

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Алматова А.Р., Безуглова А.Н. Проблемы кадровой безопасности на государственной службе в России и пути их решения // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2022. – №5 (май). – АРТ 29-эл. – 0,1 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 35.082

Алматова Алиса Рафаильевна,

Студентка 4 курса, факультет государственного и
муниципального управления

Безуглова Анастасия Николаевна,

Студентка 4 курса, факультет государственного и
муниципального управления

Научный руководитель: Крицкая А.А., к.п.н., доцент

ЮРИУ РАНХиГС при Президенте РФ

г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

e-mail: alisaalmatova@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В РОССИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: статья освещает анализ проблем кадровой безопасности на государственной службе в России. Вместе с этим в статье были рассмотрены пути решения существующих проблем.

Ключевые слова: кадровая безопасность, государственная служба, коррупция.

Almatova Alisa

4rd year student, faculty of state and municipal management

Bezuglova Anastasia

4rd year student, faculty of state and municipal management

Supervisor: Kritskaya A.A., Ph.D. in Politics, Associate Professor

URIU RANEPА under the President of the Russian Federation

e-mail: alisaalmatova@mail.ru

**PERSONNEL SECURITY PROBLEMS IN THE RUSSIAN STATE
SERVICE AND WAYS TO SOLVT THEM**

Abstract: the article covers the analysis of personnel security problems at the State Service in Russia. Also the analysis considers the ways to solve current problems.

Key words: personnel security, state service, corruption.

Уровень развития системы государственного управления является фундаментом, на котором строится все социально-экономические процессы в стране. То есть в условиях неэффективности государственного управления, развитие экономики, общественных институтов и производства также замедляется. Государственное управление реализуется посредством деятельности государственных служащих в органах власти, и в этой связи необходимым является обеспечение достаточного уровня кадровой безопасности на государственной службе.

Кадровую безопасность можно определить как состояние защищенности системы от рисков и угроз, связанных с деятельностью сотрудников. На состояние кадровой безопасности влияют множество факторов, создавая определенные угрозы и мешающие эффективности деятельности органов власти.

Рассмотрим проблемы кадровой безопасности, возникающие в органах власти, опираясь на нынешнее состояние государственного управления в России, среди них можно выделить:

- Недостаток в кадровом составе высококвалифицированных специалистов;
- Низкий уровень эффективности деятельности государственных служащих ввиду несоответствия политических элит качественным критериям и требованиям, которые предъявляются к элитному слою;
- Недостаточная эффективность системы повышения квалификации чиновников, их профессионального отбора на места в аппарате управления, низкий уровень кадрового потенциала;
- Корруптированность органов власти;
- Ненадежность кадрового персонала.

Остановимся на каждой проблеме подробнее.

В первую очередь следует рассмотреть такую проблему как недостаток высококвалифицированных специалистов, способных на высоком уровне реализовывать возложенные на них должностные обязанности. Причиной данной проблемы можно назвать непрестижность работы в государственных органах. Действительно, в нашей стране государственные служащие не обладают достаточно высоким авторитетом среди иных специальностей.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Также существует проблема невысоких зарплат в низших и средних звеньях системы государственного управления.

Исходя из этого можно предположить, что действительно высококвалифицированные кадры не будут иметь желания работать в государственных структурах, так как в коммерческих организациях они могут получать более высокий доход.

Вместе с этим государственные служащие должны соответствовать определенным качественным критериям и требованиям, среди которых: профессионализм, компетентность, образованность, нравственность, управленческий опыт, патриотизм, справедливость, внутренняя культура и т.д. Для формирования этих качеств у государственных служащих необходимо сформировать эффективную систему образования как источника создания кадрового капитала.

В этой связи большое значение приобретает государственная кадровая политика, которая представляет собой деятельность по обеспечению оптимального использования и развития человеческих ресурсов для увеличения эффективности деятельности органов государственного управления [5]. Меры государственной кадровой политики должны предусматривать также и инновационные методики по формированию управленческих кадров, опираясь на разработки в сфере социологии, психологии, политики и т.д.

Следующей немаловажной проблемой также является недостаточная эффективность системы повышения квалификации чиновников. Так, по данным опросов 43% опрошенных чиновников заявили о том, что прохождение курсов повышения квалификации не повлияло на качество их работы [6].

Можно заключить, что система повышения квалификации государственных служащих нуждается в серьезных преобразованиях. Так, необходимо пересмотреть содержание образовательных курсов и его соответствие должности, занимаемой человеком, проходящим данные курсы. Ведь возникают ситуации, когда курсы повышения квалификации проходят исключительно для получения «корочки», а сам полученный материал не всегда соответствует тематике работы чиновника. В дальнейшем это приводит к некомпетентности должностного лица, что влечет снижение эффективности его работы и работы всей системы в целом.

Еще одной проблемой, безусловно, является коррумпированность органов власти в России. По данным международного антикоррупционного движения Transparency International, в 2021 году Россия заняла 136 место в индексе восприятия коррупции, набрав 29 баллов, наряду с такими странами как Мали, Ангола и другие [7]. Для сравнения Дания набрала 88 баллов, Швейцария – 84, а Германия – 80. Это говорит о том, что Россия значительно отстает от развитых стран в борьбе с коррупцией.

Коррумпированность государственных органов снижает эффективность государственного управления и темпы развития экономики страны, и с этой проблемой необходимо бороться. Для этого необходимо:

- повысить прозрачность деятельности органов власти в том числе за счет внедрения компьютерных технологий, позволяющих отслеживать работу органов власти;
- ужесточить меры ответственности за совершение коррупционных правонарушений вплоть до конфискации имущества должностного лица и его близких родственников при невозможности установить происхождение данного имущества;

- повысить роль общественного контроля в деятельности органов власти и т.д.

Также мерой борьбы с данной проблемой должно стать повышение уровня нравственности чиновников, на которую они в первую очередь должны опираться при выполнении своих должностных обязанностей [2]. Одним из механизмов такого повышения нравственности является присяга, которую должны дать служащие при вступлении в должность. Однако на данный момент подобная процедура проводится обычно при поступлении на военную службу и в органы внутренних дел. Представляется необходимым ввести данную процедуру и в иных видах государственной службы для повышения нравственности и ответственности чиновников.

Важным является и повышение надежности должностных лиц в государственных структурах. Так, необходимо обеспечить преданность государственных служащих своему призванию и своей стране во избежание раскрытия ими государственной тайны лицам, не имеющим доступа к ней и способных использовать полученную информацию во вред государству.

Необходимо также рассмотреть угрозы кадровой безопасности на региональном уровне:

- низкий трудовой потенциал региона (причиной данной угрозы можно назвать, например, миграцию преимущественно молодого населения из региона, старение населения и т.д.);
- низкая правовая защищенность кадров, выражающаяся в недостатках регионального законодательства;
- ограниченность финансирования региональных и местных властных структур, что не позволяет обеспечить достойные зарплаты госслужащим и необходимый уровень качества жизни;

- низкое качество рабочей силы ввиду низкого технологического и образовательного потенциала региона;
- некомпетентность региональной власти, которая не может выстроить оптимальную систему управления человеческими ресурсами в регионе и т.д. [4].

В связи с этим важным направлением повышения кадровой безопасности на государственной службе в регионе является развития самого региона, а именно совершенствование регионального законодательства, развитие человеческого потенциала, повышение уровня жизни населения и т.д.

Подводя итог, можно сделать вывод, что на сегодняшний день в России существуют серьезные проблемы кадровой безопасности государственных служащих, не позволяющих осуществлять государственное управление на максимально эффективном уровне. В связи с этим перед государством стоит задача повышение уровня кадровой безопасности в органах власти путем:

- повышение эффективности деятельности государственных служащих за счет системы санкций;
- увеличение уровня открытости деятельности органов власти в целях снижения коррумпированности;
- внедрение инновационных технологий в работу органов власти;
- разработка более эффективных программ повышения квалификации кадрового состава;
- повышение престижа работы в органах власти и рост зарплат и т.д.

Реализация данных мер имеет целью выведение уровня кадровой безопасности в России на принципиально новый уровень, который позволит обеспечить более эффективное исполнение своих должностных полномочий государственными служащими.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Список использованной литературы:

- 1) Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // Информационно-правовой портал Гарант
- 2) Салахова В. Б., Киселева О. В., Кидинов А. В. Оценка и развитие кадрового потенциала государственных служащих в контексте обеспечения национальной безопасности российской федерации // PolitBook. 2021. №2.
- 3) Боровских Н. В., Кипервар Е.А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности региона // Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность № 2 2018
- 4) Крицкая А.А., Алейникова Ю. О., Гордеева Е. А. Образование муниципальных служащих как важный элемент реализации государственной кадровой политики в современной России // Colloquium-journal. 2019. №26 (50).
- 5) Эксперты посоветовали повысить зарплаты чиновникам год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2021/05/11/869264-povisit-zarplati>
- 6) Россия в Индексе восприятия коррупции-2021: 29 баллов и 136 место [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://transparency.org.ru/research/indeks-vospriyatiya-korruptsii/rossiya-v-indekse-vospriyatiya-korruptcii-2021-29-ballovi-136-e-mesto>

Дата поступления в редакцию: 22.04.2022 г.

Опубликовано: 28.05.2022 г.

© Академия педагогических идей «Новация».

Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2022

© Алматова А.Р., Безуглова А.Н., 2022