

## ОЦЕНКА И КОНТРОЛЬ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРИМЕРЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Охрименко Д.О.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Волгоградский Государственный Университет, Волгоград, e-mail: [dasha.02.0235@gmail.com](mailto:dasha.02.0235@gmail.com)

---

**Аннотация.** В настоящее время российское государство ставит перед собой задачи – обеспечение устойчивого роста внутри страны и обеспечение стабильности на политической арене, укрепление внутреннего единства и противостояние внешним и внутренним угрозам, способным повлиять на подрыв суверенитета государства. Реализация этих задач обеспечит прогрессивное развитие государства, а также повышение качества и уровня жизни населения. Для обеспечения реализации интересов и стратегических приоритетов российского государства осуществляется работа правоохранительных органов, занимающих особое место в системе обеспечения национальной безопасности государства. Изучение проблем, связанных с организацией деятельности правоохранительных органов в контексте обеспечения кадровой безопасности, привело к необходимости оценки кадрового потенциала в Росгвардии, как одного из ключевых правоохранительных органов, напрямую связанного с национальной безопасностью. Также потребовалось разработать практические мероприятия по повышению уровня кадровой безопасности в Росгвардии в целях анализа и прогнозирования кадровых угроз и обеспечения эффективности и результативности деятельности правоохранительного органа. В статье рассмотрены понятия национальной и кадровой безопасности, виды безопасности и компоненты кадровой безопасности. Приведены категории сотрудников в войсках национальной гвардии, требования к ним при приеме на службу. Рассмотрены показатели кадровой безопасности, применяемые в правоохранительных органах. Предложены рекомендации по повышению уровня кадровой безопасности в Росгвардии.

Ключевые слова: Экономическая безопасность государства, кадровая безопасность, национальная безопасность, правоохранительные органы, методы оценки кадровой безопасности

## ASSESSMENT AND CONTROL OF PERSONNEL SECURITY USING THE EXAMPLE OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES

Охрименко Д.О.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> *Volgograd State University, Volgograd, e-mail: [dasha.02.0235@gmail.com](mailto:dasha.02.0235@gmail.com)*

---

**Annotation.** Currently, the Russian state sets itself the tasks of ensuring sustainable growth within the country and ensuring stability in the political arena, strengthening internal unity and countering external and internal threats that can undermine the sovereignty of the state. The implementation of these tasks will ensure the progressive development of the state, as well as improving the quality and standard of living of the population. In order to ensure the realization of the interests and strategic priorities of the Russian state, the work of law enforcement agencies is carried out, which occupy a special place in the system of ensuring national security of the state. The study of problems related to the organization of law enforcement agencies in the context of ensuring personnel security has led to the need to assess the human resources potential in the National Guard of the Russian Federation, as one of the key law enforcement agencies directly related to national security. It was also necessary to develop practical measures to improve the level of personnel security in the National Guard of the Russian Federation in order to analyze and predict personnel threats and ensure the effectiveness and efficiency of the law enforcement agency. The article discusses the concepts of national and personnel security, types of security and components of personnel security. The categories of employees in the National Guard of the Russian Federation and the requirements for them when applying for service are given. The indicators of personnel security used in law enforcement agencies are considered. Recommendations are proposed to improve the level of personnel security in the National Guard of the Russian Federation.

Keywords: Economic security of the state, personnel security, national security, law enforcement agencies, methods of personnel security assessment

**Введение.** С учетом изменяющейся социально-политической обстановки, увеличения количества угроз безопасности и развития современных технологий вопросы оценки и

контроля кадровой безопасности являются ключевыми для эффективного функционирования правоохранительной системы государства. Анализ состояния кадровой безопасности правоохранительных органов поможет выявить уязвимые места, пробелы в системе, а также предложить рекомендации по их устранению. Теоретические и правовые аспекты кадровой безопасности были исследованы многими авторами, однако ряд вопросов ее оценки и обеспечения имеют дискуссионную направленность, что позволяет сделать вывод о недостаточной степени разработанности проблемы. Актуальность и недостаточная научная разработанность определили выбор темы, цели и задачи научной работы.

**Цель исследования** - разработать практические мероприятия по повышению уровня кадровой безопасности Росгвардии.

#### **Материал и методы исследования.**

Согласно Стратегии национальной безопасности Российской Федерации под национальной безопасностью понимается «состояние защищенности национальных интересов Российской Федерации от внешних и внутренних угроз, при котором обеспечиваются реализация конституционных прав и свобод граждан, достойные качество и уровень их жизни, гражданский мир и согласие в стране, охрана суверенитета Российской Федерации, ее независимости и государственной целостности, социально-экономическое развитие страны» [3].

В соответствии со Стратегией выделяют такие виды безопасности, как оборона страны, государственная и общественная безопасность, информационная, экономическая, экологическая безопасность и другие виды.

Несмотря на то, что выделение кадровой безопасности напрямую не закреплено в Стратегии, нельзя недооценивать роль кадровой безопасности как компонента национальной безопасности государства, так как квалифицированный персонал способствует эффективной работе всех структур власти. Компетентные сотрудники способны быстро и профессионально реагировать на угрозы и вызовы безопасности государства, что важно в условиях современной политической и экономической ситуации.

Панкратьев В.В. дает следующее определение кадровой безопасности – «это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность организации за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом».

К компонентам кадровой безопасности организации относятся найм, оценка и контроль [9]. Одним из основных направлений политики по управлению кадрами является

повышение эффективности деятельности персонала, для этого необходимо выстроить систему подбора и отбора кадров. Для правоохранительных органов данное направление особенно приоритетно, поскольку деятельность сотрудников может способствовать либо повышению результативности работы органа, либо нанести урон не только деятельности учреждения, но и национальной безопасности страны.

Одним из приоритетных направлений государственной политики в сфере национальной безопасности является обеспечение государственной и общественной безопасности. Под общественной безопасностью понимается «состояние защищённости человека и гражданина, материальных и духовных ценностей общества и самого общества от преступных и иных противоправных посягательств, социальных и межнациональных конфликтов, а также от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера». Как отмечено в Стратегии, для обеспечения высокого уровня общественной безопасности необходимо, в частности, повышение эффективности деятельности правоохранительных органов и специальных служб по защите основ конституционного строя Российской Федерации, прав и свобод человека и гражданина, совершенствование единой государственной системы профилактики преступности.

Таким образом, в обеспечении государственной и общественной безопасности большое значение принимает именно кадровая безопасность правоохранительных органов, так как профессиональная подготовка служащих, их компетентность и готовность исполнять свой долг напрямую влияют на достижение целей национальной безопасности государства.

В соответствии с ФЗ № 226-ФЗ "О войсках национальной гвардии Российской Федерации" в Росгвардии предусматривается военная служба, служба в войсках национальной гвардии и государственная гражданская служба.

Комплектование войск Росгвардии осуществляется:

- военнослужащими – путем призыва граждан на военную службу либо путем добровольного поступления на военную службу;
- сотрудниками – путем добровольного поступления граждан на службу либо путем поступления граждан на службу в войска национальной гвардии по мобилизации;
- федеральными государственными гражданскими служащими;
- работниками [1].

Для сотрудников и военнослужащих Росгвардии предусмотрены специальные требования при приеме на службу, в частности, наличие не только профессиональной, но и физической, а также правовой подготовки, навыки использования специальных средств, таких как оружие, военная техника.

В число квалификационных требований к должностям входят требования к уровню образования, стажу службы или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, состоянию здоровья, необходимым для выполнения обязанностей по замещаемой должности [2].

При этом требования к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу, определены приказом Росгвардии от 02 апреля 2018 г. № 112, а требования к уровню физической подготовки – приказом Росгвардии от 11 октября 2017 г. № 431.

Соответствие военнослужащих (сотрудников) Росгвардии предъявляемым к ним требованиям, в свою очередь, определяет состояние кадровой безопасности правоохранительного органа.

### **Результаты исследования.**

Рассмотрим показатели, применяемые для оценки кадровой безопасности в правоохранительных органах:

1. Укомплектованность штата, под которой понимается наличие сотрудников на замещаемых должностях относительно установленного в учреждении штатного расписания. В зависимости от региона, целевые показатели укомплектованности штата в Росгвардии составляют около 90-95%.
2. Текучесть кадров. Коэффициент рассчитывается как отношение числа сотрудников, уволившихся за конкретный период по причинам текучести к среднесписочной численности сотрудников. Рекомендуемый порог может варьироваться от 2 до 10%.
3. Уровень квалификации, определяемый соответствием сотрудника требованиям к уровню образования и профессиональным навыкам.
4. Количество работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности.
5. Затраты на обучение в общем объеме затрат на сотрудников.

В целях более объективного отражения состояния кадровой безопасности органа и своевременного применения мер по её повышению следует предложить дополнительные показатели (таблица 1). Однако в связи с засекреченностью информации, касающейся, в частности, сотрудников Росгвардии, расчет приведенных ниже показателей невозможен.

**Таблица 1 – Показатели для оценки уровня кадровой безопасности в Росгвардии**

<b>Наименование показателя</b>	<b>Расчет</b>	<b>Рекомендуемые значения</b>
Удельный вес количества работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности, в личном составе органа	отношение количества работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности, к личному составу органа	Не более 25%
Доля сотрудников, не прошедших аттестацию	отношение количества сотрудников, не прошедших аттестацию, к общему количеству сотрудников, проходивших аттестацию	Не более 10%
Страховые случаи при осуществлении обязательного государственного страхования	Количество страховых случаев, возникших в результате исполнения сотрудниками (военнослужащими) служебных обязанностей	-
Коэффициент по выбытию кадров в результате разглашения конфиденциальной информации	отношение количества сотрудников, уволенных в связи с разглашением конфиденциальной информации, к среднесписочной численности сотрудников	0

Источник: составлено автором

Пороговые значения предложенных показателей были разработаны на основе экспертного мнения сотрудников кадровой службы Управления войск национальной гвардии по Волгоградской области.

Исходя из рассмотренных и предложенных показателей кадровой безопасности можно выделить определенные особенности функционирования силовых структур: тщательный

отбор персонала на соответствие требованиям к уровню образования, возрасту, здоровью, отсутствию судимости и другим критериям; особый порядок защиты конфиденциальной информации, в т.ч. служебной, государственной и военной тайны; юридическая защита сотрудников от преступных посягательств [7].

В соответствии с отличительными чертами функционирования правоохранительных органов можно выделить факторы и угрозы, влияющие на уровень кадровой безопасности Росгвардии (таблица 2).

**Таблица 2 - Угрозы кадровой безопасности Росгвардии**

<b>Факторы, способствующие реализации угрозы</b>	<b>Описание угрозы кадровой безопасности</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие шифрования информации на материальных носителях;</li> <li>• Несоблюдение регламента работы с конфиденциальной информацией, недостаточная обученность сотрудников;</li> <li>• Доступ третьих лиц к материальным носителям, хранящим конфиденциальную информацию;</li> <li>• Вынос из служебного помещения носителей информации для работы в домашних условиях</li> </ul>	<p>Утечка конфиденциальной информации в связи с утерей/хищением материальных носителей (диски, флеш-карты, бумажные носители)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высокий уровень стресса, постоянные сверхурочные работы;</li> <li>• Повышенный риск и опасность;</li> <li>• Недостаточно эффективная система контроля со стороны руководства;</li> </ul>	<p>Самовольное оставление части или места службы, неявка в срок без уважительных причин на службу продолжительностью свыше двух суток</p>

Факторы, способствующие реализации угрозы	Описание угрозы кадровой безопасности
<ul style="list-style-type: none"> <li>Личные обстоятельства сотрудника (военнослужащего);</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Неблагоприятные условия труда;</li> <li>Недостаточная квалификация руководителей структурных подразделений, сотрудников отдела кадров, бухгалтерии</li> </ul>	Повышенная интенсивность труда, переработки, что является фактором риска служебной деятельности сотрудников

Источник: составлено автором

Наиболее существенной угрозой, влияющей на уровень кадровой безопасности Росгвардии, является самовольное оставление части или места службы. Для предотвращения угрозы дезертирства можно предложить следующие рекомендации:

- улучшение системы контроля со стороны руководителей структурных подразделений;
- проведение индивидуальной воспитательной работы;
- повышение уровня морально-психологической устойчивости сотрудников к факторам негативного внешнего воздействия;
- организация совместного досуга военнослужащих;
- посещение военнослужащих по месту жительства для изучения социально-бытовых условий проживания.

### **Выводы.**

Анализ требований к сотрудникам при приеме на службу в Росгвардию, выявление особенностей функционирования правоохранительных органов и выделение показателей, необходимых для оценки уровня кадровой безопасности, показал, что кадровая безопасность правоохранительных органов напрямую влияет на национальную безопасность государства. Кадровая безопасность играет важную роль в укреплении и обеспечении национальной безопасности в условиях возникновения внутренних и внешних угроз для сохранения и укрепления единства российского государства.

Реализация и постоянное соблюдение предложенных рекомендаций по повышению уровня кадровой безопасности позволит повысить уровень кадровой безопасности в Росгвардии и сделает работу сотрудников более эффективной. Данные меры необходимо

рассматривать как постоянный процесс усовершенствования системы безопасности, который будет способствовать повышению результативности деятельности органа.



## Список литературы

### Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон от 03.07.2016 N 226-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "О войсках национальной гвардии Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.08.2023) [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200506/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200506/) (дата обращения: 05.06.2024)
2. Федеральный закон "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 30.11.2011 N 342-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122329/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/) (дата обращения: 05.06.2024)
3. Указ Президента РФ от 02.07.2021 N 400 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации" [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_389271/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/) (дата обращения: 05.06.2024)
4. Указ Президента РФ от 16.09.1999 N 1237 (ред. от 26.02.2024) "Вопросы прохождения военной службы" (вместе с "Положением о порядке прохождения военной службы") [Электронный ресурс]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_24400/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_24400/) (дата обращения: 05.06.2024)

### Статьи из журналов

5. Волкова, Н.И. Нормативно-правовое регулирование кадровой безопасности государственных органов в России / Н.И. Волкова. – М.: Коммуникология: электронный научный журнал, 2021. Т. 6. № 4. С. 98-106.
6. Глушенко, А.В. Оценка уровня угроз кадровой безопасности органов внутренних дел России на основе индикативного подхода / А.В. Глушенко, Е.П. Кучерова, М.В. Варламова. – М.: Вестник Академии знаний, 2018. № 27 (4). С. 87-99.
7. Дряев, М.Р. Проблемы кадровой безопасности современной системы органов МВД РФ / М.Р. Дряев, А.С. Куреневский. – М.: Тенденции развития науки и образования, 2020. № 62-8. С. 61-63.
8. Климова, Е.З. Элементы и показатели кадровой безопасности организации / Е.З. Климова, И.А. Павлова. – М.: Инновационные аспекты развития науки и техники. 2021. №9.