

УДК 35.071

А.И. Турчинов, д-р соц. наук, профессор

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Москва, Россия

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

В статье рассмотрены вопросы и проблемы кадровой безопасности на современном этапе, установлены ее причины, раскрыто понятие и важность такого явления как кадровая глобализация, предложены направления по повышению эффективности воспроизводства кадрового потенциала необходимого качества, даны составляющие мобилизационной кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая безопасность, стратегия, кадровая глобализация, социокультурная интеграция, кадровая политика, государственное управление, система, перспектива, развитие, кадровый потенциал.

У статті розглянуті питання і проблеми кадрової безпеки на сучасному етапі, виявлені її причини, розкрито поняття і важливість такого явища як кадрова глобалізація, запропоновані напрями по підвищенню ефективності відтворення кадрового потенціалу необхідної якості, дані складові мобілізаційної кадрової політики.

Ключові слова: кадрова безпека, стратегія, кадрова глобалізація, соціокультурна інтеграція, кадрова політика, державне управління, система, перспектива, розвиток, кадровий потенціал.

In the article questions and problems of personnel safety at the modern stage are considered, its reasons are discovered, a concept and importance of "personnel globalization" phenomenon are revealed, the directions to increase the efficiency of personnel potential reproduction are offered, the constituents of mobilization personnel policy are given.

Key words: personnel safety, strategy, personnel globalization, cultural integration, personnel policy, state administration, system, prospect, development, personnel potential.

Постановка проблемы. В отечественной социологической науке немало внимания уделяется проблемам подготовки, технологий формирования профессионального и кадрового потенциала. В то же время подготовить хорошего профессионала это не всё. Надо создать и необходимые условия для того, чтобы его потенциал был востребован в нужное время, в нужном месте и в полной мере. Вот с этим в реальной действительности у нас немало проблем. Подавляющее большинство этих проблем лежит в русле кадровой политики. Не обращать на них внимания, а тем более в условиях глобализации и открытости рынков труда было бы опрометчиво и с точки зрения интересов человека и с точки зрения общества, государства, интересов национальной безопасности. Кадры, кадровая политика сегодня должны быть в поле зрения каждого субъекта управления. В этой связи рассмотрение некоторых аспектов кадровой политики через призму национальной безопасности считаю актуальными.

Анализ исследований и публикаций. Устоялось мнение, что безопасность, национальная безопасность общества, государства, личности зависит от того, каково качественное состояние экономической, военной, экологической, информационной и других видов безопасности. Это справедливо. Но безопасность – дело рук кадров. Структурные компоненты безопасности или угроз – это производные деятельности человека. Они зависят от количественных и качественных характеристик профессионального (кадрового) потенциала государства, отрасли, механизмов их воспроизводства и востребования.

Что же понимается под кадровой безопасностью? Нам представляется, что это такое состояние общества, которое достигается посредством деятельности, направленной на формирование качественных и количественных характеристик профессионального потенциала трудоспособных граждан, обеспечивающих сохранение целостности и развития общества, суверенитет государства, отсутствие рисков потери самодостаточности в различных отраслях науки, техники, образования, промышленности, сельского хозяйства, военной, духовной и в иных сферах деятельности. По сути – это защищенность общества от угроз и рисков непрофессионализма, деструктивного профессионализма, сохранения и наращивания профессионального потенциала посредством эффективной деятельности различных уровней субъектов кадровой политики – государственной кадровой политики (государства – Российской Федерации), региональной государственной кадровой политики (субъекта Российской Федерации), муниципальной кадровой поли-

тики (органов муниципальной власти), кадровой политики организации (руководства организации).

Каждый из этих субъектов кадровой политики имеет свои полномочия и ответственность в области кадровой безопасности перед тем социумом, который представляет.

Основу кадровой безопасности общества составляет его кадровый потенциал, а также механизмы его воспроизводства и востребования.

От чего зависит состояние кадрового потенциала общества. Среди ключевых факторов следует выделить:

- уровень культуры, образования, ментальности и благосостояния граждан страны;
- состояние количественных и качественных характеристик общей и профессиональной трудоспособности граждан;
- качество и количество занятого населения и кадров, непосредственно производящих состояние структурных компонентов безопасности;
- наличие в государственном управлении и организациях меритократических механизмов;
- уровень кадровой культуры субъектов управления (в первую очередь руководителей);
- развитость, зрелость институтов гражданского общества, способных блокировать продвижение во власть людей бесталанных, безнравственных, противостоять волюнтаризму и протекционизму, господству в кадровой политике, и прежде всего в системе государственного и муниципального управления, принципов личной преданности, землячества, родственных связей и др.

Необходимо заметить, что сама кадровая политика и кадровая безопасность общества должна иметь прочное правовое основание, правовые механизмы, регулирующие воспроизводство и востребованность кадрового потенциала, ответственность субъектов кадровой политики за ее проведение и результаты. Отсутствие или неразвитость этих механизмов приводит к тому, что их место занимают традиции, обычаи, обязательства, в конечном счёте – ментальность социума – «порадеть за родного человека». Следует констатировать, что ментальность субъектов и объектов кадровой политики является одним из укорененных в отечественной культуре и истории факторов рисков и угроз многим модернизациям и реформам в России на протяжении не одного столетия.

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы. Отсутствие прочных правовых механизмов создает прямые и косвенные риски и угрозы кадровой безопасности и для общества в целом и для других его институтов в частности. Особенно это пагубно сказывается в системе государственного и муниципального управления.

Какие могут быть риски и угрозы кадровой безопасности. Это, прежде всего, те, которые сопряжены с появлением в управленческих структурах таких категорий людей как «послушные умники и неумные послушники». Первые всегда могут по запросу субъекта управления всё что угодно «научно» обосновать, а другие бездумно и слепо выполнить любое указание. Профессиональные и нравственные люди в этой среде не задерживаются.

Не меньшую опасность представляют творцы «кадровой серости». Взойдя на вершины управленческой пирамиды непрофессионалы создают вокруг себя такое убогое в профессиональном отношении окружение, на фоне которого они выглядят куда более или менее похожими на профессионалов.

Немало проблем в практике кадровой политики создают для профессионалов представители так называемых «позвоночников», земляки, друзья, родственники, клановики. Социальная солидарность этих групп людей в организациях порождает такую интимную болезнь кадровой политики как протекционизм. Он, в свою очередь, ведет к социомонополизации видов деятельности, одной из которых выступает этномонополизация.

Цель статьи. Целью статьи является выявление и исследование факторов и составляющих кадровой безопасности в условиях глобализации, поиск предложений по улучшению ситуации как в государственном управлении, так и в других хозяйствующих субъектах, раскрытие сущности кадровой глобализации.

Изложение основного материала. В период трансформации социально-экономических отношений в России практика кадровой политики «обогадилась» новыми и весьма заметными группами в отечественных организациях, предприятиях и в государственном и муниципальном управлении. Это олигархозависимые, криминальнозависимые кадры и деструктивные профессионалы.

Эти девиации кадровой политики приобрели в государственном и муниципальном управлении опасный и системный характер и в условиях разгосударствления собственности, несовершенной правовой базы и неэффективной системы управления государственной и муниципальной службой являются источником устойчивых коррупционных отношений. Они создают реальные угрозы и риски кадровой безопасности, для кадрового потенциала, что может выражаться в уничтожении научных и технологических школ, ликвидации или неточном прогнозе научных и образовательных направлений подготовки кадрового потенциала страны, эмиграции профессионалов, старении научных и преподавательских кадров и другие.

Весьма серьезную угрозу в целом уже для национальной безопасности составляют для полиэтнических обществ такие процессы и факторы, как:

- неинституционализированные и неконституированные кадровые процессы и отношения;
- дисбаланс в кадровом составе в системах социального управления, сферах профессиональной деятельности представителей различных социальных групп (социосолидарность – этносолидарность – протекционизм – этномонополизация);
- низкий уровень знания культуры, традиций, религиозных верований этнических обществ государственными и муниципальными служащими; обособленность, замкнутость в полиэтнических сообществах образовательных структур, культивирующих этническую исключительность и другие.

В многонациональном социуме эти процессы должны иметь эффективные и не противоречащие законам механизмы регулирования и блокирования. Отсутствие должного внимания к качеству кадрового потенциала общества, уровню профессионального развития человека, механизмам воспроизводства и реализации его деловых качеств, защищенности интересов профессионалов и защищенности общества от непрофессионалов (и тем более – от деструктивных профессионалов), то есть к тому, что составляет содержание государственной кадровой политики, создает реальную угрозу безопасности общества.

Риски и угрозы кадровой безопасности усиливаются в условиях глобализации. С учетом повсеместной унификации процессов и последствий, которые характерны для конкурентной борьбы многих стран за профессионалов, кадровый потенциал других стран, есть все основания вести речь о кадровой глобализации. Глобализация открыла возможности привлечения специалистов из различных стран и концентрации уникальных кадров на прорывных направлениях науки, техники, технологий. Стало реальным существенное сокращение затрат на подготовку профессионалов и весьма быстрое приращение интеллектуального ресурса своей собственной страны за счёт страны-кадрового донора, а также воздействие на состояние кадрового потенциала других стран, причем как положительное, так и отрицательное.

Что характерно для процесса кадровой глобализации. Прежде всего:

- осознание промышленно развитыми странами неоспоримого приоритета ценности профессионализма перед любыми другими составляющими экономических процессов;
- унификация процессов в кадровой политике и особенно в образовательной политике;

- транснаціональна конкуренція за професіоналів;
- привлечення і концентрація унікальних спеціалістів із різних країн на проривних напрямках науки, техніки, технологій;
- суттєве скорочення затрат на підготовку професіоналів і швидке приращення інтелектуального ресурсу за рахунок кадрового потенціалу інших країн (глобальне кадрове паразитування);
- вплив на стан кадрового потенціалу інших країн, причому як позитивний, так і негативний (керована спеціалізація кадровим потенціалом інших країн).

Як відноситися до того, що зарубіжні держави вистраивають кадрову політику по відношенню до кадрового потенціалу Росії і інших країн? С однієї сторони – це неминучість, яка супроводжує суспільство з різною інтенсивністю практично на всьому протязі його історії. Факти привлечення іноземних громадян, володіючих неординарними здібностями, відомі ще з історії давнього світу. Вони пов'язані і з міграцією вчених, і з любителями повоювати за гроші.

Масштаби і інтенсивність сучасної дифузії кадрового потенціалу різних держав неспівставимі з минулим і обумовлені численними соціальними факторами, в тому числі і інтеграційними процесами. І це теж неминучість. Уніфікація цивілізаційних процесів суттєвим чином розширює можливості людини реалізувати свої здібності і інтереси в сфері професійного праці. С іншої сторони, глобалізація в цій сфері – форма прикриття егоїстических інтересів ушедших вперед в своєму розвитку промислово розвинутих держав. Особливо це проявляється в суперництві країн за привлечення іноземного кадрового потенціалу. Соціокультурна інтеграція процесів кадрової політики промислово розвинутих країн на рубежі ХХ–ХХІ століть виявилася найбільш ефективним засобом впливу на найважливішу цінність суспільства – людину, професійний потенціал держави, суспільства.

По суті, кадрова глобалізація може розглядатися як інструмент боротьби за світовий професійний потенціал, як форма ожесточеної конкуренції за світове лідерство в різних областях науки, техніки, технологій. І саме тому вона представляє собою фактор загрози національній безпеці для тих країн, в яких неконкурентні умови для реалізації професійних здібностей людини.

Кадрова глобалізація оцінюється неоднозначно. Її інструменти, способи, суб'єкти, об'єкти впливають на кращі «світові мозги» повсюдно, а умови для їх вимоги – локально. Не всі країни можуть виступати в якості суб'єктів цього процесу і створити умови людині і конкурентні переваги для реалізації його професійного потенціалу, здібностей. Але там, де такі умови є, – це досягнення і гідність людства. І в цьому сенсі кадрова глобалізація виявилася вигідною не тільки промислово розвинутих країнам, створюючи локальні переваги для талановитого, освіченого людини, який не востребован вдома, але і йому самому. Вона виявилася найважливішим стимулятором розвитку професійного досвіду людини, а в цілому і суспільства. І звинувачення в адрес держав-локомотивів безосновательні. Як можна їм протистояти? Тільки створивши кращі умови для своїх професіоналів.

В результаті кадрової глобалізації інтелект і професіоналізм опинилися в епіцентрі світової конкурентної боротьби. Шанси виграти – у того, хто почав звільнятися від несправедливості, кумовства, землярства, кумовства, протекціонізму, кадрового волюнтаризму і інших кадрових «ізмів», а по суті, змінив філософію відношення до людини-професіоналу. Той суб'єкт кадрової політики, хто це зрозумів, оцінив і оволодів хоча б азами культури професіоналізації людини, пішов по шляху

создания конкурентных преимуществ для него, оказался в выигрыше. Эти преимущества стали работать по принципу пылесоса – втягивая в свое кадровое пространство лучших профессионалов со всего мира.

Неконкурентоспособность условий для людей знающих и умеющих в собственной стране – это, с одной стороны, угроза национальной самобытности народа, поскольку глобализация выступает как управляемая унификация социальной среды. А с другой, это шанс для других стран мобилизовать свои внутренние ресурсы для сохранения идентичности, выработать собственные механизмы саморазвития и выживания. Но при одном условии – если достаточно политической воли и ума сохранить эту самобытность с помощью собственного кадрового потенциала.

Выводы и предложения. Качество кадрового обеспечения задач безопасного общественного развития – важнейшая и неотъемлемая функция государства. В кадровой политике в системе государственного и муниципального управления нужна мобилизационная политика по формированию профессионального, нравственного и патриотического кадрового потенциала. То есть тех, кто Россию воспринимает как моя страна, а не пользуется для определения своего отношения к ней указательным местоимением эта страна.

Существенным и необходимым в области кадровой политики в системе государственного и муниципального управления, кадровой политике в отношении управленческих кадров в государственных предприятиях и организациях является создание технологий реализации ее важнейшего принципа – профессионализма и компетентности. Сегодня этот принцип в большей степени лишь декларируется, а издержки абсолютизации менеджеризации сознания приводят к тому, что на управленческих должностях оказываются люди, чей профессиональный опыт не соответствует содержанию профессионально-квалификационных требований занимаемых должностей. В этом случае обладать компетентностью как высшей формой проявления профессионализма они не в состоянии. Человек может и быть профессионалом, например, в области медицины, но вряд ли будет компетентным, если занимаемая должность требует знаний и опыта в области финансов или наоборот.

Регулирование и недопущения таких процессов должно воплощаться в государственной кадровой политике, в том числе и в системе государственного и муниципального управления. Предложения по разработке концепции государственной кадровой политики Российской Федерации обсуждаются уже второй десяток лет, но этот документ так до сих пор и не принят.

Стратегическая цель такой политики заключается в создании кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, устойчивой конкурентоспособности в международном разделении труда. Ныне Россия еще не выработала эффективной системной государственной кадровой политики. Есть лишь отдельные ее направления, механизмы, элементы. Ускорение этого процесса – залог решения тех задач, которые стоят перед страной как стратегические.