

КОНОВ Алексей Александрович,

доктор исторических наук,
доцент Кафедры управления в социальных и
экономических системах, философия и история,
Уральский государственный университет
путей сообщения,
e-mail: alek.konov2012@yandex.ru

ВЕРБИЦКАЯ Наталья Олеговна,

доктор педагогических наук,
профессор Кафедры экономики
труда и управления персоналом
Уральского государственного
экономического университета,
e-mail: n.o.verbitskaya@usue.ru

ВЕРБИЦКАЯ Татьяна Владимировна,

кандидат политических наук научный сотрудник
Государственного архива Свердловской области,
e-mail: aquitania-17@yandex.com

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. Исследование посвящено проблеме сохранения технологического суверенитета государства посредством достижения того, чтобы каждая отрасль российской экономики обладала достаточными кадровыми ресурсами для своего функционирования и развития. Цель исследования – выявить пути устранения абсолютной и относительной кадровой недостаточности в качестве угроз технологическому суверенитету государства. Установлено, что обеспечение национальной кадровой безопасности достигается за счет поддержания баланса между политикой использования национальных кадров и привлечением высококвалифицированных иностранных специалистов, сохранения работников с большим стажем и недопущением устаревания кадров. Определено, что угрозой национальной кадровой безопасности является абсолютная и относительная кадровая недостаточность в виде невозможности восполнения отрасли экономики кадрами необходимой для ее нормального функционирования квалификации соответственно длительное время (абсолютная кадровая недостаточность) или оперативно (относительная кадровая недостаточность). При проведении исследования авторы опирались на методы: структурно-функционального анализа для характеристики внутреннего строения национальной кадровой безопасности, ее места в правовой системе России, инструментов ее обеспечения, case study для анализа особенностей вызовов в изучаемой области, телеологического толкования для выявления путей совершенствования средств достижения национальной кадровой безопасности. В результате проведения исследования авторы приходят к выводу о том, что принятие государством мер по поддержке партнерства образовательных производственных учреждений в виде налоговых льгот, предоставления грантовой поддержки будет являться действенной мерой, направленной на достижения баланса в процессе достижения кадровой обеспеченности отраслей российской экономики и сохранения национальной кадровой безопасности России.

Ключевые слова: кадровый резерв, отрасль экономики, квалифицированные кадры, профессиональная подготовка, сохранение и развитие кадров, технологический суверенитет, вызовы системе обеспечения кадровой безопасности, кадровая недостаточность.

KONOV Alexei Alexandrovich,

Docent, Assistant Professor of the Department
of management in social and economic systems,
philosophy and history

VERBITSKAIA Natalia Olegovna,
doctor of pedagogical sciences,
Professor of the Department of Labor Economics and
Human Resources Management, Ural State University of Economics

VERBITSKAIA Tatiana Vladimirovna,
PhD of Political Science research fellow, Ural State Archive

PROBLEMS OF ENSURING NATIONAL PERSONNEL SECURITY IN RUSSIAN FEDERATION

Annotation. *The study is devoted to the problem of preserving the technological sovereignty of the state by ensuring that each sector of the Russian economy with sufficient human resources. The purpose of the study is to identify ways to eliminate absolute and relative staff shortages as threats to the technological sovereignty of the state. It has been established that national personnel security is achieved by maintaining a balance between the policy of using national personnel and attracting highly qualified foreign specialists, retaining employees with extensive experience and preventing the obsolescence of personnel. It has been determined that absolute and relative personnel insufficiency is a threat to national personnel security in the form of the impossibility of replenishing a sector of the economy with the qualifications necessary for its normal functioning, for a long time (absolute personnel insufficiency) or quickly (relative personnel insufficiency). The authors relied on the following methods: structural and functional analysis to characterize the internal structure of national personnel security, its place in the Russian legal system, tools for ensuring it, case study to analyze the specifics of challenges in the field under study, teleological interpretation to identify ways to improve the means of achieving national personnel security. The authors come to the conclusion that the adoption by the state of measures to support partnerships of educational production institutions in the form of tax incentives and grant support will be an effective measure aimed at achieving balance in the process of achieving staffing levels in sectors of the Russian economy and preserving the national personnel security of Russia.*

Key words: *personnel reserve, economic sector, qualified personnel, professional training, preservation and development of personnel, technological sovereignty, challenges to the system of ensuring personnel security, personnel shortage.*

Введение

Национальная кадровая безопасность является основополагающим элементом национальной безопасности, поскольку речь идет о достижении кадровой обеспеченностей отраслей экономики государства, наличия достаточных человеческих ресурсов для развития национальной экономики и сохранения технологического суверенитета государства. В настоящее время в связи со все возрастающими темпами глобализации, скорости развития отраслей экономики, и, соответственно, возрастанием требований к кадрам, обеспечение национальной кадровой безопасности становится все труднее из-за недопустимости одномерного подхода к кадровому вопросу: нельзя до бесконечности повышать требования к кадрам, особенно к их производительности труда, и одновременно, для развития отрасли экономики нельзя не повышать требований к кадрам. Необходимо сохранять кадры с большим стажем, но нельзя допустить устаревания кадров. Изложенное обуславливает трудности в обеспечении национальной кадровой безопасности и необхо-

димость принятия мер для их устранения. Обратимся к вопросу об определении того, каким образом возможно поддержание национальной кадровой безопасности.

Отметим, что постоянно находятся в поле зрения ученых проблемы: национальной кадровой безопасности: работы И. В. Мешкова [1, с. 908], Ш. З. Мехдиева [2, с. 57], А. А. Ковалева [3, с. 1776], О. Б. Скрипник, Д. С. Петросяна [4, с. 7], Д. А. Шмелевой, Л. П. Федоровой [5, с. 117]; обеспеченности кадрами отдельных отраслей экономики: работы Н. А. Волкова, Р. В. Гундина [6, с. 179], К. Д. Данилова [7, с. 298], развития механизма защиты от угроз национальной кадровой безопасности: статьи Д. В. Масендыч [8, с. 234], К. Н. Цирулис [9, с. 40]. При этом в российской правовой системе отсутствуют нормативно-правовые акты, в которых бы содержалось определение национальной кадровой безопасности и меры, направленные на ее обеспечение, в том числе посредством деятельности компетентных органов власти.

Исходя из изложенного, цель работы - комплексное исследование, позволяющее представить структуру обеспечения национальной кадровой безопасности таким образом, чтобы можно было определить пути достижения эффективности ее функционирования.

Методы исследования

При проведении исследования авторы применили синергетический подход – сочетание исследовательских инструментов разных наук (включая педагогику для определения путей устранения вызовов национальной кадровой безопасности в сфере получения образования, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, развития личности для продвижения по карьерной лестнице; правовые науки для установление путей устранения пробелов правового регулирования в исследуемой сфере, а также определения места системы обеспечения национальной кадровой безопасности в правовой системе России, политологии для выявления инструментов устранения вызовов в данной области), при этом правоведение применялось в качестве основы работы.

Исследование опиралось на следующие принципы: системный подход для определения особенностей внутреннего строения национальной кадровой безопасности, вызовов в данной сфере и инструментов ее обеспечения; всесторонность исследования для того, чтобы определить действенный механизм обеспечения национальной кадровой безопасности.

Структурно-функциональный анализ позволил охарактеризовать средства обеспечения национальной кадровой безопасности с учетом особенностей вызовов и угроз в указанной области; телеологическое толкование позволило определить место национальной кадровой безопасности в правовой системе России, метод case study позволил определить вызовы, существующие в исследуемой области в России в настоящее время.

Результаты исследования

Под национальной кадровой безопасностью можно понимать состояние защищенности от абсолютной и относительной недостаточности кадров национальной экономики государства. При этом под абсолютной кадровой недостаточностью следует понимать отсутствие кадров необходимой квалификации при отсутствии возможности получения данных человеческих ресурсов из кадрового резерва в сроки, объем которых определяется спецификой конкретной отрасли экономики. Относительная кадровая недостаточность определяется как возможность восполнения

нуждаемости отрасли экономики в кадрах, в том числе из кадрового резерва, но не в оперативном режиме, вследствие, например, необходимости повышения квалификации кадров, чтобы они могли выполнять нужную функцию, устаревания кадров, недостаточного кадрового резерва.

Кроме указанной угрозы национальной кадровой безопасности в виде абсолютной и относительной кадровой недостаточности, можно выделить также вызовы, которые можно понимать, как неблагоприятные обстоятельства, затрудняющие процесс обеспечения национальной кадровой безопасности. Их можно классифицировать по сферам:

- правовые (трудности в защите прав лица – соискателя определенной должности, когда на одну должность претендует несколько соискателей схожей квалификации, что сочетается также с опасениями прибегнуть к правовым средствам защиты своих прав при отказе в приеме на работу из-за того, что данное обстоятельство может негативно сказаться при дальнейших попытках трудоустройства).
- политические (внутренняя и внешняя политическая нестабильность государства, особенно нахождение государства в состоянии вооруженного конфликта [10, с. 43]. Кроме того, что финансовые ресурсы государства сосредотачиваются в большем объеме, чем в мирное время, на совершенствовании средств защиты государственного суверенитета, возрастает потребность в кадрах, выполняющих функции в области обороны, их подготовке, в большем объеме, чем в иных отраслях экономики. В итоге возникнет перекос: насыщенность кадрами в области оборонной промышленности и кадровая недостаточность ряда иных отраслей экономики, и эта ситуация только обострится при нормализации политической ситуации. Для снижения остроты данной проблемы можно предложить создание в регионах тренинг-центров, чтобы кадры, выполняющие функции в области обороны, могли найти себя в смежных отраслях экономики, развитых в конкретном российском регионе и соответствующих уровню квалификации и возможностям таких кадров. В перспективе желательно создание общероссийских тренинг-центров, чтобы люди могли найти подходящую для себя работу в иных регионах, если они готовы к переездам и в регионе, где они проживают, подходящую для них работу найти сложно. Также было бы желательно принятие государственной программы поддержки переселения указанных специа-

листов в иные регионы для получения работы, соответствующей их квалификации и возможностям.

- экономические (коренное изменение технологического уклада государства вследствие нового этапа научно-технической революции, вызвавшего резкий скачок, когда появляются новые отрасли экономики, кадры для которых еще не успели подготовить, и одновременно устаревают отрасли экономики и специалисты, работающие в таких отраслях, перестают быть востребованными). При таких обстоятельствах распространенной практикой становится массовое привлечение специалистов новой отрасли экономики из-за рубежа, при этом разработка образовательных программ для подготовки отечественных специалистов для новой отрасли нередко запаздывает. Представляется, что для снижения остроты данной проблемы необходим постоянный мониторинг инновационных технологических достижений в странах с быстро развивающимися экономиками (в том числе Китай, Сингапур, Южная Корея, Япония) с тем, чтобы спрогнозировать, как необходимо скорректировать имеющиеся образовательные программы для новых нужд экономики.
- социальные (массовый отток кадров за рубеж вследствие того, что в иных государствах для специалистов в определенной отрасли экономики предоставляются существенно лучшие условия; устаревание кадров, что чаще всего происходит в отношении работы, требующей высокой квалификации, и соответственно, сопровождается немалым вознаграждением за труд, и что в перспективе может привести к кадровой недостаточности определенной отрасли экономики, когда такие кадры с большим стажем работы оставят свой пост, а замены им не будет, поскольку более молодые кадры ушли в иные отрасли экономики). Оба вызова – отток кадров за рубеж и устаревание кадров – могут быть взаимосвязаны между собой: поскольку молодые специалисты не видят карьерных перспектив в определенной отрасли из-за большого количества кадров с большим стажем, они уезжают за рубеж. Решение данной проблемы может заключаться в повышении требований к квалификации и показателям результативности труда (например, большее количество статей в рейтинговых журналах).
- личностные (осознание человеком недостаточности имеющихся у него знаний, умений и навыков для получения желаемой

должности, и, по мнению человека, прохождение профессиональной переподготовки или повышения квалификации в течение 3–6 месяцев ситуацию не исправит. В итоге человек принимает решение о поступлении на работу, требующую более низкой квалификации. При этом подобная ситуация может быть как действительным положением дел, так и следствием негативного восприятия себя будущим работником из-за неудач предыдущего профессионального опыта, недовольства результатами своего обучения).

Меры, направленные на обеспечение национальной кадровой безопасности, также можно классифицировать по сферам:

- политико-правовые (принятие государственных программ поддержки кадров для привлечения специалистов в определенную отрасль экономики, в том числе соотечественников за рубежом, назначение подъемных для переезда специалистов туда, где наблюдается нехватка кадров нужной квалификации);
- экономические (функционирование рынка труда так, чтобы была возможность поиска работы и подъема по карьерной лестнице, принятие мер стимулирования результативных работников, в том числе тех, кто вносит предложения по совершенствованию технологии производства, внедряемые на предприятиях);
- социальные (обеспечение в обществе уважения к человеку труда, внушение, что любой труд почетен);
- технические (оснащение каждой отрасли экономики теми средствами, которые необходимы работникам для полноценного выполнения их функций);
- культурные (поощрение практик корпоративной культуры);
- личностные (обеспечение того, чтобы образование будущего работника удовлетворяло его духовные потребности, позволяло формировать всесторонне развитую личность).

Для всестороннего развития личности в процессе получения высшего образования важно, чтобы не только профильные, но и не профильные дисциплины воспринимались обучающимися, как вклад в их личностный рост, и в перспективе в продвижение по карьерной лестнице. Так, содействует патристическому воспитанию, умению устанавливать причинно-следственные связи, получению сведений о достижениях прошлого преподавание истории России для студентов как технических, так и гуманитарных специальностей,

что также подтверждают и результаты опроса студентов Уральского государственного университета путей сообщения.

Было опрошено 64 студента технических специальностей и 51 студент экономических направлений подготовки данного вуза. Им были заданы вопросы:

1. Был ли Вам интересен курс истории в транспортном вузе:

- 1) очень интересен и познавателен, насыщен новыми сведениями;
- 2) интересны отдельные темы и разделы курса;
- 3) интересны только те темы, которые выходят на современность;
- 4) совершенно не интересен и однообразен, повторение школьного курса истории.

2. Что бы Вы хотели больше и лучше изучать в курсе истории в вузе:

- 1) историю культуры, искусства, духовную жизнь человечества;
- 2) историю научных открытий и технических достижений человечества;
- 3) историю войн и военного искусства;
- 4) социально-экономическую историю.

Установлено, что студенты не различаются по уровням интереса к изучению истории и по предлагаемой исторической тематике (см. *Таблицу 1*). Студентов технических специальностей больше интересует история научных открытий и технических достижений человечества, а также история войн и военного искусства. Студенты экономических направлений подготовки проявляют больший интерес к истории культуры, искусства, духовной жизни человечества, а также социально-экономической истории (см. *Таблицу 2*).

Таблица 1. Распределение студентов по уровням интереса к изучению курса истории

Уровень интереса	Содержание	Выборка	
А	Курс интересен и познавателен, насыщен новыми сведениями	26	15
Б	Интересны отдельные темы и разделы курса	31	26
В	Интересны только темы по современному периоду	4	6
Г	Курс совершенно не интересен и однообразен, повторение школьного курса истории	3	4

Таблица 2. Распределение студентов по тематике интереса в курсе истории

Тематика интереса	Содержание	Выборка	
А	История культуры, искусства, духовную жизнь человечества	13	17
Б	История научных открытий и технических достижений человечества	21	7
В	История войн и военного искусства	20	10
Г	Социально-экономическую историю	10	17

По характеру можно выделить следующие меры обеспечения кадровой безопасности:

- мониторинг – анализ ситуации с кадровой обеспеченностью разных отраслей экономики, отслеживание ее динамики;
- регулирование – определение, какие отрасли экономики нуждаются в кадрах, соответствующих требованиям этой отрасли и обеспечение наличия таких кадров путем их обучения, приглашения из-за рубежа;
- контроль – выявление угроз и вызовов национальной кадровой безопасности и их устранение;
- стимулирование подготовки кадров нужной квалификации, обладающих требуемыми навыками;
- поощрение лучших практик в области достижения кадровой обеспеченности.

Выводы

Изложенное позволяет выделить особенности обеспечения национальной кадровой безопасности:

- ее перманентно-оперативный характер – необходимо осуществлять мониторинг состояния кадровой обеспеченности не меньше, чем ежемесячно и принимать такие меры, чтобы достигался баланс между сохранением кадров и привлечением новых; приглашением иностранных специалистов и обеспечением рабочими местами национальных кадров;
- гибкость – необходимо одновременно реагировать и на нужды экономики, и при этом сохранять человеческий капитал;
- комплексность – все иные элементы национальной безопасности оказывают влияние на функционирование системы обеспечения национальной кадровой безопасности.

Таким образом, для того, чтобы обеспечить национальную кадровую безопасность, необходимо постоянно выстраивать баланс между подготовкой в достаточном объеме национальных кадров и привлечением квалифицированных специалистов из-за рубежа, с тем, чтобы, с одной стороны, сохранять технологический суверенитет, а с другой, не допустить перегрева отрасли экономики за счет постоянного повышения требований к квалификации и производительности труда кадров до такой степени, чтобы они выполняли свои функции на пределах возможностей. Необходимо также постоянно поддерживать баланс между политикой сохранения кадров в определенной отрасли экономики и повышением квалификационных требований и запросов к производительности труда; сохранением в отрасли высококвалифицированных кадров с большим

стажем и опытом работы и недопущением устаревания кадров. В качестве мер, направленных на достижение баланса в указанной сфере, можно предложить укрепление связей между образовательными и производственными учреждениями в виде предоставления постоянной возможности стажировок разной временной продолжительности (с поощрением государством предприятия, практикующего такие стажировки, в виде налоговых льгот, предоставления грантов наиболее результативным практикам наставничества), введение в образовательном учреждении еженедельных занятий с представителями предприятия, действующего в отрасли экономики, для которой готовятся кадры, разработку программ переподготовки, курсов повышения квалификации для повышения квалификации кадров в соответствии с уровнем развития отрасли экономики, если в отрасли возникла такая необходимость. Представляется необходимым принятие нормативно-правового акта, в котором было бы отражено понятие национальной кадровой безопасности, отражены меры по ее достижению и указаны полномочия органов власти в указанной области.

Список литературы:

- [1] Мешкова И. В. Кадровая безопасность в системе национальной безопасности России // Миссия конфессий. 2021. Т. 10. № 8 (57). С. 907–913.
- [2] Мехдиев Ш. З. Государственная кадровая политика и национальная безопасность страны // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 3. № 11 (107). С. 56–61.
- [3] Ковалёв А. А. Ресурсная безопасность как составляющая общей системы безопасности государства // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2017. Т. 13. № 9 (354). С. 1775–1784.
- [4] Петросян Д. С., Скрипник О. Б. Интегративно-компетентностная модель обеспечения социально-экономической безопасности населения России // Журнал прикладных исследований. 2023. № 6. С. 6–13.
- [5] Шмелева Д. А., Федорова Л. П. Теоретические основы экономической и социальной безопасности организации // Вестник Российского университета кооперации. 2020. № 2 (40). С. 117–125.
- [6] Волкова Н. А., Гундин Р. В. Современные аспекты инновационного развития и подготовки высококвалифицированных кадров газовой отрасли // Вестник университета. 2014. № 10. С. 179–184.
- [7] Данилов К. Д. Тенденции устойчивого и безопасного развития экономики региона с позиции эффективного использования трудовых ресурсов // Инновационное развитие экономики. 2021. № 1 (61). С. 298–302.

[8] Масендыч Д. В. Система противодействия угрозам национальной безопасности России в сфере науки, технологии и образования // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2021. № 11 (63). С. 234–238.

[9] Цирулис К. Н. Может ли категория «бедность населения» использоваться в качестве индикатора национальной экономической безопасности? // Гуманитарные проблемы военного дела. 2020. № 3 (24). С. 36–41.

[10] Корабельников А. А., Соловьев А. А. Современная действительность и война нового поколения // Национальные приоритеты России. 2013. № 1 (8). С. 42–49.

Spisok literatury:

[1] Meshkova I. V. Kadrovaja bezopasnost' v sisteme nacional'noj bezopasnosti Rossii [Personnel security in the national security system of Russia] // Missija konfessij [Mission of Confessions.]. 2021. Т. 10. № 8 (57). P. 907–913 (In Russ.).

[2] Mehdiyev Sh. Z. Gosudarstvennaja kadrovaja politika i nacional'naja bezopasnost' strany [State personnel policy and national security of the country] // Jekonomika i upravlenie: problemy, reshenija [Economics and management: problems, solutions.]. 2020. Т. 3. № 11 (107). P. 56–61 (In Russ.).

[3] Koval'ov A. A. Resursnaja bezopasnost' kak sostavljajushhaja obshhej sistemy bezopasnosti gosudarstva [Resource security as a component of the general security system of the state] // Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'. 2017. Т. 13. № 9 (354). P. 1775–1784 (In Russ.).

[4] Petrosjan D. S., Skripnik O. B. Integrativno-kompetentnostnaja model' obespechenija social'no-jekonomicheskoy bezopasnosti naselenija Rossii [Integrative competence model of ensuring socio-economic security of the Russian population] // Zhurnal prikladnyh issledovanij [Journal of Applied Research]. 2023. № 6. P. 6–13 (In Russ.).

[5] Shmeleva D. A., Fedorova L. P. Teoreticheskie osnovy jekonomicheskoy i social'noj bezopasnosti organizacii [Theoretical foundations of economic and social security of an organization] // Vestnik Rossijskogo universiteta kooperacii [Bulletin of the Russian University of Cooperation]. 2020. № 2 (40). P. 117–125 (In Russ.).

[6] Volkova N. A., Gundin R. V. Sovremennye aspekty innovacionnogo razvitija i podgotovki vysokokvalificirovannyh kadrov gazovoj otrasli [Modern aspects of innovative development and training of highly qualified personnel in the gas industry] // Vestnik universiteta [Bulletin of the University]. 2014. № 10. P. 179–184 (In Russ.).

[7] Danilov K. D. Tendencii ustojchivogo i bezopasnogo razvitija jekonomiki regiona s pozicii jeffektivnogo ispol'zovanija trudovyh resursov [Trends in the sustainable and safe development of the region's economy from the perspective of effective use of labor resources] // Innovacionnoe razvitie jekonomiki [Innovative economic development]. 2021. № 1 (61). P. 298–302 (In Russ.).

[8] Masendych D. V. Sistema protivodejstvija ugrozam nacional'noj bezopasnosti Rossii v sfere nauki, tehnologii i obrazovanija [The system of countering threats to Russia's national security in the field of science, technology and education] // Skif. Voprosy studencheskoj nauki [The Skiff. Questions of student science]. 2021. № 11 (63). P. 234–238 (In Russ.).

[9] Cirulis K. N. Mozhet li kategorija "bednost' naselenija" ispol'zovat'sja v kachestve indikatora nacional'noj jekonomicheskoy bezopasnosti? [Can the category "population poverty" be used as an indicator of national economic security?] // Gumanitarnye problemy voennogo dela [Humanitarian problems of military affairs.]. 2020. № 3 (24). P. 36–41 (In Russ.).

[10] Korabel'nikov A. A., Solov'ev A. A. Sovremennaja dejstvitel'nost' i vojna novogo pokolenija [Modern reality and the war of the new generation] // Nacional'nye priority Rossii [National Priorities of Russia]. 2013. № 1 (8). P. 42–49 (In Russ.).

