УДК: 332.024.2 [331.456] DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-2-83-88

ПОЛИТИКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: НАПРАВЛЕНИЯ И ПРИОРИТЕТЫ

***Малик Е.Н.*[1]**

В статье автор раскрывает институциональные и технологические основы политики обеспечения кадровой безопасности органов государственного управления в современной России. Обеспечение кадровой безопасности является не только одним из основных направлений деятельности любой современной организации, но и важнейшей функцией государственного управления. Аргументировано влияние факторов кадровой безопасности на государственную кадровую политику. Перечислены основные недостатки российских кадровых практик, сдерживающих институционализацию кадровой политики в системе государственного управления. Приводятся данные, отражающие мнение населения об уровне эффективности деятельности кадров государственной службы. Оценка качества работы управленческого корпуса лежит в основе доверия граждан данному институту. Обобщаются меры повышения эффективности обеспечения кадровой безопасности в условиях реформирования государственного управления через применение инновационных кадровых технологий. Делается вывод, что повышение уровня обеспечения кадровой безопасности в современной России напрямую зависит от нравственности управленческого корпуса, его активной гражданской позиции и стратегических ориентиров.

Ключевые слова: кадровая безопасность, государственное управление, реформирование, государственная политика, кадровые технологии, кадры, государственная служба.

POLICY OF ENSURING PERSONNEL SECURITY IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION IN MODERN RUSSIA: DIRECTIONS AND PRIORITIES

MALIK E. N. – Candidate of Political Sciences, Associate Professor of the Department of Political Science and Public Policy, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: malik57-elena@mail.ru

In the article the author reveals the institutional and technological foundations of the policy of ensuring the personnel security of public administration in modern Russia. Ensuring personnel security is not only one of the main activities of any modern organization, but also an important function of public administration. The influence of factors of personnel security on the state personnel policy is substantiated. The main shortcomings of the Russian personnel practices that constrain the institutionalization of the personnel policy in the system of public administration are listed. The data reflecting the opinion of the population on the level of efficiency of civil service personnel is given. The assessment of the work quality of the management corps is the basis of citizens' trust in this institution. The measures to improve the effectiveness of personnel security in the context of reforming public administration through the use of innovative human resources technologies are summarized. It is concluded that increasing the level of personnel security in modern Russia directly depends on the morality of the management body, its active civil position and strategic landmarks.

Keywords: personnel security, public administration, reform, public policy, human resources, personnel, public service.

Малик Елена Николаевна – кандидат политических наук, доцент, доцент кафедры политологии и государственной политики, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Среднерусский институт управления–филиал, адрес: 302023, Россия, г. Орёл, б. Победы, 5а, e-mail: malik57-elena@mail.ru

Современные модернизационные процессы детерминируют необходимость реформирования государственного управления. Формирование государственной кадровой политики должно быть основано на инновационных подходах по обеспечению кадровой безопасности. Изменившаяся современная геополитическая обстановка, кризис на Украине, санкционная политика Запада требуют корректировки не только экономической, военной, международной, но и кадровой политики. Данный процесс актуализирует необходимость поиска путей повышения эффективности государственного управления, в том числе и через реализацию государственной кадровой политики, требующей системного подхода и поэтапности реализации.

Государственное управление в современной России проходит сложный процесс постреформирования, обусловленный модернизацией всей системы и требующий внедрения инновационных форм и методов государственного администрирования[1].

Одной из главных проблем государственного управления является необходимость обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления политически ориентированными, высококвалифицированными специалистами, способными эффективно реализовывать делегированные политические и государственные функции, представлять публичную власть и пользоваться поддержкой населения. В данной связи проблема обеспечения кадровой безопасности является достаточно актуальной, что объясняется нестабильностью национальной и региональной экономики, «появлением нецивилизованных форм конкурентной борьбы, падением этических норм взаимоотношений участников социально-экономических отношений, нарастанием кадровых и социальных рисков»[2].

Важно отметить, что проблему обеспечения кадровой безопасности как механизма кадровой политики в России можно рассматривать в двух измерениях: управленческом и политическом. Первое измерение связано с вопросами эффективности и качества существующей бюрократии, квалификации чиновников, наличия и формирования кадрового резерва. Второе тесно связано с политической ситуацией, со сменой элит и т.д.

В.А. Нефедов указывает, что в рамках государственной кадровой политики в современной России отмечается недостаток в применении эффективных инструментов противодействия системной коррупции, мер, направленных на оптимизацию деятельности государственного аппарата путем повышения эффективности труда и конкурентоспособности управленческих кадров, в том числе государственных служащих[3].

Среди основных недостатков российских кадровых практик в системе органов государственного и муниципального управления исследователи выделяют такие, как:

1) научная необоснованность и неоднозначность критериев подбора в работе кадровых служб;

2) отсутствие механизмов регулирования ответственности задействованных экспертов;

3) ориентация конкурсного механизма на выбор уже состоявшихся лидеров;

4) отсутствие действенных механизмов карьерных стратегий в системе подготовки управленческих кадров, начиная с ранних этапов их карьерного роста.

Одной из проблем реализации кадровой политики в органах власти и управления является разработка механизма учета и оценки уровня развития социальных установок, ценностей, интересов и мотивов профессиональной деятельности служащих. Речь идет не только об уровне их образования и организационно-административных качествах, но и об их способности

[1] См.: Слатинов В.Б. Стратегия реформирования государственного управления в современной России: сфера влияния против способностей государства // Среднерусский вестник общественных наук. - 2010. - № 1. - С. 98.
[2] Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации: Учебник. – М.: Маркет ДС, 2010. – С. 220.
[3] См.: Нефедов В.А. Кадровая политика как фактор национальной безопасности: региональный аспект. Автореф. дис. ... канд. полит. наук. – Ростов-на-Дону. 2009.

обеспечивать властные полномочия. Так, для многих опрошенных государственных гражданских служащих (45,3%) работа позволяет полностью реализовать свой профессиональный потенциал, а также открывает перспективы должностного (45,0%) и профессионального роста (60,7%). Вместе с тем примерно 78% респондентов ответили, что неясно представляют перспективы профессионального и должностного роста.

Большинство респондентов положительно оценивают свои возможности для профессионального развития. В той или иной мере их имеют более 72% респондентов. И лишь 6,5% однозначно отрицают наличие таких возможностей. К числу главных препятствий для профессионального развития участники исследования относят загруженность на работе (25%), материальные проблемы (27,2%), отсутствие поддержки со стороны руководства (18,9%), а также отсутствие нормативного закрепления профессиональных требований (15,9%). Очевидно, эти ответы довольно вполне точно отражают реалии государственной и муниципальной службы. Процесс нынешнего этапа трансформации государственной кадровой политики требует кардинальных перемен во всех сферах управления субъектов Федерации. К государственной службе предъявляются новые требования. Не случайно почти 68% опрошенных отметили, что в последние годы выполняемая ими работа стала по большей части (или просто отчасти) труднее, лишь 9,5% респондентов говорили о более легких условиях[1].

Государственная служба тесно связана с ценностями, принятыми в обществе. Государственные служащие в своей работе обязаны опираться на нормы морали и нравственности, принимая решения, исходя из интересов общества, а не из своих корыстных частных интересов. Мы разделяем мнение профессора Ю.С. Васютина, что «в современных условиях демократическое государство и в целом общество объективно предъявляют высокие требования не только к институтам государственного управления и государственной службы, но и к личности государственного служащего, решающего различные аспекты исключительно сложных задач модернизации и безопасности страны, жизнеобеспечения граждан, их духовно–нравственного воспитания и т. д.»[2]. Таким образом, государственная служба выступает механизмом последовательной разработки, создания, закрепления и трансляции духовных ценностей, социально-культурного обслуживания людей. Представляют интерес ответы граждан по поводу качеств, которыми должны обладать кадры государственной службы для повышения престижа данного института в современной России[3] (см. таб.1).

Приведенные результаты указывают на тот факт, что одним из главных условий обеспечения кадровой безопасности современной России выступает именно нравственность управленческого корпуса, его активная гражданская позиция, патриотизм, что имеет первостепенное значение в условиях современного экономического и геополитического противостояния.

Вместе с тем незавершенность процессов институционализации государственной кадровой политики создает реальные угрозы кадровой безопасности современной России. Представляется, что оптимизация мер по повышению эффективности кадровой политики должна основываться на сочетании инновационных кадровых технологий, основанных на лучших мировых достижениях, с наработками, полученными в результате богатого исторического опыта строительства Российского государства.

---

[1] Правительство Москвы. О подборе кадров для органов исполнительной власти столицы. [Электронный ресурс]. URL: http://www.mos.ru/press-center/smi/index.php?id_14=12062;

[2] Васютин Ю.С. Кадры государственной и муниципальной службы: проблемы политологической подготовки и переподготовки// Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. – Т. 11. – № 2. – С. 72.

[3] Литвинцева Е.А. Мониторинг общественного доверия: российский и зарубежный опыт (Серия «Аналитические обзоры Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации». № 5/2016). М., 2016. – 49 с.

Таблица 1 – Какими основными качествами должны обладать государственные служащие
Table 1 – What are the main qualities of civil servants

	Население, в%			Эксперты, в%		
	2010	2013	2016	2010	2013	2016
Профессионализм, компетентность	64,28	66,00	61,91	22,45	88,75	86,07
Высокая нравственность	32,59	29,00	11,32	49,27	50,00	45,27
Образованность, эрудиция	37,71	37,50	10,74	10,80	28,75	26,37
Значительный и разнообразный управленческий опыт, включая опыт партийной и советской работы	23,11	19,75	8,82	7,51	25,00	26,87
Патриотизм, государственный подход к делу, державность	28,75	31,25	8,97	9,35	38,75	30,85
Демократизм	9,80	10,00	2,79	5,44	13,75	5,47
Практичность, прагматизм	12,16	10,75	3,82	3,14	8,75	5,97
Умение учитывать и координировать интересы различных социальных групп	27,27	31,75	8,24	7,20	26,25	32,84
Справедливость	31,43	27,75	7,06	5,82	3,75	10,95
Высокая внутренняя культура	24,65	13,00	6,32	4,75	22,50	-
Связь с народом	20,81	29,00	7,06	5,52	11,25	17,41
Политическая воля	3,65	3,75	2,35	1,92	8,75	14,93

Одним из механизмов формирования нравственной устойчивости государственных гражданских служащих может выступать присяга, которая дается в момент вступления в должность государственной службы и является одним из условий пребывания в ней. Сегодня институт присяги действует во многих странах. Например, «аналогичные требования содержатся в законодательных актах Германии, где государственные служащие приносят присягу. В Канаде лицо, впервые поступающее на государственную службу, приносит присягу, в которой он обещает честно выполнять возложенные на него функции»[1].

В России же присяга традиционно произносится при поступлении на военную службу и службу в органах внутренних дел. Однако подобный опыт на государственной гражданской

[1] См.: Литвинцева Е. А. Государственная служба в зарубежных странах. – М.: РАНГХиГС, 2014. – С. 218.

службе впервые введен в Ульяновской области, где граждане, вступающие в государственные должности и должности государственной гражданской службы, приносят присягу в присутствии коллег, товарищей, родных и близких. Эта процедура направлена на то, чтобы серьезно задуматься о предназначении государственной службы. Она будет дополнительным напоминанием руководителям всех уровней, что они – служащие, что они служат народу, законам своего региона и Российской Федерации, Конституции. Подобная церемония может расцениваться как очередной шаг в совершенствовании кадровой политики как на региональном, так и на федеральном на уровнях.

В целом инновационные кадровые технологии являются необходимым способом повышения государственной кадровой безопасности. Они способствуют повышению эффективности государственной службы и ориентированы на следующие задачи:

- создание условий для самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих; формирование новых механизмов мотивации гражданских служащих к непрерывному профессиональному развитию;
- разработка мероприятий по совершенствованию системы материального стимулирования гражданских служащих, а также структуры их денежного содержания. Оптимизация направлений государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих с целью повышения престижа госслужбы в РФ;
- повышение эффективности антикоррупционных механизмов в деятельности федеральных государственных органов;
- внедрение новой методики оценки и системы мониторинга эффективности деятельности подразделений этих органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

«Большое значение имеет также повышение прозрачности служебной деятельности и открытости в работе государственных органов, то есть создание принципиально новых каналов подотчетности, сетевого участия граждан, заинтересованных групп и структур в выработке политико-административных решений и распределении общественных ресурсов, возможности для которых открываются с развитием концепции «новой публичности»[1].

В заключение отметим, что формирование управленческого кадрового потенциала государственного аппарата разных уровней – процесс длительный и поэтому не может развиваться автоматически. Он может быть продуктивным, если будет осуществляться на базе научно обоснованной стратегии государства, ориентированной на кадровое обеспечение государственной службы – государственной кадровой политики, рассчитанной на длительную перспективу.

Среди необходимых факторов, снижающих кадровые угрозы и предотвращающие «кадровый голод» в нашей стране, следует особо выделить оперативность, компетентность, надежность и профессионализм функционирования государственного аппарата. От направленности и адаптированности государственной кадровой политики к потребностям российского общества зависят не только развитие государства и улучшение жизни российских граждан, но и имидж российской элиты в глазах мирового сообщества.

[1] Слатинов В.Б. Реформирование государственной гражданской службы России в условиях распространения концепции «новой публичности»: проблемы и ограничения// Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. – Т. 11. – № 3. – С. 64.

Библиография/References:

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник. – М.: Маркет ДС, 2010. – 411 с.

2. Васютин Ю.С. Кадры государственной и муниципальной службы: проблемы политологической подготовки и переподготовки // Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. – Т. 11. – № 2. – С. 71–78.

3. Литвинцева Е. А. Государственная служба в зарубежных странах. – М.: РАНГХиГС, 2014. – 361 с.

4. Литвинцева Е.А., Фатеев И.В., Панкратов И.Ю. Мониторинг общественного доверия: российский и зарубежный опыт. – М., 2016. – 49 с.

5. Нефедов В.А. Кадровая политика как фактор национальной безопасности: региональный аспект: Автореф. дис. ... канд. полит. наук. – Ростов н/Д, 2009.

6. Правительство Москвы. О подборе кадров для органов исполнительной власти столицы. – URL: http://www.mos.ru/press-center/smi/index.php?id_14=12062.

7. Слатинов В.Б. Реформирование государственной гражданской службы России в условиях распространения концепции «новой публичности»: проблемы и ограничения // Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. – Т. 11. – № 3. – С. 61–68.

1. Alaverdov, A. R. (2010) Upravlenie kadrovoi bezopasnost'iu organizatsii [Management of personnel security organization]: uchebnik. – M.: Market DS. – 411 p. (In Russ.)

2. Vasiutin, Iu.S. (2016) Kadry gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhby: problemy politologicheskoi podgotovki i perepodgotovki [Personnel of state and municipal service: problems of political science training and retraining] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – T. 11. – № 2. – P. 71–78. (In Russ.)

3. Litvintseva, E. A. (2014) Gosudarstvennaia sluzhba v zarubezhnykh stranakh [Public service in foreign countries]. – M.: RANGKhiGS. – 361 p. (In Russ.)

4. Litvintseva, E.A., Fateev, I.V., Pankratov, I.Iu. (2016) Monitoring obshchestvennogo doveriia: rossiiskii i zarubezhnyi opyt [Monitoring of public trust: Russian and foreign experience]. – M. – 49 p. (In Russ.)

5. Nefedov, V.A. (2009) Kadrovaia politika kak faktor natsional'noi bezopasnosti: regional'nyi aspekt [Personnel policy as a factor of national security: a regional aspect]: Avtoref. dis. ... kand. polit. nauk. – Rostov n/D. (In Russ.)

6. Pravitel'stvo Moskvy. O podbore kadrov dlia organov ispolnitel'noi vlasti stolitsy [Government of Moscow. On the selection of cadres for the executive authorities of the capital]. – URL: http://www.mos.ru/press-center/smi/index.php?id_14=12062. (In Russ.)

7. Slatinov, V.B. (2016) Reformirovanie gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby Rossii v usloviiakh rasprostraneniia kontseptsii «novoi publichnosti»: problemy i ogranicheniia [Reforming of state civil service of Russia in the conditions of distribution of the concept «new publicity»: problems and restrictions] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – T. 11. – № 3. – P. 61–68. (In Russ.)