

Nazarov Viktor Viktorovich, postgraduate student; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: crim2005@yandex.ru

SECURITY FEDERAL RELATIONS AS A COMPONENT OF NATIONAL SECURITY

Abstract

Federal relations are the result of the federal structure of the state, and represent a complex, multi-level and multi-functional system with diversity of subjects and actors. The content and forms of federal relations are directly correlated with the level and quality of the national security of the federal state. The present article is concerned with the security of federal relations as a component of national security.

Keywords: *federal relations, federalism, national security, polyethnic state, political administration of federal relations.*

References

1. Jelejzer D. Sravnitel'nyj federalizm // Polis. 1995. № 5. S. 106–115.
2. Ostrom V. Smysl amerikanskogo federalizma: Chto takoe samoupravljajushheesja obshhestvo / Per. s angl. M., 1993.
3. Uots R. Jevoljucija vozzrenij na federalizm // Gosudarstvennaja sluzhba za rubezhom: Federalizm. Centr i regiony: Referativnyj bjulleten' / Otv. red. G.I. Ivanov. 2004. № 6.
4. Gajduk V.V. Institut federalizma: politiko-pravovoe issledovanie. Avtoref. dis. ... dokt. polit nauk. M., 2008.
5. Volkov Ju.G., Mostovaja I.V. Sociologija. M., 2008.
6. Zolotarev V.A. Nacional'naja bezopasnost' strany. M., 2008.
7. Gosudarstvennaja sluzhba za rubezhom. Federalizm: Centr i regiony / Otv. red. G.I. Ivanov. M., 1999.
8. King P. Klassificirovanie federacij // Polis. 2000. № 5. S. 7–18.

УДК 323

ИМИДЖ КАК РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ: АСПЕКТ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Крицкая

Анна

Александровна

преподаватель кафедры политологии и этнополитики,
Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
(344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: enigmaann@bk.ru

Шлеверда

Иван

Николаевич

аспирант кафедры политологии и этнополитики,
Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
(344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: ivanitc61@gmail.com

Аннотация

В статье проводится анализ реализуемой на государственной гражданской службе кадровой политики и формирования имиджа госслужащих, дается оценка современного кадрового состава государственной гражданской службы, выявляются дисфункциональные факторы кадровой работы, а также причины, влияющие на снижение имиджа государственной гражданской службы в Российской Федерации. Отмечено то, что эффективная государственная кадровая политика является важнейшим ресурсом государственного и социального управления, фактором устойчивого развития страны и надежной системы национальной безопасности.

Ключевые слова: *государственная кадровая политика, политический имидж, государственное управление, политический процесс, кадровая работа, государственная служба, национальная безопасность.*

Государственная кадровая политика, будучи важнейшей составляющей более широких понятий «государство» и «кадровая политика», которые охватывают в той или иной мере все звенья государственного пространства, в то же время сама представляет сложное системное организационно-политическое явление.

Государство и его производная, государственная кадровая политика – органически связанные и взаимодополняющие друг друга составляющие. Государство, возникнув, разрабатывает свою государственную кадровую политику, призванную повышать эффективность политической власти, обеспечивать интенсивное функционирование общества, укреплять его единство, целостность и устойчивое развитие.

Говоря о государственной кадровой политике необходимо отметить, что заметное место в ней занимают кадры государственной службы, работники аппаратов государственных органов, поэтому это направление является приоритетным для государства. Государственная кадровая политика вызывает наибольшие опасения как среди политической элиты, так и самой широкой общественности в России, обнаруживая все более тесную связь с вопросами национальной безопасности. Кадры государственной службы являются важнейшим субъектом обеспечения социальной и национальной безопасности России. Об их важности еще в начале XIX века говорил русский историк и политический деятель Н.М. Карамзин, – «Не формы важны, а люди, которые управляют. Пусть министерства существуют: они будут полезны, если в них мы увидим мужей, знаменитых разумом и честью» [1, с. 368]. Необходимо отметить, что многие современные отечественные исследователи склонны объяснять имеющиеся недостатки, проявляющиеся в функционировании российской государственной гражданской службы в целом и деятельности конкретных чиновников в частности, в первую очередь низким качеством кадрового состава госслужбы.

С целью проанализировать факторы, влияющие на формирование государственной кадровой политики и имиджа государственных гражданских служащих, было проведено собственное социологическое исследование, включившее анкетный опрос представителей различных групп населения российского общества, а также непосредственно самих государственных служащих. Результаты социологического исследования свидетельствуют о том, что большинство граждан оценивают уровень современного кадрового состава государственной гражданской службы как «средний». Сопоставление позиций респондентов, состоящих и не состоящих на государственной службе, показывает, что первые считают уровень кадрового состава госслужащих более высоким, чем вторые, однако, абсолютное большинство чиновников все равно рассматривают уровень кадрового состава отечественной гражданской службы как «средний» или «низкий».

В ходе исследования также выявлены причины низкого уровня современного кадрового состава государственной гражданской службы. Как показали полученные эмпирические данные, многие респонденты-граждане связывают низкий уровень кадрового состава госслужбы как с общим снижением уровня профессионализма работников в современном российском обществе, так и с изменениями в массовом сознании населения российского общества, связанными с трудовыми установками, интеллектуальным уровнем граждан. Наряду с этим, значительная часть респондентов видит причины низкого уровня современного кадрового состава госслужбы в России в неэффективной политике государства в данной сфере или фактическом ее отсутствии.

Необходимо отметить, что респонденты-чиновники склонны усматривать основные причины низкого уровня кадрового состава государственной гражданской службы в России в первую очередь в государственной кадровой политике, присущих ей недостатках, нерациональном использовании трудовых ресурсов, тогда как опрошенные граждане, не состоящие на госслужбе, выделяют в первую очередь причины общего характера, связанные не с конкретными направлениями государственной политики, а с негативными процессами в сфере массового сознания населения современного российского общества.

Экспертный опрос министерских работников высокого ранга, проведенный Е.П. Тавокиным и посвященный проблемам качества кадрового состава государственной гражданской службы, также позволил выявить ряд специфических причин, оказывающих в настоящее время негативное воздействие на уровень профессионализма кадров федеральной государственной службы. Данные причины были объединены исследователем в три группы [2]. Это причины, связанные с кадровой политикой и практикой управления персоналом государственных учреждений и недостаточным уровнем в них профессиональной составляющей. Вторую группу, негативно влияющих на уровень профессионализма государственных служащих, составили причины, связанные с низкой эффективностью системы

профессионального образования государственной гражданской службы. И, наконец, в третью группу вошли причины, связанные с негативными процессами, затронувшими общество в целом и массовое сознание, установки граждан в частности [2, с. 8-9].

Как показали данные социологического исследования, сами государственные служащие по-разному оценивают уровень профессионализма работников, занятых в сфере государственного управления: чем ниже должность, занимаемая конкретным чиновником, тем ниже оказывается его оценка уровня профессионализма кадров современной отечественной государственной гражданской службы. Соответственно, те госслужащие, которые входят в так называемый высший руководящий состав государственных органов, дают наиболее высокие оценки профессиональным качествам людей, занятых в рассматриваемой сфере [3, с. 185].

В рамках осуществленного прикладного исследования подвергся социологическому изучению весь комплекс качеств, являющихся важными для государственных служащих и осуществляемой ими деятельности и оказывающими воздействие на формирование имиджа государственной гражданской службы. Респондентам, в частности, было предложено указать, насколько, по их мнению, у представителей различных категорий госслужащих развиты профессиональные качества, включающие соответствующие знания, умения и навыки, а также деловые, личностные и нравственные качества. Полученные результаты показали, что респонденты-госслужащие достаточно высоко оценивают уровень развития профессиональных и деловых качеств у различных категорий чиновников, представляющих тот или иной уровень руководства, от высшего руководящего состава государственных служащих до нижнего (линейного) звена управления: чем выше должность, занимаемая конкретным чиновником, тем выше, с точки зрения респондентов, и уровень развития его профессиональных и деловых качеств. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что нравственные качества, которые, как принято считать, являются приоритетными качествами для той категории людей, которые избрали своей профессией служение обществу, занимают последнее место практически у всех представителей рассматриваемых должностей государственных служащих, получив самые низкие рейтинговые значения [2, с. 10]. Именно нравственные качества государственных служащих оказывают, как уже отмечалось выше, наряду с другими качествами чиновников, решающее воздействие на формирование имиджа государственной гражданской службы, во многом предопределяя негативный или негативно-нейтральный имидж госслужащих в массовом сознании населения.

В проведенном исследовании также установлена степень распространенности ряда негативных качеств среди государственных гражданских служащих. С этой целью в разработанную для проведения опроса социологическую анкету был включен соответствующий вопрос, в рамках которого респондентам было предложено, как и в случае с предыдущим вопросом, оценить выделенные негативные качества по десятибалльной шкале (данный вопрос был также обращен к государственным служащим). Как оказалось, респонденты-госслужащие считают наиболее распространенными среди лиц, занятых на государственной гражданской службе, такие негативные качества как бюрократизм, коррумпированность и взяточничество, а также имитацию бурной деятельности, а наименее распространенными – безответственное отношение к своим служебным обязанностям, неупорядоченность и нечестность, безразличное, неуважительное отношение к людям, пренебрежение к законам.

В чем заключаются основные причины нехватки квалифицированных кадров в системе государственной гражданской службы? Как показывают результаты ответов на этот вопрос респондентов-госслужащих, в числе основных причин выделяются в первую очередь привлечение и выдвижение кадров по знакомству, личной преданности, низкий уровень кадровой культуры руководителя, невостребованность честных и принципиальных государственных служащих, а также отсутствие четкой и систематической работы по формированию кадрового резерва. В то же время, такие причины, как низкое качество профессиональной подготовки выпускников соответствующих вузов и выдвижение на вакантные руководящие должности лиц, не состоящих в резерве, не рассматриваются респондентами, состоящими на государственной гражданской службе, в качестве значимых факторов, влияющих на ее кадровый состав [4, с. 106].

Интересно, что молодые респонденты-госслужащие, не достигшие тридцатилетнего возраста, значительно чаще, чем чиновники, представляющие старшие возрастные группы, выделяли в числе причин

нехватки квалифицированных кадров в системе государственной гражданской службы отсутствие четкой и систематической работы по формированию кадрового резерва (20,47 % против 11,43 %), а также недооценку роли профессионализма персонала в формировании кадрового резерва (20,47 % против 7,86 %), что может свидетельствовать о проблемах со служебным продвижением у представителей данной группы госслужащих, недостаточном внимании руководства государственных органов учреждений по отношению к кадровому резерву государственных служащих. Отметим, что чиновники, представляющие старшую возрастную группу, в свою очередь, акцентируют внимание на такой причине нехватки квалифицированных кадров как не востребованность честных и принципиальных госслужащих. Что касается женщин, состоящих на государственной службе, то для них одним из значимых факторов, существенно воздействующим на кадровый состав государственных ведомств, является низкий уровень кадровой культуры руководителя – такой вариант ответа выбрали 24,59 % женщин-госслужащих.

В многочисленных исследованиях, посвященных отношению населения к государственным служащим, факторам, воздействующим на формирование имиджа государственной гражданской службы в массовом сознании, отмечается, что восприятие гражданами чиновников, степень удовлетворенности от взаимодействия с ними, которая, в свою очередь, отражается на складывающемся имидже государственной службе, во многом определяются тем, насколько сами госслужащие удовлетворены своей деятельностью, собственным социальным статусом и т.д. Очевидно, что низкий уровень удовлетворенности чиновников различными аспектами выполняемой ими работы, неудовлетворенность своим положением в обществе, уровнем материального благосостояния не могут не отражаться на их взаимодействии с гражданами, посетителями тех или иных государственных учреждений, оказывая негативное воздействие на имидж государственной гражданской службы в целом [5, с. 70]. Большая часть государственных служащих, о чем свидетельствуют результаты проведенного социологического опроса, так или иначе, удовлетворены работой госслужащего.

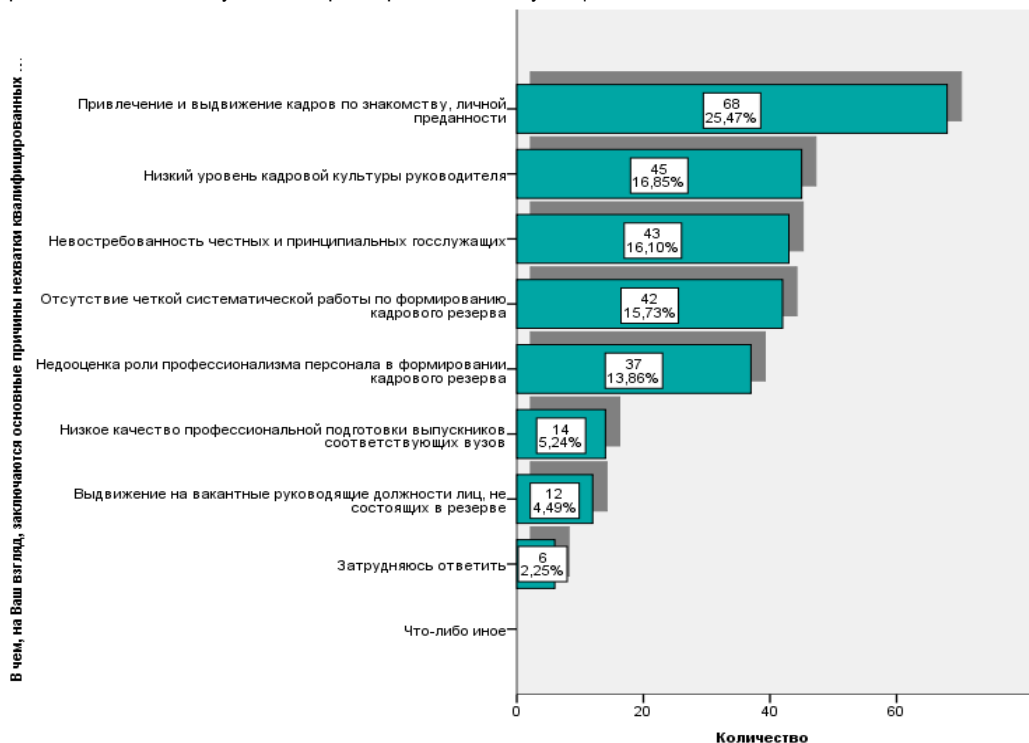


Рис. Распределение ответов на вопрос: «В чем, на Ваш взгляд, заключаются основные причины нехватки квалифицированных кадров в системе госслужбы?»

Необходимо отметить, что неудовлетворенные в работе госслужащих отсутствуют среди руководителей и их помощников, однако предсказуемо встречаются среди специалистов и обеспечивающих специалистов, что может свидетельствовать о слабой реализации мотивационных ожиданий данных категорий лиц, состоящих на гражданской службе.

Подводя итог, необходимо сказать о том, что в результате проведенного социологического анализа кадровой политики для нашей страны характерно принятие радикальных мер для решения значимых вопросов, – это касается и кадровой политики. Скачкообразный тренд институционализации кадровой политики, зачастую не только не учитывающей, но и игнорирующей предыдущий опыт тормозит развитие кадрового потенциала, не способствует эффективному использованию имеющегося потенциала и не всегда удовлетворяет интересы всех служащих [6].

Очевидно, что на современном этапе административного реформирования кадровая политика должна учитывать и прошлый опыт кадровой работы с государственными служащими. Представляется, что оптимальным вариантом повышения эффективности кадровой политики будет сочетание инновационных кадровых технологий, основанных на лучших мировых достижениях, с наработками, полученными в результате богатого исторического опыта строительства российского государства. Государственная кадровая политика является одним из аспектов национальной безопасности, влияющей на процесс стратегического и тактического планирования системы обеспечения национальной безопасности, на выбор концепции национальной безопасности и основных приоритетных направлений деятельности государства по развитию и укреплению инфраструктуры национальной безопасности. Эффективная государственная кадровая политика является важнейшим ресурсом государственного и социального управления, фактором устойчивого развития страны и надежной системы национальной безопасности.

Литература

1. Теория государства и права: Хрестоматия. М., 2001. Т. 1.
2. *Тавокин Е.П.* Государственные служащие (часть 1: Самооценка эффективности, деловых и нравственных качеств) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 2 [96]. С. 5–19.
3. *Швец Л.Г.* От управления персоналом и кадровой работы – к управлению человеческими ресурсами. Концепция HR-менеджмента // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 3. С. 182–191.
4. *Артюхин О.А.* Региональные особенности государственной политики в Российской Федерации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2010. № 3. С. 102–108.
5. *Иванова Л.Л.* Надежность кадрового состава государственной службы как составляющая кадровой безопасности // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2011. Т. 8. № 4.
6. *Пляйс Я.А.* Социал-демократия в современной России. Внутренняя политика. Обозреватель. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rau.su/www.rau.su/observer/N12_00/12_03.htm

Kritskaya Anna Aleksandrovna, lecturer of department of political science and ethnic politics; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: enigmaann@bk.ru

Shleverda Ivan Nikolaevich, a post-graduate of department of political science and ethnic politics; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ivanitc61@gmail.com

IMAGE AS A REPRESENTATION OF THE STATE PERSONNEL POLICY: ASPECTS OF NATIONAL SECURITY

Abstract

In the article the analysis implemented in the civil service HR policy and formation of image of civil servants. Conducted assessment of current personnel of the state civil service, revealed dysfunctionally factors personnel work, and the reasons influencing the decline of the image of the state civil service in Russian Federation. It was noted

that an effective state personnel policy is an essential resource of the state and social management, to sustainable development and a reliable system of national security.

Keywords: *public personnel policy, political image, public administration, political process, personnel work, public service, national security.*

References

1. Teorija gosudarstva i prava: Hrestomatija. M., 2001. T. 1.
2. Tavokin E.P. Gosudarstvennye sluzhashhie (chast' 1: Samoocenka jeffektivnosti, delovyh i nravstvennyh kachestv) // Monitoring obshhestvennogo mnenija: jekonomicheskie i social'nye peremeny. 2010. № 2 [96]. S. 5–19.
3. Shvec L.G. Ot upravlenija personalom i kadrovoj raboty – k upravleniju chelovecheskimi resursami. Koncepcija HR-menedzhmenta // Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS. 2013. № 3. S. 182–191.
4. Artjuhin O.A. Regional'nye osobennosti gosudarstvennoj politiki v Rossijskoj Federacii // Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS. 2010. № 3. S. 102–108.
5. Ivanova L.L. Nadezhnost' kadrovogo sostava gosudarstvennoj sluzhby kak sostavljajushhaja kadrovaj bezopasnosti // Sovremennye issledovanija social'nyh problem (jelektronnyj nauchnyj zhurnal). 2011. T. 8. № 4.
6. Plijajs Ja.A. Social-demokratija v sovremennoj Rossii. Vnutrennjaja politika. Obzrevatel'. [Jelek-tronnyj resurs] Rezhim dostupa: http://www.rau.suwww.rau.su/observer/N12_00/12_03.htm

УДК 32

ИНСТИТУТ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВА

- Кобзарь Дмитрий Иванович** магистрант, Ростовский юридический институт Российской правовой академии Минюста РФ (344019, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. 14-линия, 50).
E-mail: dasion@mail.ru
- Орешкина Жанна Юрьевна** аспирант, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: jane891@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена теме безопасности государства, общества и личности как фактора сохранения стабильности политической системы национального государства в современных условиях. Одной из проблемных зон является соотношение понятия «национальная безопасность» с другими видами безопасности и влияние этого соотношения на политическую систему государства.

Ключевые слова: *политическая система, национальная безопасность, государственная безопасность.*

Тема безопасности государства, общества и личности в контексте сохранения стабильности политической системы национального государства получила свое концептуальное развитие только в последние десятилетия, получив исследовательский потенциал в работах юристов, философов, социологов, политологов, представителей силовых структур. Правовое обеспечение, институциональная основа, научные концепции безопасности менялись с течением времени в соответствии с историческими и политическими обстоятельствами, уровнем научной мысли и под влиянием многих других факторов. В современной научной мысли сложились определенные концепты и подходы в исследованиях проблематики безопасности, в государстве и обществе образованы институты, обеспечивающие безопасность государства, общества и человека.

Но в исследованиях обеспечения безопасности триады «государство-общество-личность» осталось еще достаточно лагун, требующих дальнейшего осмысления и научного анализа. Одной из