

## ИНТЕГРАЦИЯ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧАСТНИКОВ СВО В СИСТЕМУ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РОССИИ

### Аннотация

В статье рассматривается интеграция политического потенциала участников специальной военной операции в систему государственной власти Российской Федерации. Обосновывается, что данная социальная группа обладает значимым кадровым ресурсом, основанным на общественном авторитете, опыте принятия решений в сложных условиях, дисциплине, командном взаимодействии и выраженной мотивации к служению государству. На основе анализа федеральной программы «Время героев», региональной программы «ГЕРОИ62», данных ВЦИОМ и полуструктурированных интервью с участниками программы выявлены механизмы, возможности и риски их включения в публичное управление. Делается вывод, что эффективность интеграции участников СВО зависит от сочетания профессиональной подготовки, наставничества, прозрачной оценки компетенций и долгосрочного сопровождения карьерных траекторий.

---

**СИКОРСКАЯ Дина Михайловна** – аспирант Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина, Россия, Рязань, e-mail: dina2923@yandex.ru, SPIN-код: 3347-9029

**Ключевые слова:** государственная власть, интеграция, кадровая политика, политический потенциал, специальная военная операция, управленческая интеграция

[https://doi.org/10.48137/23116412\\_2026\\_2\\_66](https://doi.org/10.48137/23116412_2026_2_66)

## Введение

Современное развитие системы государственной власти Российской Федерации происходит в условиях социально-политических трансформаций, связанных с обновлением кадровой политики и изменением внешнеполитической обстановки. Одним из факторов этих изменений стало формирование особой социально-политической группы – участников СВО, обладающих опытом принятия решений в условиях риска, дисциплиной, командными навыками и выраженной мотивацией к служению государству. Их включение в систему публичного управления приобретает политико-институциональное значение, поскольку связано с обновлением механизмов кадровой рекрутации и формированием новых управленческих траекторий. В этой связи особое значение приобретает вопрос о том, каким образом социальный авторитет, ценностная мотивация и опыт ответственности, полученные в условиях военной службы, могут быть преобразованы в компетенции, востребованные в гражданском публичном управлении.

В научной литературе вопросы политического потенциала, кадрового обновления, политической ре-

крутации и формирования управленческих элит рассматриваются в рамках политологии, социологии управления и теории государственного администрирования. Концептуальные основания анализа политического участия и роли социальных групп в системе власти восходят к работам М. Вебера, Т. Парсонса и других исследователей [1, 2, 3, 4], рассматривавших механизмы легитимации, социального действия и институционального включения различных групп в политические процессы. В современной политической науке политический потенциал может быть понят как совокупность ресурсов, возможностей, ценностных установок и социальных характеристик индивида или группы, которые могут быть задействованы для участия в политическом управлении, принятии решений и реализации общественно значимых целей. Применительно к участникам СВО данный потенциал включает не только символический авторитет и общественное доверие, но и практический опыт командного взаимодействия, организационной ответственности, дисциплины, кризисного управления и готовности к выполнению задач в условиях высокой неопределенности.

### **Политический потенциал участников СВО как ресурс обновления государственной кадровой политики**

В современных условиях участники специальной военной операции постепенно оформляются в

самостоятельную социально-политическую группу, значение которой выходит за пределы исклю-

чительно военной сферы. Их общественный статус связан не только с фактом участия в боевых действиях, но и с тем символическим капиталом, который формируется вокруг представлений о защите государства, личной ответственности, готовности к риску и служению общественным интересам. В этом смысле участники СВО становятся заметным субъектом кадровой политики, поскольку обладают опытом, который потенциально может быть востребован в системе государственного и муниципального управления.

Политический потенциал данной социальной группы имеет сложную структуру. Он включает личностные, профессиональные и символические компоненты. К личностным характеристикам можно отнести дисциплинированность, ответственность, волевою устойчивость, готовность к выполнению поставленных задач в условиях повышенного риска. Профессиональная составляющая выражается в опыте командного взаимодействия, принятия решений при дефиците времени, координации действий в сложной обстановке, способности сохранять управляемость ситуации в условиях неопределенности. Символический компонент связан с общественным признанием, патриотической мотивацией и восприятием участников СВО как людей, доказавших свою приверженность интересам государства не декларативно, а через личное участие в событиях, имеющих высокую политическую и общественную значимость.

Политический потенциал участников СВО целесообразно рассматривать не как готовую управленческую компетентность, а как ресурс, нуждающийся в институциональном раскрытии. Его сильная сторона заключается в сочетании дисциплины, ответственности, стрессоустойчивости и опыта командного взаимодействия; вместе с тем гражданская служба предъявляет к управленцу иной набор требований. Здесь значимы знание административных процедур, правовых ограничений, бюджетного процесса, механизмов межведомственного согласования и публичной коммуникации. Поэтому ключевая задача кадровой политики состоит не в прямом переносе военного опыта в сферу государственного управления, а в его профессиональной переработке и адаптации к логике гражданских институтов.

Особое значение в раскрытии политического потенциала участников СВО имеет фактор общественного доверия. В массовом сознании образ защитника Отечества традиционно связан с такими качествами, как мужество, ответственность, верность долгу, патриотизм и готовность к самопожертвованию. Данные социологических исследований ВЦИОМ, использованные в статье, показывают, что представления россиян о защите Родины не ограничиваются военной деятельностью, а включают более широкий круг смыслов: защиту семьи и дома, ответственность за страну, гражданский долг, нравственную устойчивость и ориента-

цию на благо государства<sup>1</sup>. Тем самым общественное восприятие участников СВО становится одним из факторов их политической легитимации.

Общественное доверие становится управленческим ресурсом только при наличии институциональных механизмов его реализации. Поэтому признание заслуг участников СВО должно дополняться профессиональной подготовкой, наставничеством, стажировками, оценкой компетенций и сопровождением карьерных траекторий.

В таком ракурсе участники СВО выступают как потенциальный источник кадрового обновления для системы государственной и муниципальной службы. В одной из ранее опубликованных работ кадровый потенциал данной группы был раскрыт через совокупность профессиональных навыков, ценностных установок и организационного опыта, которые могут быть использованы при решении управленческих задач в государственном секторе [5]. В настоящем исследовании этот подход уточняется и расширяется: в центре внимания оказывается не только сам кадровый ресурс, но и те политико-институциональные условия, при которых он может быть включен в систему публичной власти. Такой подход позволяет выйти за пределы восприятия участников СВО исключительно как получателей мер

социальной поддержки и рассматривать их как возможных участников процессов управленческого обновления. Однако подобное включение предполагает не разовое назначение, а последовательную подготовку, оценку профессиональных компетенций и сопровождение дальнейшего карьерного продвижения.

Интеграция участников СВО в управленческую систему имеет несколько измерений. Прежде всего она расширяет кадровую базу органов государственной и муниципальной власти за счет людей, прошедших через ситуации повышенной ответственности и обладающих опытом действия в кризисных обстоятельствах. Кроме того, такая интеграция создает для ветеранов дополнительный канал возвращения к гражданской жизни, профессиональной самореализации и включения в общественно значимую деятельность. Важен и ценностный аспект: в сферу публичного управления приходят граждане, для которых служение государству связано не только с формальной должностной обязанностью, но и с личным жизненным опытом. Благодаря этому может усиливаться доверительная связь между институтами власти и обществом, особенно в тех случаях, когда управленческие позиции занимают люди, пользующиеся заметным общественным уважением.

<sup>1</sup> Исследование ВЦИОМ опрос россиян «О защитниках Отечества» // <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/geroi-nashego-vremeni> (дата обращения: 14.03.2026).

Вместе с тем сам по себе статус участника СВО не должен подменять профессиональные критерии отбора и продвижения. Чрезмерная символизация боевого опыта несет риск того, что заслуги начнут восприниматься как достаточная гарантия управленческой эффективности. Для системы государственного управления такой подход был бы уязвимым. Необходимо сохранять баланс между признанием личного вклада участников СВО и проверкой их готовности к работе в гражданской административной среде. Их потенциал становится реальным кадровым ресурсом только тогда, когда дисциплина, мотива-

ция, опыт ответственности и способность к командной работе дополняются знанием правовых процедур, управленческих технологий и практик публичной коммуникации.

Следовательно, политический потенциал участников СВО следует рассматривать как ресурс, эффективность которого зависит от качества кадровых институтов. При наличии профессиональной подготовки, адаптации и последующего включения в управленческую практику этот потенциал может стать фактором обновления политической рекрутации и современного управленческого корпуса России.

### **Федеральные и региональные механизмы интеграции участников СВО в систему публичного управления**

Интеграция участников специальной военной операции в систему публичного управления в современной России приобретает институционально оформленный характер. Наиболее заметным механизмом федерального уровня стала президентская образовательная программа «Время героев», ориентированная на профессиональное развитие участников и ветеранов СВО и их последующее включение в государственную и муниципальную службу. Согласно официальной информации программы, она реализуется по поруче-

нию Президента Российской Федерации Высшей школой государственного управления РАНХиГС на базе Мастерской управления «Сенеж»<sup>2</sup>. Уже сам выбор организационной площадки показывает, что проект встроен не только в систему социальной поддержки ветеранов, но и в более широкий контур подготовки управленческих кадров для публичной власти.

Федеральная программа задает общую модель кадровой интеграции. Она соединяет конкурсный отбор, образовательные модули, наставничество, стажировки и по-

---

<sup>2</sup> Высшая школа государственного управления «Время героев» // <https://времягероев.рф/> (дата обращения: 15.03.2026).

следующее продвижение участников в управленческую практику. В отличие от традиционных форм профессиональной переподготовки, здесь акцент сделан не только на получении знаний, но и на выявлении управленческого потенциала людей, имеющих опыт службы, командной ответственности и принятия решений в сложных условиях. При отборе во второй поток, как следует из официального сообщения программы, учитывались воинские заслуги, боевой и гражданский управленческий опыт, а также результаты тестирования; всего было утверждено 85 участников, среди которых 31 Герой России и 72 кавалера ордена Мужества<sup>3</sup>. Эти данные показывают, что отбор ориентирован на сочетание личных заслуг, боевого опыта и проверяемого управленческого потенциала.

Особенностью федеральной модели является ее связь с системой кадрового резерва. Первый поток программы включал 83 участника, начавших обучение в мае 2024 года; к моменту отбора второго потока, по официальным данным, 42 участника первого набора уже получили назначения в органы исполнительной и законодательной власти, общественные организации и государственные корпорации. Следовательно, программа не ограничивается образовательной

функцией. Она выступает каналом политико-административной рекрутации, в рамках которого участник СВО проходит путь от отбора и обучения к практическому включению в управленческую деятельность. Такой подход соотносится с более широкой логикой формирования кадрового резерва государственной службы, где резерв рассматривается не как формальный список кандидатов, а как механизм подготовки и продвижения управленческих кадров [6]. В политологическом отношении подобные программы могут быть интерпретированы и как новая форма рекрутирования управленческих групп, дополняющая существующие федеральные и региональные практики формирования политико-административной элиты [7].

Региональные программы развивают эту модель применительно к конкретным задачам субъектов Российской Федерации. В Рязанской области таким механизмом стала программа «ГЕРОИ62», заявленная как развитие федеральной программы «Время героев» на региональном уровне<sup>4</sup>. Ее значение состоит в том, что именно на уровне региона федеральная кадровая установка получает практическое наполнение: участники программы знакомятся не только с общими принципами публичного управления, но и с реальными проблемами

<sup>3</sup> 85 участников отобрано на второй поток президентской программы «Время героев» // <https://xn--b1aachba0csne6n.xn--p1ai/news/tpost/zc2pzc24d1-85-uchastnikov-otobrano-na-vooroi-potok/> (дата обращения: 11.03.2026).

<sup>4</sup> Проект «ГЕРОИ62» – региональное развитие федеральной программы «Время героев» // <https://герои62.рф/> (дата обращения: 15.03.2026).

территории, структурой региональных органов власти, муниципальной повесткой, социальной сферой и проектной деятельностью.

Согласно официальному порядку отбора, целью программы «ГЕРОИ62» является подготовка высококвалифицированных и компетентных управленцев из числа участников и ветеранов СВО для последующего трудоустройства в органах государственной и муниципальной власти, а также в учреждениях и организациях различных форм собственности<sup>5</sup>. Отбор производится на конкурсной основе, оператором выступает ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования», а организационное сопровождение обеспечивается через рабочую группу и общественный совет программы, созданные для межведомственного взаимодействия и обеспечения открытости отбора. Такая конструкция позволяет рассматривать «ГЕРОИ62» не как локальный образовательный курс, а как элемент региональной кадровой инфраструктуры.

Если федеральная программа формирует общую рамку управленческой подготовки, то региональный проект делает акцент на прикладной адаптации. Для участника СВО переход в гражданское управление означает необходимость освоить новую профессиональную среду: административные регламенты, бюджетные ограничения, публичную коммуникацию, работу

с обращениями граждан, межведомственное согласование, проектную отчетность. Именно поэтому региональный уровень имеет особое значение. Он позволяет проверять управленческие качества не в абстрактной модели, а в конкретных сферах – социальной политике, молодежной работе, адаптивном спорте, патриотическом воспитании, муниципальном развитии.

Первые назначения выпускников и участников подобных программ свидетельствуют о переходе от образовательного этапа к практической институционализации. В материалах статьи уже отмечены примеры трудоустройства участников программы «ГЕРОИ62», включая назначение Николая Тимофеева руководителем центра адаптивного спорта на базе реабилитационного центра «Сосновый бор», назначение Евгения Ведяшкина руководителем Центра военно-спортивной подготовки и патриотического воспитания «Зарница», а также назначение А. П. Матасова префектом Солотчи. Эти случаи не следует трактовать как простую кадровую хронику. В исследовательском отношении они показывают, что региональная программа начинает выполнять функцию социального и профессионального лифта, связывая обучение, наставничество, стажировку и последующее занятие управленческой позиции.

Сравнение федерального и регионального уровней позволяет выделить две взаимодополняющие логи-

---

<sup>5</sup> Порядок отбора лиц для участия в Региональной программе «ГЕРОИ62» // <https://герои62.рф/rules> (дата обращения: 15.03.2026).

ки. Федеральная программа «Время героев» выполняет селекционную и стратегическую функцию: она формирует кадровый резерв, задает стандарты отбора, обучения и наставничества, а также обеспечивает связь участников с высшим уровнем публичного управления. Региональная программа «ГЕРОИ62» решает

иную, но не менее важную задачу – переводит эту модель в плоскость повседневного управления территорией. Здесь участник сталкивается с конкретными административными задачами, получает опыт взаимодействия с органами власти и проверяет собственные компетенции в условиях гражданской службы.

**Таблица 1.**

**Сравнение программ «Время героев» и «ГЕРОИ62»**

<b>Критерий сравнения</b>	<b>Федеральная программа «Время героев»</b>	<b>Региональная программа «ГЕРОИ62»</b>
Уровень реализации	Федеральный уровень	Региональный уровень, Рязанская область
Институциональная роль	Формирование общероссийского кадрового резерва для системы публичной власти	Адаптация федеральной модели к задачам регионального и муниципального управления
Основная цель	Подготовка управленческих кадров для государственной и муниципальной службы	Профессиональная переподготовка и последующее включение участников СВО в региональные управленческие практики
Основные инструменты	Образовательные модули, наставничество, стажировки, оценка управленческого потенциала	Переподготовка, наставничество, стажировки в региональных органах власти, участие в практических проектах
Управленческий фокус	Стратегическое управление, государственная политика, федеральная кадровая рекрутация	Социальная политика, муниципальное управление, патриотическое воспитание, адаптивный спорт, региональные проекты
Ожидаемый результат	Включение участников программы в кадровый резерв и занятие должностей в системе публичной власти	Формирование регионального кадрового резерва и трудоустройство выпускников в органах власти и подведомственных структурах

Таким образом, федеральные и региональные программы образуют многоуровневый механизм интеграции участников СВО в публичное управление. Федеральный уровень задает политико-кадровую рамку и стандарты подготовки, региональный – обеспечивает практическую адаптацию, профессиональную проверку и трудоустройство. Эффективность такой модели

зависит от того, насколько последовательно будут связаны между собой отбор, обучение, наставничество, стажировка и дальнейшее сопровождение карьерных траекторий. При наличии этой связки интеграция участников СВО может рассматриваться не как эпизодическое кадровое решение, а как формирующийся институт обновления публичной власти.

### **Мотивация, компетенции и риски управленческой интеграции участников СВО**

Особое значение для оценки перспектив управленческой интеграции участников СВО имеют материалы полуструктурированных интервью, проведенных с 15 участниками второго потока программы «ГЕРОИ62». В отличие от анализа нормативных и организационных механизмов, интервью позволяют рассмотреть процесс включения в публичное управление через личную мотивацию, профессиональные ожидания и самооценку компетенций самих участников программы. Такой материал важен тем, что показывает не только внешнюю институциональную рамку интеграции, но и внутреннюю готовность респондентов к переходу от военной службы и участия в боевых действиях к гражданской управленческой деятельности.

Анализ интервью показывает, что участие в программе воспринимается респондентами прежде всего как возможность продолжить служение государству в новых ус-

ловиях. Для большинства опрошенных переход в гражданскую сферу не означает разрыва с прежней системой ценностей. Напротив, государственная и общественная деятельность рассматриваются ими как продолжение уже сложившейся биографической траектории, связанной с ответственностью, дисциплиной и готовностью быть полезными стране. В этом отношении программа «ГЕРОИ62» выступает не только образовательным проектом, но и механизмом смысловой адаптации: она помогает участникам соотнести имеющийся опыт с новыми формами профессиональной реализации.

В интервью неоднократно подчеркивалось значение управленческого образования как необходимого условия дальнейшей самореализации. Респонденты связывают участие в программе с получением системных знаний, освоением новых профессиональных инструментов и возможностью лучше понять

логику работы государственных и муниципальных структур. Так, в материалах статьи отмечается, что участники рассматривают программу как «карьерный лифт», позволяющий получить управленческое образование, раскрыть собственный потенциал и включиться в общественно значимую деятельность. Эта оценка показательна: для самих участников важна не только перспектива назначения на должность, но и признание необходимости профессиональной подготовки перед включением в административную работу.

В числе значимых мотивов участия в программе респонденты выделяют стремление быть полезными в гражданской сфере. В интервью акцент переносится не на личные карьерные выгоды, а на возможность применить приобретенный опыт для решения задач региона, общества и государства. Это позволяет рассматривать программу не только как инструмент профессионального роста, но и как канал включения участников СВО в общественно значимые практики.

Не менее важным мотивом становится организованный переход к мирной жизни. Для участников программы военный опыт получает новое содержание: навыки ответственности, дисциплины и действия в сложных условиях соотносятся с задачами публичного управления. Такой переход не ограничивается трудоустройством. Он предполагает освоение иной профессиональной роли, где результат достигается не через приказ и жесткую иерархию,

а через правовую процедуру, согласование интересов, публичную отчетность и постоянную коммуникацию с населением.

Материалы интервью позволяют выделить несколько компетенций, которые могут быть востребованы в будущей управленческой деятельности. На первый план выходит опыт принятия решений в экстремальных условиях. Его ценность заключается не только в оперативности, но и в способности оценивать ситуацию при дефиците времени, распределять ресурсы, брать ответственность за последствия и сохранять устойчивость под давлением. В системе государственной и муниципальной службы такие качества особенно значимы при работе с кризисными ситуациями, социальными проектами и задачами, требующими быстрой межведомственной координации.

Наряду с опытом принятия решений в экстремальных условиях интервью позволяют выделить еще несколько значимых качеств: дисциплину, организационные навыки, командное взаимодействие и ценностную мотивацию. Для публичного управления эти характеристики важны постольку, поскольку они связаны с ответственностью за результат, соблюдением регламентов, способностью координировать действия исполнителей и готовностью применять личный опыт в общественно значимой сфере. Вместе с тем прямой перенос военной модели командования в гражданскую административную практику невозможен: здесь требу-

ются переговоры, согласование интересов, знание процедур и постоянная коммуникация с населением, экспертным сообществом и общественными организациями.

Вместе с тем интервью позволяют выделить и ряд рисков. Один из них связан с возможностью формального включения участников СВО в кадровые программы без последующего профессионального продвижения. Если обучение не сопровождается стажировкой, проектной работой, назначением или понятной карьерной траекторией, оно может восприниматься как символическое признание, не приводящее к реальному управленческому результату. Поэтому необходимы механизмы сопровождения выпускников: индивидуальные планы развития, кадровый мониторинг, оценка компетенций и связь с конкретными вакансиями.

Другой риск связан с разрывом между военной управленческой культурой и требованиями гражданской административной среды. Участники программы осознают значимость управленческого образования, однако для работы в органах власти одной мотивации недостаточно. Необходимы знания правового регулирования, делопроизводства, бюджетного планирования, антикоррупционных процедур, проектного управления и оценки эффективности решений. Кроме того, гражданское управление строится не только на иерархии и оперативном исполнении, но и на согласовании интересов, публичности, работе с населением и

межведомственном взаимодействии. Поэтому образовательный блок должен быть связан с практикой в органах власти, наставничеством и постепенным усложнением управленческих задач.

Наконец, есть риск, связанный с завышенными ожиданиями. Высокий общественный авторитет участников СВО может формировать представление о том, что их включение в управление само по себе обеспечит качественное обновление кадровой системы. Однако управленческая эффективность не возникает автоматически из статуса. Она требует времени, профессионального обучения, практического опыта, готовности к рутинной административной работе и способности отвечать за долгосрочные результаты. В этом смысле важно избегать как недооценки потенциала участников СВО, так и его чрезмерной идеализации.

Существенным условием успешной интеграции является психологическая и социальная адаптация. Переход от военной среды к гражданской профессиональной деятельности сопровождается изменением круга общения, режима ответственности, характера задач и способов взаимодействия с окружающими. В научных исследованиях, посвященных адаптации ветеранов СВО, подчеркивается, что возвращение к гражданской жизни связано не только с трудоустройством, но и с психоэмоциональными, социальными и экономическими трудностями, требующими комплексного сопровождения [8, 9]. По-

этому кадровая переподготовка участников СВО должна включать не только образовательный блок, но и наставничество, помощь в освоении новой профессиональной среды, поддержку при выборе карьерной траектории и постепенное включение в реальные управленческие процессы.

Материалы интервью позволяют сделать вывод, что участники программы «ГЕРОИ62» обладают выраженной мотивацией к общественно полезной деятельности и воспринимают управленческую сферу как пространство дальнейшего служения стране. Наиболее значимыми ресурсами выступают опыт ответ-

ственности в сложных условиях, дисциплина, командная культура, ориентация на результат и ценностная приверженность государственным интересам. Вместе с тем устойчивое включение данной группы в публичное управление требует не только признания их заслуг, но и последовательного формирования гражданских управленческих компетенций. Именно сочетание мотивации, профессиональной подготовки, наставничества и прозрачных карьерных механизмов способно превратить индивидуальный опыт участников СВО в реальный ресурс развития государственной и муниципальной службы.

### Заключение

Исследование показало, что у участников СВО есть значительный политический потенциал, который может быть полезен в системе государственной и муниципальной власти. Этот потенциал основан на общественном доверии, умении принимать решения в сложных ситуациях, дисциплине, навыках командной работы, ответственности и высокой мотивации к служению стране.

Однако реализация этого потенциала зависит от качества институтов, которые помогают участникам СВО перейти к гражданской управленческой деятельности. Примеры таких механизмов – федеральная программа «Время героев» и региональная программа «ГЕРОИ62». Они созда-

ют возможности для отбора, обучения, наставничества, стажировки и оценки компетенций участников, что способствует их карьерному продвижению. Особенно важен региональный уровень, где управленческие навыки участников проверяются на практике в решении задач по развитию территорий, социальной политике и работе с населением.

Интервью с участниками программы «ГЕРОИ62» показали их высокую мотивацию к общественно полезной деятельности. В то же время им необходима помощь в адаптации к административной среде, освоении правовых и организационных процедур, развитии навыков публичной коммуникации и проектного управления.

Таким образом, успешная интеграция участников СВО зависит от:

- устойчивости их карьерного роста;
- качества наставничества;

– прозрачности оценки результатов;

- готовности органов власти использовать их опыт для решения управленческих задач.

### Список литературы

1. Вебер М. Политика как призвание и профессия // Избранные произведения. М.: Прогресс. 1990. С. 644-706.
2. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. М.: Изд. дом ВШЭ. 2016. 445 с.
3. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект. 2000. 880 с.
4. Парсонс Т. Система современных обществ. М.: Аспект Пресс. 1998. 270 с.
5. Сикорская Д. М. Кадровый потенциал участников специальной военной операции в системе государственного управления // Постсоветский материк. 2025. № 3 (47). С. 29-40.
6. Шарин В. И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Вопросы управления. 2015. № 2 (58). С. 111-118.
7. Покатов Д. В. Рекрутирование современной российской политической элиты как ротация политической и административно-корпоративной элитных групп // Власть и элиты. 2019. Том. 6. № 1. С. 71-97. DOI: 10.31119/re.2019.6.1.5
8. Некрасов Д. В., Абрамов А. П. Социальная адаптация ветеранов специальной военной операции через спорт // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2025. Т. 15. № 4. С. 169-179. DOI: 10.21869/2223-1552-2025-15-4-169-179
9. Цаплин Е. В., Проценко С. А. Проблемы адаптации ветеранов СВО к гражданской жизни // Личность: ресурсы и потенциал. 2024. № 4 (24). С. 9-16.

**SIKORSKAYA Dina M.** – Postgraduate Student, Ryazan State University named after S. A. Yesenin, Russia, Ryazan, e-mail: dina2923@yandex.ru

**Keywords:** state power, integration, personnel policy, political potential, Special Military Operation, managerial integration

## **INTEGRATION OF THE POLITICAL POTENTIAL OF PARTICIPANTS IN THE SPECIAL MILITARY OPERATION INTO RUSSIA'S SYSTEM OF STATE POWER**

### **Abstract**

The article examines the integration of the political potential of participants in the Special Military Operation into the system of state power of the Russian Federation. It argues that this social group possesses significant personnel potential based on public authority, experience in decision-making under difficult conditions, discipline, teamwork, and a strong motivation to serve the state. Drawing on an analysis of the federal program «Time of Heroes», the regional program «HEROES62», VCIOM survey data, and semi-structured interviews with program participants, the article identifies the mechanisms, opportunities, and risks of their inclusion in public administration. The article concludes that the effectiveness of this integration depends on a combination of professional training, mentoring, transparent competency assessment, and long-term support for career trajectories.

### **References**

1. Weber M. Politics as a Vocation // Selected Works. Moscow: Progress. 1990. Pp. 644-706.
2. Weber M. Economy and Society: Essays in Interpretive Sociology: in 4 vols. Moscow: HSE Publishing House. 2016. 445 p.
3. Parsons T. The Structure of Social Action. Moscow: Akademicheskyy Proekt. 2000. 880 p.

4. Parsons T. The System of Modern Societies. Moscow: Aspekt Press. 1998. 270 p.
5. Sikorskaya D. M. Personnel Potential of Participants in the Special Military Operation in the System of Public Administration // Post-Soviet Mainland. 2025. No. 3 (47). Pp. 29-40.
6. Sharin V. I. Personnel Reserve of the State Civil Service of the Russian Federation: Current State and Prospects // Management Issues. 2015. No. 2 (58). Pp. 111-118.
7. Pokatov D. V. Recruitment of the Contemporary Russian Political Elite as a Rotation of Political and Administrative-Corporate Elite Groups // Power and Elites. 2019. Vol. 6. No. 1. Pp. 71-97. DOI: 10.31119/pe.2019.6.1.5
8. Nekrasov D. V., Abramov A. P. Social Adaptation of Veterans of the Special Military Operation through Sports // Proceedings of the South-West State University. Series: Economics. Sociology. Management. 2025. Vol. 15. No. 4. Pp. 169-179. DOI: 10.21869/2223-1552-2025-15-4-169-179
9. Tsaplin E. V., Protsenko S. A. Problems of Adaptation of SMO Veterans to Civilian Life // Personality: Resources and Potential. 2024. No. 4 (24). Pp. 9-16.

*Статья поступила в редакцию 11.04.2026.*

*Принята к публикации 15.05.2026.*