

## НАЦИОНАЛЬНАЯ КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

**А.А. Камалов, студент**

**Научные руководители:**

*Н.Ю. Трясцина, канд. экон. наук, доцент;*

*Л.И. Хоружий, д-р экон. наук, профессор;*

*Т.Н. Гупалова, и.о. зав. кафедрой, доцент;*

*В.В. Рахаева, доцент*

**Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева  
(Россия, г. Москва)**

DOI:10.24412/2411-0450-2025-9-43-47

**Аннотация.** Данная статья рассматривает основные пробелы в текущей системе поддержки национальной кадровой безопасности. В данном разрезе особого внимания требуют человеческий капитал и методы кадрового управления. Исследовательская работа нацелена на анализ основных аспектов, которые отражают состояние кадровой безопасности страны. Также цель заключается в разработке перечня мероприятий, позволяющих укрепить национальный кадровый потенциал. Исследование содержит оценку ключевых направлений в образовательной, научной, производственной, управленческой отраслях, а также угроз, возникающих в условиях существенных кадровых потерь, нехватке квалифицированных сотрудников, низкой эффективности механизма подготовки и переподготовки персонала.

**Ключевые слова:** кадры, национальная безопасность, угрозы, стратегия, современные тенденции.

Актуальность научного анализа кадровой безопасности страны отражается в том, что ключевая экономическая угроза заключена именно в персонале. По данной причине государство выносит на первый план задачу по усилению и поддержке кадровой безопасности на уровне страны.

Актуальные литературные источники по теме экономики, как правило, охватывают аспекты кадровой безопасности только на уровне организаций или отдельных регионов. Практически отсутствуют научные изыскания, посвященные рассмотрению кадровой безопасности на уровне целого государства. Между кадровой безопасностью предприятия, региона и страны существует множество отличий. Именно поэтому в данной работе целесообразно рассмотреть критерии, относящиеся исключительно к государственной кадровой безопасности [2].

В зависимости от конкретной группы ученых национальная кадровая безопасность имеет разные определения. Общепринятыми являются три подхода к трактовке этого понятия:

1. НКБ в качестве процесса устранения рисков. С. Коваленко и Г. Гаджиев определя-

ют национальную кадровую безопасность как процесс сглаживания угроз, обусловленных сотрудниками и трудовыми ресурсами. По их мнению, НКБ способствует недопущению деструктивного воздействия на безопасность государственной экономики.

2. В качестве компонента экономической безопасности. В данном случае кадровая безопасность служит составляющей системы безопасности экономики. Она ориентирована на устранение угроз в области некомпетентной работы персонала и сохранение на местах квалифицированных работников. С. Гиниева и И. Борисов акцентируют внимание на значимости общественной защиты, поддержке кадровой политики в активном состоянии.

3. В качестве определенного статуса. В данном разрезе кадровая безопасность представляет собой положение трудового потенциала, при котором реализуется непрерывное развитие государства. Основная доля специалистов считает трудовой потенциал главным двигателем прогресса. Однако такие эксперты, как Турчинов, выводят на первый план качественные критерии компетентного потенциала.

Национальная кадровая безопасность страны представляет собой положение человеческого потенциала, при котором он надежно защищен от рисков и угроз извне. Кроме того, он представляет все кадровые ресурсы для достижения стратегических государственных целей [5].

Далее целесообразно классифицировать основные факторы, обуславливающие кадровую безопасность:

1. Улучшение трудового потенциала.

К количественным индикаторам следует отнести численность трудоспособных граждан в разрезе общего количества людей (минимальный показатель – 60%). Качественные индикаторы предусматривают: степень профессионального развития, уровень компетентности работников.

2. Регулирование человеческих ресурсов.

Данная категория предусматривает:

- Грамотную систему регулирования и совершенствования трудовых ресурсов.

- Стратегическое планирование, актуальные барьеры на трудовом рынке.

- Финансовые вложения в социальную отрасль, усиление трудовой производительности.

3. Социальные условия граждан. Данная категория включает:

Сведение к минимуму численности граждан с доходами ниже среднего.

- Объективные доходы населения для эксплуатации.

- Соцобеспечение и защиту граждан.

4. Миграционная политика. Охватывает:

- Отслеживание потоков граждан, которые въезжают в страну без какой-либо квалификации.

- Классификация мигрантов по уровню интеллектуального развития.

- Регулирование миграционных потоков в целях недопущения дисгармонии трудового рынка.

5. Цифровизация, технологический прогресс.

- Достижение баланса между современными экономическими стандартами и качеством рабочей силы.

- Количество новейшей продукции, работ и услуг в совокупности.

- Уровень тревожности на трудовом рынке (Допустимый показатель – 2).

- Удельная масса граждан, трудящихся при наличии высшего образования.

6. Социальная ответственность.

- Степень социальной ответственности со стороны работодателей.

- Уровень жизни граждан в качестве индикатора стабильности кадровой безопасности.

Перечисленные аспекты коррелируют между собой. Для поддержания кадровой безопасности на уровне государства необходимо использовать комплексный метод для их анализа. Регулярное отслеживание и оценка перечисленных индикаторов дадут возможность оперативного обнаружения рисков и их устранения [1].

Вопрос поддержания национальной кадровой безопасности сегодня приобрел особую актуальность. Изучение различных государственных стратегических направлений дает возможность обнаружить наиболее серьезные угрозы в отношении кадровой безопасности.

На данном этапе работы целесообразно рассмотреть кадровую безопасность через призму наиболее значимых отраслей. К примеру, в области образования можно отметить активное внедрение цифровых инноваций. Это обеспечивает получение более расширенных знаний в определенной профессиональной сфере [7]. Однако повсеместная цифровизация влечет за собой дисбаланс между текущими стандартами трудового рынка и образовательными программами. Цифровые технологии развиваются стремительными темпами, в связи с чем образовательные программы попросту не успевают обновляться до их уровня. В результате будущие специалисты утрачивают стимулы к работе по профессии.

На сегодняшний момент утечка умов является актуальной проблемой в научной отрасли. Это обусловлено минимальными финансовыми вложениями в научную деятельность, а также отсутствием перспектив для тех, кто только начинает путь в науке. В результате национальные ресурсы в сфере инноваций значительно уменьшаются. Следом за ними ухудшаются конкурентные преимущества.

В области производства наблюдается стремительное устаревание персонала, имеющего высокий уровень компетентности. Также зафиксирован дефицит работников, освоивших цифровые технологии в совершенстве. В условиях стандартного образования довольно

трудно обучить старый коллектив новым знаниям и компетенциям, необходимым для работы с инновациями [10].

Ввиду технологического прогресса глобальные трансформации охватывают и аппарат государственного управления. Актуальные пробелы в кадровой политике, неэффективная система подготовки и переподготовки персонала госаппарата влекут за собой угрозы относительно качества управления. В дальнейшем это может повлечь за собой отсутствие возможности реализации социально-экономических целей.

Кадровая утечка является наиболее опасной ситуацией. При таких условиях основная доля работников покидает национальные отрасли. Как правило, причинами для ухода служат: маленькая зарплата, отсутствие возможностей для профессионального развития, условия труда, не соответствующие современным стандартам [5].

Нехватка персонала в основных экономических сферах также является глобальной проблемой. Такая ситуация складывается из двух составляющих: устаревание персонала, дисбаланс между трудовыми и образовательными стандартами. Это влечет за собой падение трудовой производительности, ухудшение конкурентных преимуществ в разрезе национальной экономики.

Разработка совокупности мероприятий, ориентированных на усиление профессиональной подготовки, развертывание новых рабочих мест с высоким уровнем отдачи, совершенствование механизма непрерывного обучения, позволит минимизировать негативное воздействие от вышеперечисленных факторов [8]. Взаимодействие между образовательными организациями, госструктурами по части системы кадровой безопасности являются важными этапами для достижения поставленной цели.

### **Результаты исследования**

Как уже было упомянуто ранее, вопрос поддержки национальной кадровой безопасности как никогда важен в наши дни. Для устранения актуальных проблем необходимо внедрение комплексного подхода. Он предусматривает совершенствование системы обучения и развертывание новых рабочих мест с высоким уровнем отдачи.

Совершенствование системы обучения персонала должна иметь фундамент в виде совокупности компонентов практико-ориентированного образования и сотрудничества с ведущими компаниями. Таким образом, удастся достичь гармонии между стандартами трудового рынка и уровнем образовательных программ. Для выполнения поставленной задачи следует обновить стандарты обучения для учета процесса технологического развития и экономических нужд.

Совершенствование механизма непрерывного обучения - задача, для реализации которой требуется развертывание комплекса особых структур. В рамках этих структур персонал получит возможность повысить уровень своих компетенций и получить новую специальность. Необходимо предлагать работникам освоить программы дополнительного образования, учитывающих внешние изменения и обновленные требования на трудовой рынке. Механизм сертификации профессиональных обновлений в дальнейшем должен стать обязательной составляющей процесса обучения. Так, эксперты смогут дать рациональную оценку профессиональным способностям работников.

Чтобы решить проблему с кадрами, нужно создавать эффективные рабочие места. Для этого нужно обновить производство и использовать новые технологии. Это требует больших вложений в оборудование и технику на предприятиях. Важно создать систему государственной помощи для работодателей, которые оборудуют свои рабочие места современными технологиями. Такая поддержка поможет увеличить производительность труда и сделает экономику страны более конкурентоспособной на мировом рынке.

Нужно улучшить кадровую политику, чтобы привлекать молодых специалистов в важные отрасли экономики. Важно создать для них условия, чтобы они могли развиваться и строить карьеру. Это включает в себя консультации по построению карьеры и планы развития. Так мы сможем помочь молодым специалистам расти и быть успешными в своей работе.

Очень важно внедрить действенные способы мотивации сотрудников. Это нужно, чтобы стимулировать их развиваться профессионально и повышать свои навыки и умения.

Такие механизмы помогут сотрудникам становиться лучше в своей работе.

Важно активно поддерживать научные исследования и инновации. Больше денег и современной инфраструктуры для науки помогут привлечь молодых учёных. Это даст шанс вовлечь их в важные исследовательские проекты. Использование научных разработок в производстве ускорит рост высокотехнологичных отраслей экономики.

Предложенные меры помогут укрепить кадровую безопасность страны. Основная проблема с утечкой специалистов решится, если создать хорошие условия труда. Современные рабочие места и возможности для роста сделают их привлекательными для профессионалов. Нехватка специалистов уменьшится благодаря улучшению их подготовки. Образовательные программы будут обновлены в соответствии с реальными требованиями рынка. Чтобы система обучения стала эффективнее, введут больше практики и начнут проверять навыки специалистов. Это поможет готовить кадры, которые действительно нужны рынку. Чтобы повысить инновации в стране, нужно поддержать науку и внедрить новые технологии в производство. Это поможет развить кадры и укрепить безопасность государства. В итоге система создаст условия для стабильного роста и развития экономики.

### **Заключение**

Предложенная система включает в себя обновление профессионального образования, создание качественных рабочих мест и возможность постоянного обучения. Это важные шаги для обеспечения безопасности кадров и развития страны. Они помогут подготовить нужных специалистов и укрепить экономику. В современном мире, где рынок труда быстро меняется, а требования к профессиям постоянно обновляются, только системный подход может создать гибкую кадровую систему. Она

сможет быстро адаптироваться к новым условиям и эффективно отвечать на текущие вызовы. Такой подход обеспечивает необходимую гибкость и способность меняться вместе с требованиями времени.

Выполнение этих мер поможет не только устранить нехватку кадров и остановить отток квалифицированных специалистов. Это также создаст надёжную базу для того, чтобы человеческий капитал развивался в долгосрочной перспективе.

Практическое обучение, тесное сотрудничество с работодателями, развитие дополнительного образования и проверка навыков – всё это вместе поможет подготовить специалистов. Они будут соответствовать современным требованиям экономики и успешно работать на рынке труда.

Очень важно создавать рабочие места с высокой производительностью, оснащённые современным оборудованием. Это поможет увеличить производительность труда и сделает национальную экономику более конкурентоспособной.

Поддержка науки и инноваций станет двигателем для развития современных отраслей. Это поможет стране быть более передовой и сильной. Благодаря этому улучшатся навыки работников, и наша страна будет уверенно стоять на ногах в плане кадров, обеспечивая свою безопасность.

Это даст возможность не только справиться с имеющимися трудностями, но и заложить фундамент для формирования новой, более современной рабочей силы. Такие сотрудники будут настоящими профессионалами своего дела, готовыми эффективно двигать экономику вперёд с помощью инноваций. В результате страна сможет укрепить свои позиции на международной арене и уверенно смотреть в будущее.

### **Библиографический список**

1. Ануфриева А.П. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности в Российской Федерации / А.П. Ануфриева, А.В. Лялюк, Е.А. Деркачева // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 1 (150). – С. 289-293. – DOI 10.34925/EIP.2023.150.1.058. – EDN MBASBQ.
2. Васецкая Н.О. Проблемы развития кадрового потенциала российской науки // Образование. Наука. Научные кадры. – 2024. – № 2. – С. 226-230.
3. Гаджиев Н.Г. Угрозы и вызовы кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности государства / Н.Г. Гаджиев, С.А. Коноваленко // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: Общественные науки. – 2021. – № 2.

4. Заборовская С.Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе. – М.: Юрайт, 2024. – 181 с.
5. Исаева О.М., Припорова Е.А. Управление персоналом. – М.: Юрайт, 2024. – 169 с.
6. Кушхова А.А. Проблемы развития кадрового потенциала Российской Федерации в контексте экономической безопасности государства // Криминологический журнал. – 2024. – № 4.
7. Коргова М.А. Кадровый менеджмент. – М.: Юрайт, 2024. – 207 с.
8. Казакова Е.Д. Инструменты управления кадровыми рисками в системе обеспечения кадровой безопасности / Е.Д. Казакова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – Красноярск, 2022.
9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. / Под ред. С.Ю. Трапицына. – М.: Юрайт, 2024. – 363 с.
10. Селезнева Е.В. Психология управления. – М.: Юрайт, 2024. – 374 с.
11. Староверова К.О. Технологии управления персоналом в государственных структурах. – М.: Юрайт, 2024. – 178 с.
12. Саенко И.И., Зенкова Я.Д., Гудим А. Теоретические аспекты кадровой безопасности организации как инструмента обеспечения экономической безопасности // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 2. – С. 77-180.

## NATIONAL PERSONNEL SECURITY

**A.A. Kamalov, Student**

**Supervisors:**

*N.Yu. Tryastsina, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;*

*L.I. Khoruzhy, Doctor of Economic Sciences, Professor;*

*T.N. Gupalova, Acting Head of Department, Associate Professor;*

*V.V. Rakhaeva, Associate Professor*

**Russian State Agrarian University – Moscow Timiryazev Agricultural Academy  
(Russia, Moscow)**

**Abstract.** *This article examines the key gaps in the current system for supporting national personnel security. In this context, human capital and personnel management methods require particular attention. This research aims to analyze the key aspects that reflect the state of the country's personnel security. It also aims to develop a list of measures to strengthen national human resource potential. The study assesses key areas in education, research, manufacturing, and management, as well as threats arising from significant personnel losses, a shortage of qualified employees, and the ineffectiveness of personnel training and retraining mechanisms.*

**Keywords:** *personnel, national security, threats, strategy, current trends.*