

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КАК СОСТАВНОЙ ЧАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Л.А. Краснобаева

Белорусский государственный университет,
кандидат юридических наук, доцент

Аннотация. В статье исследуются проблемные аспекты содержания кадровой безопасности. Обозначены основные риски и пути преодоления негативных тенденций в обеспечении кадровой безопасности. Определены условия обеспечения кадровой безопасности и индикаторы эффективности кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый потенциал, кадровая безопасность, эффективность государственного управления.

В широком смысле слова под государственной кадровой политикой понимается общая система официально признанных целей и приоритетов, принципов и задач деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов в стране. В узком смысле государственная кадровая политика – это выражение стратегии государства по формированию, развитию и рациональному использованию кадрового потенциала [1, с.3823; 2, с. 316].

Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь, утверждена Указом Президента Республики Беларусь от 3 января 2024 года № 1 (далее – Концепция), определяет *единые* подходы к формированию и реализации государственной кадровой политики. Правовой основой кадровой политики являются Конституция Республики Беларусь, правовые акты Президента Республики Беларусь, Трудовой Кодекс, Закон о государственной службе, законодательство в области обеспечения кадровой безопасности в государственных органах и иных организациях.

Государственная кадровая политика, в первую очередь, представляет собой деятельность государства, направленную не только на развитие кадрового потенциала отраслей экономики и сфер деятельности, но и на обеспечение кадровой безопасности.

Следует обратить внимание, что Концепция под кадровым потенциалом понимает способность кадров *эффективно* решать стоящие перед ними актуальные и перспективные задачи. Под указанной способностью понимается продуктивность и результативность по решению стоящих перед работниками задач, а эффективность можно определить в

виде соотношения между достигнутым результатом и затратами на его достижение.

Эффективность государственного управления – это интегрированный показатель, отражающий степень социальной удовлетворенности общества избранной моделью управления и способность данной модели удовлетворять экономические потребности населения и адаптироваться к любым внешним и внутренним изменениям без потери работоспособности и снижения уровня экономического обеспечения. К основным критериям эффективности следует отнести политическую стабильность, верховенство закона, *качество услуг*, предоставляемых населению, *качество государственного регулирования* и, конечно, надзор (контроль) над проявлениями коррупции и борьба с коррупционными правонарушениями.

Согласимся с мнением, Е. В. Щемелевой, что «экономическая безопасность организации – это комплексное понятие, объединяющее в себе защиту деловой среды, материальных и информационных ресурсов, финансовой независимости, защиту работников (кадровая безопасность)» [3, с.820].

Концепция впервые закрепила понятие кадровой безопасности как состояния защищенности государства, отраслей экономики и сфер деятельности, регионов и организаций от внутренних и внешних рисков, вызовов и угроз, связанных с кадрами и их потенциалом.

Если обратиться к постановлению Совета Безопасности Республики Беларусь от 6 марта 2023 г. № 1 «О рассмотрении проекта новой Концепции национальной безопасности Республики Беларусь» под угрозой национальной безопасности понимается реально существующая опасность нанесения вреда национальным интересам Республики Беларусь. Вызов национальной безопасности определяется как объективно формирующаяся опасность нанесения вреда национальным интересам Республики Беларусь, а риск для национальной безопасности – зарождающаяся опасность нанесения вреда национальным интересам Республики Беларусь.

Таким образом, соответственно, вызовами и угрозами, связанными с кадрами и их потенциалом, являются объективно формирующаяся опасность нанесения вреда кадровому потенциалу Республики Беларусь, а риск можно определить, как зарождающаяся опасность нанесения вреда эффективному использованию трудовых ресурсов.

Условиями обеспечения кадровой безопасности является неукоснительное соблюдение конституционных принципов законности; обеспечения реализации прав и свобод человека; социальной справедливости и социальной ответственности, а также формирование патриотизма и гражданственности; профессионализма и компетентности; обеспечения справедливой и равной оплаты за равный труд; преемственности в работе с кадрами и развитие межведомственного взаимодействия. Закрепление принципа «межведомственного взаимодействия» обусловлено развитием законодательства в области

государственного управления. В частности статья 21 Закона Республики Беларусь от 28 октября 2008 года № 433-З «Об основах административных процедур» обозначает его как способ информационного взаимодействия при рассмотрении заявления заинтересованного лица, а Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2021 года № 66 «О Государственной программе «Цифровое развитие Беларуси» на 2021 - 2025 годы» определена задача в виде повышения эффективности реализации государственных функций посредством создания комплексной цифровой инфраструктуры для осуществления межведомственного информационного взаимодействия. Основными рисками в области кадровой безопасности является сокращение доли населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения, вызванное естественным старением и снижением рождаемости; активизация внешней трудовой миграции, отличительной чертой которой является отток квалифицированных кадров; усиление внутренней и внешней конкуренции за квалифицированные кадры; несовершенство системы прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах, приводящее к дисбалансу образовательных услуг и запросов рынка труда; рост дефицита квалифицированных кадров по наиболее значимым видам экономической деятельности; дисбаланс спроса и предложения на рынке труда по профессионально-квалификационному составу как в целом по стране, так и в региональном разрезе.

Для преодоления указанных негативных тенденций к приоритетным направлениям кадровой политики на макроэкономическом уровне Концепция относит обеспечение подготовки квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда; развитие национальной системы квалификаций; вовлечение в трудовую деятельность лиц, не задействованных в экономике, имеющих сложности с трудоустройством, в том числе лиц с ограниченными возможностями, пенсионеров, молодежи без опыта работы, граждан, воспитывающих детей.

В Республике Беларусь национальная система квалификаций представляет собой организационно-правовой механизм обеспечения экономики квалифицированными кадрами. Республиканскими органами государственного управления, регулируемыми и организующими ее функционирование, являются Министерство труда и социальной защиты и Министерство образования. 10 апреля 2019 года был создан Совет по развитию системы квалификаций. На первом заседании Совета, состоявшемся 31 июля 2019 года, в целях разработки профессиональных стандартов утверждены приоритетные виды экономической деятельности (обрабатывающая промышленность (легкая промышленность, машиностроение); строительство; производство и переработка сельскохозяйственной продукции; сфера информационно-коммуникационных технологий; логистическая деятельность (транспорт и хранение)). На втором заседании Совета, состоявшемся 22 января 2020 года,

рассматривался вопрос о подготовке кадров для организаций легкой промышленности. На третьем заседании Совета, состоявшемся 7 октября 2022 года, рассматривался вопрос формирования независимой оценки и сертификации квалификаций.

Таким образом, осуществляется поступательное развитие в обеспечении кадровой безопасности. При этом мерами ее реализации является системная работа с кадрами, которая, в первую очередь, связана с усилением персональной ответственности руководителей за надлежащее кадровое обеспечение, в том числе укомплектованность работниками нужной квалификации, полную занятость, стабильность трудовых коллективов.

Принцип персональной ответственности имеет под собой законодательное закрепление в области государственного управления. Например, руководители организаций несут персональную ответственность за ненадлежащую работу с обращениями, что отражено в статье 5 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2011 года №300-З «Об обращениях граждан и юридических лиц». Также руководители государственных органов несут персональную ответственность за организацию и состояние контрольной (надзорной) деятельности в данных государственных органах (п.20 Указ Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 года № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь»). Закон Республики Беларусь от 1 июня 2022 года №175-З «О государственной службе» четко закрепляет, что государственная служба основывается на принципе персональной ответственности за неисполнение либо ненадлежащее исполнение государственными служащими своих служебных обязанностей, а гражданские служащие, занимающих высшие государственные должности Республики Беларусь, несут персональную ответственность за устранение недостатков, установленных по результатам рассмотрения поручения об устранении недостатков. Закон Республики Беларусь от 4 января 2010 года № 108-З «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь» констатирует, что председатель исполкома несет персональную ответственность за выполнение возложенных на исполком задач и функций, состояние дел на соответствующей территории. Персональная ответственность возложена на руководителей государственных органов (государственных организаций) и за необеспечение выполнения требований законодательства о закупках за счет собственных средств, что предусмотрено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 марта 2012 года.

Стоит обратить внимание, что кадровое обеспечение – это наличие работников, количественный состав и профессиональный уровень которых позволяют организации стабильно функционировать и развиваться, выполнять иные индикаторы эффективности реализации кадровой политики.

Под индикаторами эффективности, как интегральными показателями, следует понимать количественные и качественные характеристики указанного процесса. И если количественные критерии можно определить через состав (штат) профессиональных работников, то качественные показатели должны отражать степень удовлетворенности работников системой труда и трудовых отношений. Внешними индикаторами могут служить экономическая эффективность; реагирование на изменение внешних условий; технологический и информационный уровни. Внутренние (внутриорганизационные) индикаторы, как правило, связывают со степенью учета интересов работника и организации, а это, в свою очередь, требует формирования стратегии (плана) кадрового потенциала на уровне каждой организации. Концепция четко обозначила, что обеспечение кадровой безопасности возможно путем установления жесткой производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, формирования подготовки научных кадров высшей квалификации для государственно значимых сфер и организаций и совершенствованием инструментов и методов информационного (цифрового) сопровождения.

В завершение приведем цитату В.И. Шабайлова, что «успешное осуществление поставленных целей и задач предопределяет необходимость в модернизации формирования кадрового потенциала страны, повышения профессионального уровня кадров и их ответственности» [4 с,351].

Список использованных источников:

1. Ромадин, И. А. Государственная кадровая политика в РФ: сущность, принципы и особенности реализации / И. А. Ромадин // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3821–3825.

2. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. / В. В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Юнити, 2012. – 674 с.

3. Щемелева, Е. В. Системный подход к обеспечению экономической безопасности организации / Е. В. Щемелева // Тенденции экономического развития в XXI веке : материалы III Междунар. науч. конф., Минск, 1 марта 2021 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: А. А. Королёва (гл. ред.) [и др.]. – Минск: БГУ, 2021. – С. 819-822.

4. Шабайлов, В. И. Кадровая парадигма в аспекте модернизационных процессов / В. И. Шабайлов // Теоретико-методологические и конституционные основы устойчивого развития национальной правовой системы в условиях глобальных и региональных процессов в контексте защиты прав человека и построения правового государства: Материалы междунар. научно-практ. конф., посвященной 90-летию юридического факультета Белорусского государственного университета, Минск, 19-20

окт. 2015 г. / редкол.: С. А. Балашенко (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Юридический факультет БГУ, 2015. – С. 351–354.