Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Институт государственной службы и управления персоналом

(WWW.IGSUP.RU)

Государственная кадровая политика как фактор кадровой безопасности государства и общества

Турчинов А.И.

доктор социологических наук, профессор

Кадровая безопасность (КБ)

состояние общества, достигаемое 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.

Кадровая безопасность (КБ)

защищенность общества от угроз и рисков непрофессионализма, деструктивного профессионализма, сохранения и наращивания профессионального потенциала посредством эффективной государственной кадровой политики, региональной государственной кадровой политики, муниципальной кадровой политики, кадровой политики организации.

Прямые и косвенные риски и угрозы КБ для ГС

послушные умники и неумные послушники

творцы «кадровой серости»

позвоночники

клановики

олигархозависимые

криминальнозависимые

иностраннозависимые

земляки, друзья, родственники

деструктивные профессионалы

Прямые угрозы и риски КБ для кадрового потенциала

- уничтожение научных и технологических школ
- ликвидация или неточный прогноз научных и образовательных направлений подготовки кадрового потенциал страны
- эмиграция профессионалов
- старение научных и преподавательских кадров

Риски и угрозы для полиэтнических обществ

- не институциализированные и не конституированные кадровые процессы и отношения.
- дисбаланс в кадровом составе в системах социального управления, сферах профессиональной деятельности (социосолидарность-этносолидарность - этномонополизация);
- низкий уровень знания культуры, традиций, религиозных верований этнических обществ, государственными и муниципальными служащими;
- обособленность, замкнутость в полиэтнических сообществах образовательных структур, культивирующих этническую исключительность

Прямые и косвенные риски и угрозы КБ для ГС

В настоящее время девиации кадровой политики носят системный характер в ГМУ.

В условиях разгосударствления собственности, не совершенной правовой базы и не эффективной системы управления государственной и муниципальной службой являются

источником устойчивых коррупционных отношений и воспроизводства непрофессионализма

Меритократия

Проблемой управления обществом лучшими своими согражданами человечество озабочено издавна. Многовековой опыт усилий в этом направлении только в середине XX столетия был обозначен понятием «меритократия» *(от лат. meritus— достойный и греч. — власть)*, букв.— власть, основанная на заслугах.

Меритократия

Понятие введено в научный оборот *англ.* социологом М. Янгом по аналогии и в противоположность понятиям «аристократия» и «демократия» в книге «Возвышение меритократии: 1870—2033» *(«The rise of the meritocracy: 1870—2033», 1958).*

Меритократия

Формирование меритократических механизмов является одной из ключевых для *институциональных, коллегиальных и индивидуальных субъектов управления*, а также, как легитимных, так и нелегитимных субъектов кадровой политики.

Меритократия

Принцип меритократии стал одним из основополагающих принципов справедливости в кадровой политике в обществе, так и кадровой политики в системе государственной службы

Реализация принципа-условие модернизации и реформ в обществе

Принцип меритократии

меритократический механизм

Конструктивный протекционизм субъекта кадровой политики в отношении профессионала, обладающего нравственными и лидерскими качествами (управление)

Элементы меритократического механизма (ММ)

Единой модели ММ в ГС нет, но есть его общие элементы:

- **Субъекты управления (субъекты КП)**
- **Кадровые технологии**
- **Ресурсы (Финансовые, технические, информационные)**
- **Легитимные субъекты контроля (формальные и неформальные институты)**

Цели ММ

- Воспроизводство нравственных профессионалов лидеров
- Быстрые темпы роста профессиональной культуры и профессиональной среды
- Предотвращение дилетантизма
- Формирование конкурентных преимуществ для конструктивных профессионалов
- Снижение рисков кадровой безопасности

ГКП и КБ

- КБ и модернизация общества может быть обеспечена системными мерами по созданию научных, правовых, организационных, информационных, кадровых и финансовых основ по разработке и реализации ГКП
- Создание конкурентных преимуществ для собственного кадрового потенциала
- Существенное изменение уровня кадровой культуры и расширение возможностей влияния институтов гражданского общества на механизмы воспроизводства и востребования кадрового потенциала