этим событием выявлена проблема незаконного призыва на военную службу в рамках частичной мобилизации лиц, не соответствующих критериям отбора.

Помимо этого, выявлен ряд проблем, связанных с функционированием военных комиссариатов, на конкретном примере. Так, проблемными вопросами военных комиссариатов являются:

- отсутствие единой системы работы с кадрами;
- ограниченная трудовая стимуляция работников комиссариата;
- нерациональное распределение обязанностей;
- проблема техники управления;
- проблема стиля управления.

По нашему мнению, для устранения вышеуказанных проблем необходимы точечные реформации:

1) нормативно-техническое отражение критериев (военно-учетная специальность, боевой опыт, возрастная разрядность) призыва на военную службу в рамках частичной мобилизации для публичного пользования;

2) ведение работы в военных комиссариатах по прогнозированию и планированию потребности в кадровых ресурсах обеспечит целесообразный выбор потенциальных сотрудников, знакомых со спецификой работы, что сократит время адаптации к должностным и служебным обязанностям, а также нюансам работы (службы);

3) тщательный подход в вопросах отбора персонала военного комиссариата, изучения кандидатов, его морально-деловых качеств при приеме на работу (службу) и перемещению на более высокие, в частности руководящие должности;

4) наряду с моральным поощрением работников и служащих военного комиссариата, необходимо вводить в традицию в качестве основной положительной санкции материальное поощрение за проявленные успехи в трудовой и служебной деятельности;

5) в целях повышения профессиональной и трудовой самооценки работников военных комиссариатов, а также стремления их к эффективной трудовой деятельности необходимо приоритетное использование психологического стиля управления.

Считаем, что точечные реформы, основанные на предложенных рекомендациях, позволят в ближайшем будущем стабилизировать работу ВС РФ в части управления личным составом (персоналом). Оптимизация данной системы в предложенном нами виде необходима в нынешних условиях «военного времени». Это позволит систематизировать и упорядочить не только модель «власть-подчинение», но и сам внутренний трудовой (служебный) процесс персонала военных организаций.

Исследование сферы военного управления сегодня наиболее актуально ввиду вынужденной российской внешней политики, имеющей военный уклон. В частности, управление личным составом (персоналом) носит наиболее существенный характер для перспективного научного анализа. Дальнейшее изучение специфики указанной сферы, а

также выявление и исследование ее проблем необходимы для оптимизации всей системы ВС РФ.

Список литературы:

1. Об обороне: Федер. Закон [принят Гос. Думой 24.04.1996] // Собрание законодательства РФ. 1996. № 23. Ст. 2750.
2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. Закон [принят Гос. Думой 07.07.2004] // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
4. Об объявлении частичной мобилизации: указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 // Право. Гов. ру.
5. Боцвин С.А., Гарковенко А.С., Хватков В.А. Основные проблемы и тенденции развития автоматизированных систем учета личного состава вооруженных сил российской федерации. // Труды военно-космической академии имени А.Ф.Можайского. 2020. № 675. С. 223-227.
6. Бытьев А.В., Смирнова Л.А. К вопросу о научном понятии «военное управление» // Вестник академии военных наук. 2019. № 1 (66). С. 43-49.
7. Дикунова М.С., Киржаев А.Ю., Твердун Е.Г. Военное управление: основные формы, методы и принципы // Социальные науки. 2018. № 4 (23). С. 102-106.
8. Военно-административное право (Военная администрация): учебник / М.М. Баранников [и др.]. М.: Российский государственный университет правосудия, 2022. 452 с.
9. Корякин В.М. Военная администрация: учебник. Серия: «Право в вооруженных силах – консультант.». М.: Российская академия правосудия, 2015. 416 с.
10. Мискичечков В.В. Управление персоналом в силовых структурах Российской Федерации (на примере отдела военного комиссариата Томской области по Молчановскому и Кривошеинскому районам): выпускная квалификационная работа. Томск: Национальный исследовательский томский политехнический университет, 2016. 102 с.
11. Управление подразделениями в мирное время : учебник / В.А. Копылов [и др.]. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2015. 348 с.
12. Управление подразделениями в мирное время: учеб. пособие / И.И. Лепешинский [и др.]. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2010. 268 с.
13. Газета. Ру: новостной портал // 24.09.2022. URL: <https://www.gazeta.ru/army/news/2022/09/24/18642601.shtml?updated> (дата обращения: 03.10.2022).
14. Интерфакс. Ру: новостной портал // 28.09.2022. URL: <https://www.interfax-russia.ru/moscow/news/voennyu-komissariat-moskvy-soobshchil-ob-otzyve-oshibочно-vypisannyh-povestok> (дата обращения: 03.10.2022).

References:

1. About defense: Feder. Law [adopted by State. Duma 24.04.1996] // Collection of Legislation of the Russian Federation. 1996. №. 23. Art. 2750.
2. On the State Civil Service of the Russian Federation: Feder. Law [adopted by State. Duma 07.07.2004] // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2004. №. 31. Art. 3215.
3. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 №. 197-FL (as amended on July 14, 2022) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. №. 1 (part 1). Art. 3.
4. On the announcement of partial mobilization: Decree of the President of the Russian Federation of September 21, 2022 №. 647 // Law. Gov. RU.
5. Botsvin S.A., Garkovenko A.S., Khvatkov V.A. The main problems and trends in the development of automated accounting systems for the personnel of the armed forces of the Russian Federation. // Proceedings of the military space academy named after A.F. Mozhaisky. 2020. №. 675. Pp. 223-227.
6. Byt'ev A.V., Smirnova L.A. To the question of the scientific concept of "military management" // Bulletin of the Academy of Military Sciences. 2019. № 1 (66). Pp. 43-49.
7. Dikunova M.S., Kirzhaev A.Yu., Tverdun E.G. Military administration: basic forms, methods and principles // Social sciences. 2018. №. 4 (23). Pp. 102-106.
8. Military administrative law (Military administration): textbook / M.M. Barannikov [and etc.]. M.: Russian State University of Justice, 2022. 452 p.
9. Koryakin V.M. Military administration: textbook. Series: "Law in the armed forces - consultant.". M.: Russian Academy of Justice, 2015. 416 p.
10. Miskichekov V.V. Personnel management in the power structures of the Russian Federation (on the example of the department of the military commissariat of the Tomsk region for the Molchanovsky and Krivosheinsky districts): final qualifying work. Tomsk: National Research Tomsk Polytechnic University, 2016. 102 p.
11. Management of units in peacetime: textbook / V.A. Kopylov [and etc.]. Krasnoyarsk: Sib. feder. un-t, 2015. 348 p.
12. Management of units in peacetime: textbook. allowance / I.I. Lepeshinsky [and etc.]. Omsk: Publishing House of OmGTU, 2010. 268 p.
13. Newspaper. Ru: news portal // 09.24.2022. URL: <https://www.gazeta.ru/army/news/2022/09/24/18642601.shtml?updated> (date of access: 03.10.2022).
14. Interfax. Ru: news portal // 09.28.2022. URL: <https://www.interfax-russia.ru/moscow/news/voennyi-komissariat-moskvy-soobshchil-ob-otzyve-oshibochno-vypisannyh-povestok> (date of access: 03.10.2022).