



Научная статья

УДК 338:339.9

<https://doi.org/10.24412/2073-0454-2024-4-240-246>

EDN: <https://elibrary.ru/gtpkah>

ИПОН: 2003-0059-4/24-123

MOSURED: 77/27-003-2024-04-322

Кадровый потенциал как основа экономической безопасности государства

Ася Аслановна Кушкова

Министерство внутренних дел Российской Федерации, Москва, Россия, kushkhova_mvd@mail.ru

Аннотация. Рассматриваются вопросы состояния кадрового потенциала Российской Федерации как базиса для обеспечения национальной экономической безопасности. Особое внимание уделяется аспектам качественной перестройки рынка труда, который требует специалистов новых компетенций, актуальных для построения экономики и социальной сферы нового поколения. Среди проблем в данной области нельзя выделить какие-то ключевые и наиболее «болезненные» для российского общества; интегрированный характер факторов, влияющих на процессы формирования и развития кадрового потенциала требует аналогичного подхода в части поиска комплексных подходов и решений.

Ключевые слова: кадровый потенциал, экономическая безопасность, миграция, информационные технологии, рынок труда, социальная сфера, национальная экономика

Для цитирования: Кушкова А. А. Кадровый потенциал как основа экономической безопасности государства // Вестник Московского университета МВД России. 2024. № 4. С. 240–246. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2024-4-240-246>. EDN: GTPKAN.

Original article

Human resource potential as a basis for economic security of the state

Asya A. Kushkhova

Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russia, kushkhova_mvd@mail.ru

Abstract. The issues of the state of the human resources potential of the Russian Federation as a basis for ensuring national economic security are considered. Special attention is paid to the aspects of qualitative restructuring of the labor market, which requires specialists with new competencies relevant to building the economy and social sphere of a new generation. Among the problems in this area, it is impossible to single out any key and most «painful» for Russian society: The integrated nature of the factors influencing the processes of formation and development of human resources requires a similar approach in terms of finding integrated approaches and solutions.

Keywords: human resources, economic security, migration, information technology, labor market, social sphere, national economy

For citation: Kushkhova A. A. Human resource potential as a basis for economic security of the state. Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024;(4):240–246. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2024-4-240-246>. EDN: GTPKAN.

Экономическая безопасность, как интегральное понятие, представляет собой «смысловую совокупность» терминов, которые в разные времена и в разных социально-экономических условиях предлагают деятели науки, экономики, истории и проч., и включает в себя спектр ресурсов, отношений и состояний, которые обеспечивают максимальную реализацию потенциала региона в тех или иных условиях, а также устойчивое развитие социально-экономического состояния региона. Экономическая безопасность регионов обеспечивает во многом национальную безопасность государства, поскольку создает такой формат хозяйствования экономических субъ-

ектов, граждан, политических структур и социальных объектов, который способен сформировать необходимые условия для отражения внешних угроз и усиления внутренних ресурсных состояний.

В свою очередь, должный уровень обеспеченности и состоятельности экономической безопасности достигается, в первую очередь, за счет кадровой составляющей, которая определяется:

а) характером человеческого потенциала региона/государства, условий и уровня его развития, подходами к его использованию и воспроизводству;

б) миграционной политикой региона/государства, которая также выступает как фактор влияния на

© Кушкова А. А., 2024



процессы управления внутренним кадровым потенциалом региона/государства, так и инструментом формирования человеческого потенциала в целом.

При этом также можно выделить отдельные процессы, характерные для бизнес-среды, социальные явления и внутренние/ внешние политические процессы, которые также участвуют в обеспечении кадрового потенциала, являясь предметом или субъектом формирования экономической безопасности региона или государства.

Кадровый потенциал государства также можно рассматривать как понятие интегральное. На наш взгляд, в него стоит включать не только совокупность непосредственно человеческих ресурсов, которые представляют собой определенную ценность за счет необходимых на текущий момент для развития страны компетенций, опыта, знаний, навыков, а также способностей их реализовать на практике, но также:

- ♦ совокупность условий, создаваемых государством для формирования и развития кадрового потенциала: от образовательной среды до инструментов поддержки бизнес-субъектов и, в целом, экономики, социальной сферы, уровень технологического потенциала (в том числе, миграционная политика);

- ♦ совокупность взаимоотношений в правовой, социальной, политической, экономической и прочих направлениях внутренней и внешней среды, обеспечивающих динамические процессы формирования и развития кадрового потенциала;

- ♦ совокупность базовых характеристик региона с точки зрения зарождения кадрового потенциала в контексте демографических процессов, исторических аспектов, национальных и культурных факторов и др.

Соответственно, факторами влияния в предметной области являются экономические, демографические, социальные, технико-технологические и прочие факторы. Но если уйти от «размытых» формулировок к более конкретизированным аспектам, то среди параметров, непосредственно влияющим на становление кадрового ресурса конкретного региона/ государства, можно выделить следующие:

- ♦ уровень обеспеченности кадрами предприятий, объектов социальной сферы и прочих субъектов, которые так или иначе принимают участие в развитии экономики региона;

- ♦ степень соответствия данной совокупности кадровых ресурсов внутренним и внешним требованиям. Здесь речь идет о потребностях конкретных пред-

приятий или прочих объектов (потребность в заполнении вакансий, требования к компетенциям и др.), а также о требованиях внешней среды компаний — рынка, социальной сферы, государства и т. д., по отношению к кадрам. Иными словами, это оптимальное сочетание количества и качества ресурсов;

- ♦ эффективность системы воспроизводства и подготовки кадров как на уровне государственных и муниципальных программ и инструментов, так и на уровне отдельных субъектов социально-экономической сферы.

В России в мае 2024 г. Президентом РФ подписан Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» [1]. Среди прочих ключевых ориентиров развития выделены такие направления, как «устойчивая и динамичная экономика», «цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы», повышение суммарного коэффициента рождаемости и увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни, эффективной системы подготовки для приоритетных отраслей экономики. А также прочие направления, которые также ориентированы (прямо или косвенно) на повышение качества человеческого и кадрового потенциала страны. Соответственно, именно кадровый потенциал во многом определяет безопасность и устойчивость развития государства, обеспечивая, в первую очередь, эффективное использование доступных ресурсов и возможностей в приоритетных направлениях социально-экономической сферы [4, с. 155–156]. При этом за последние годы можно отметить негативные тенденции показателей естественного движения населения в РФ, несмотря на некоторое улучшение ситуации за 2023 г. (рис. 1).

Несмотря на то, что ситуация с безработицей несколько «выравнивается», доля трудоспособного населения за последнее десятилетие уверенно снижается (рис. 2), и тенденция сохранится на ближайшую декаду, как минимум.

Отдельно стоит отметить сокращение занятых в сфере промышленности (с 27,6 % в 2014 г. до 26,3 % в 2022 г.) и сельском хозяйстве (с 6,7 % в 2014 г. до 5,8 % в 2022 г.), при этом, отмечается рост занятых в сфере услуг (с 65,7 до 67,9 % за аналогичный период) [12]. Это свидетельствует о смещении востребованности персонала в разрезе отраслей: прежде всего, речь идет о вытеснении человеческого труда в обла-



Рис. 1. Показатели естественного движения населения РФ: общая численность населения (2014–2024 гг.), млн чел., в разрезе городского и сельского населения, и естественный прирост (2017–2023 гг.), тыс. чел. [8; 9; 10]

стях, подверженных активной цифровизации и автоматизации, где частично или полностью возможна роботизация труда и/или упразднение ряда функций.

В частности, ИТ-отрасль является одной из наиболее динамично растущих и лидирующей по темпу роста объема реализации собственных услуг и продуктов (среди крупных отраслей экономики) [11].

Также в настоящее время реализуется инициированный распоряжением Правительства РФ Федеральный проект «Развитие кадрового потенциала ИТ-

отрасли» (в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»), ориентированный на обеспечение возможностей для формирования цифровых компетенций, актуальных для рынка труда [2]. Кадровая потребность в ИТ-отрасли непрерывно возрастает, о чем свидетельствуют такие показатели, как рост количества занятых в отрасли и средний уровень заработной платы (рис. 3). Таким образом, можно сделать вывод о том, что преодоление негативных тенденций на отечественном рынке труда лежит не только в плоскости традиционного

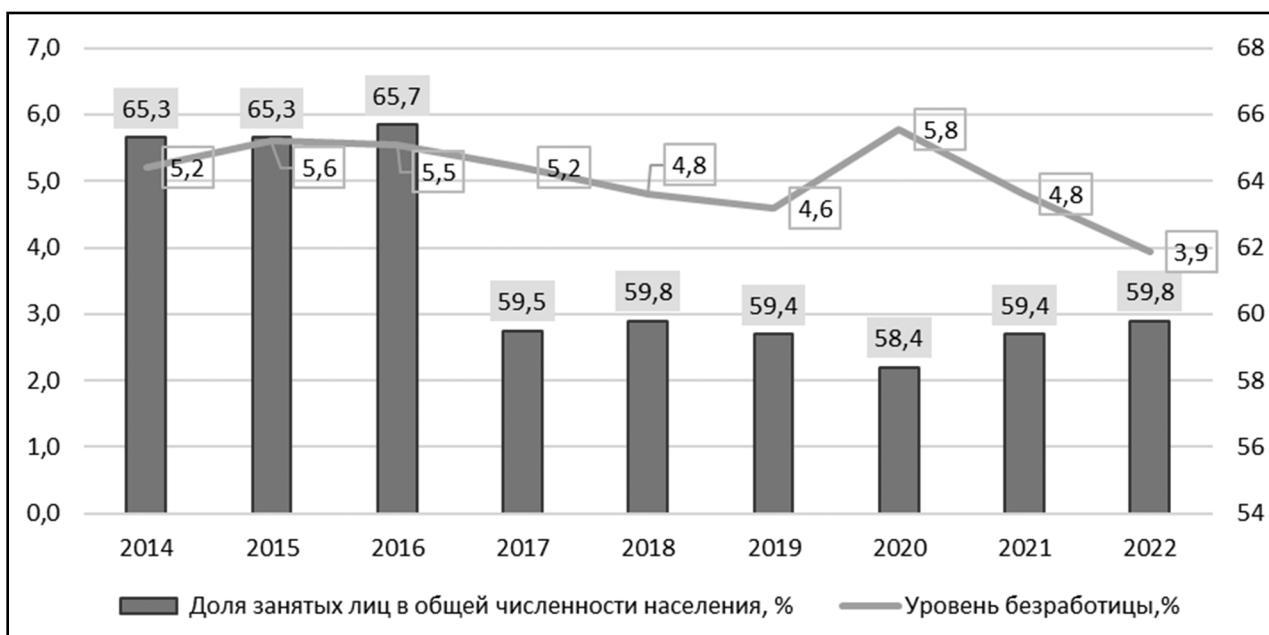


Рис. 2. Состояние рынка труда в РФ, 2014–2022 гг. [12; 14]

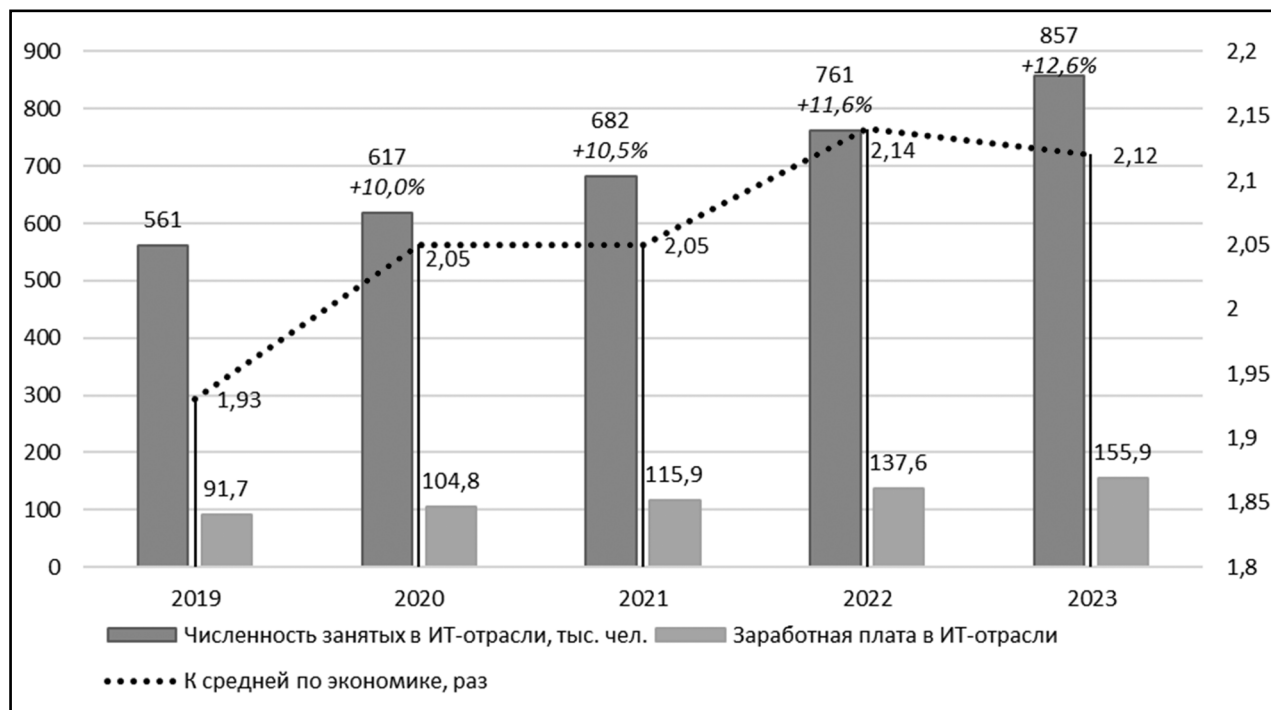


Рис. 3. Ситуация на рынке труда в ИТ-отрасли [5, с. 3]

инструментария улучшения демографических показателей и регулирующих «рычагов» в области миграционной политики. Проблема повышения экономической безопасности государства в контексте улучшения качества кадрового потенциала сопряжена с решением стратегических задач для бизнеса, социальной сферы и других общегосударственных областей развития именно на системном уровне.

Сокращение численности населения характерно как для Российской Федерации, так и для других европейских и азиатских стран: важно понимать, что решить демографические проблемы на коротком отрезке времени и в отрыве поиска новых подходов к развитию экономики не получится. Напряженность на рынке труда, вызванная ростом демографической нагрузки и влиянием внешних факторов, приводят к развитию новых форм трудоустройства [6]. В первую очередь, это развитие удаленных форматов работы, которые получили особенную популярность в период пандемии COVID-19. Несмотря на некоторые сложности и риски, которые существуют в этом случае, работодатели и, в первую очередь, работники, во многом заинтересованы в подобной организации труда [7, с. 53], во многом получая различные виды экономии ресурсов. Учитывая, что функционал работников ручного труда постепенно сокращается, закономерно снижается спрос в отношении данной категории работников, и растет востребованность специалистов, чей труд

в большей степени «интеллектуализирован» и имеет высокую добавочную стоимость [7, с. 47].

Еще один немаловажный момент, с учетом текущей тенденции старения населения, — борьба компаний за молодых специалистов и сложности удержания их в корпоративных структурах. Для молодых специалистов актуальны иные подходы в организации труда, вертикальная карьера все реже имеет для них ценность, меняются мотивационные профили среднего работника, появляются новые требования и запросы, которым далеко не всегда способны соответствовать довольно архаичные структуры корпораций [6]. Возвращаясь к вопросу реализации Федерального проекта «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли», нужно отметить, что недопустим формальный подход к организации запланированных в рамках проекта мероприятий, особенно с учетом острой потребности современных предприятий в ИТ-специалистах, востребованность которых возрастает буквально в каждом направлении работы субъектов социальной и экономической сферы.

При этом реализуемая в РФ политика миграции, которая частично призвана решить вопросы количественного и качественного характера развития кадрового потенциала, очевидно не справляется с поставленными задачами. Во-первых, на сегодняшний день усиливаются ограничительные меры для мигрантов, которые касаются, в частности, ограничений



на трудоустройство (в том числе, квотирование), усиления контроля за прибывшими. За 2022–2023 гг. было достигнуто практически рекордное снижение показателей прибывающих граждан в РФ (рис. 4).

Однако, ввиду погрешности статистики, которая ведется Росстатом и ФСБ, невозможно точно оценить характер трудовой миграции: сколько раз гражданин въехал на территорию РФ, с какой конкретно целью и для какого именно характера трудоустройства, сколько времени провел на территории РФ и т. д. Соответственно, невозможно достоверно оценить истинный вклад приезжих в развитие экономики регионов именно с точки зрения формирования качества кадрового потенциала [3]. Во-вторых, на фоне частичной мобилизации резко изменились показатели оттока россиян в страны ближнего зарубежья, а также страны Центральной и Южной Америки, Турцию, ОАЭ и др. Очевидно, что речь идет, в первую очередь, о высококвалифицированных специалистах, труд которых имеет высокую добавленную стоимость, а его специфика связана с отсутствием привязки к конкретной локализации, что снимает многие ограничения для эмигрантов.

В таких условиях можно говорить о несостоятельности миграционной политики, которая по-прежнему оперирует лишь довольно «топорным» инструментарием, направленным на создание жестких ограничений, которые носят, как правило, достаточно временный характер.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать следующие выводы:

♦ российская экономическая и социальная сфера находятся в начале пути кардинальных преобразова-

ний, актуализированных трансформацией внешней и внутренней среды государства, обусловленных закономерными этапами развития общества и вмешательством слабо прогнозируемых явлений. Кадровый потенциал РФ требует довольно кардинальных мер, направленных на его улучшение с точки зрения количественной оценки и качественных характеристик. Демографические процессы ожидаемо прогнозируются в негативном ключе, в связи с чем необходим поиск новых стратегических и системных инструментов влияния;

♦ настоящая миграционная политика РФ не справляется с решением задач роста демографической нагрузки и не способна привести к улучшению показателей качества кадрового потенциала государства. Соответственно, это создает дополнительные угрозы для экономической безопасности страны, поскольку регулирование миграционных потоков, в том числе, ограничение «утечки умов» за рубеж, требует значительных финансовых, интеллектуальных и прочих ресурсов;

♦ рынок труда России, вслед за международным рынком, кардинально перестраивается, что влечет необходимость трансформации текущих подходов к воспроизводству и подготовке кадров. На сегодняшний день в РФ инициирован ряд проектов, направленных на развитие цифровых компетенций всех категорий кадров, однако важно обеспечить качественную «сцепку» проектных механизмов с инструментами кадрового развития корпораций на локальном уровне, а также их грамотную интеграцию в механизмы организации структур социальной сферы.

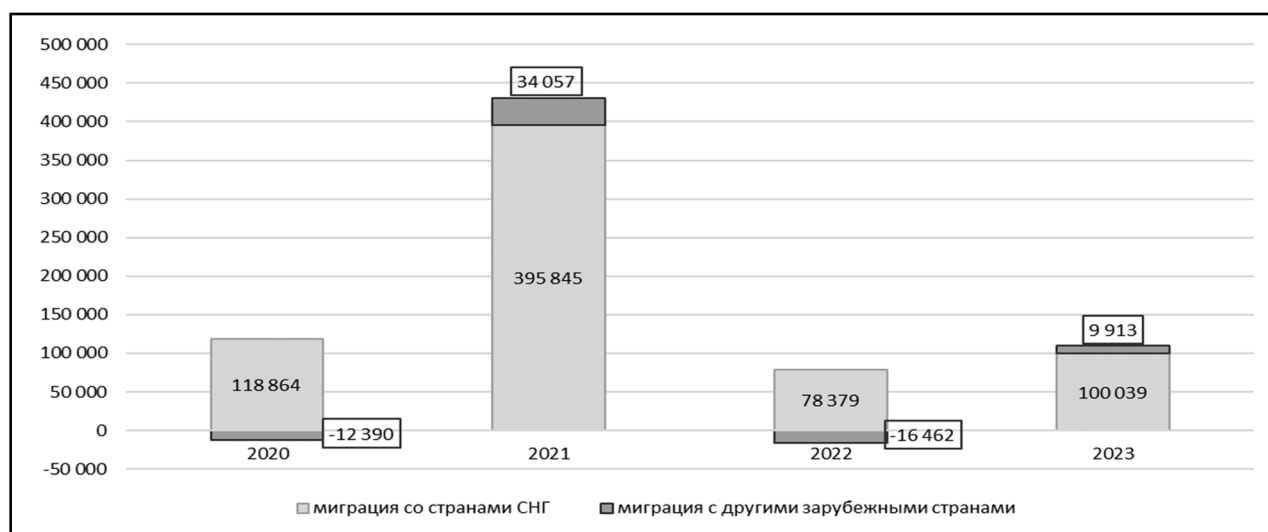


Рис. 4. Статистика по международной миграции в РФ, чел. [13]

**Список источников**

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Распоряжение Правительства РФ от 6 октября 2021 г. № 2816-р (ред. от 4 мая 2024 г.) «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития РФ до 2030 года» // СПС «КонсультантПлюс».
3. Архипова Н. И., Васютина Е. С., Чавыкина М. А. Миграционные процессы: проблемы и решения // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2023. № 4. С. 8–25.
4. Архипова Н. И., Назайкинский С. В. Кадровый потенциал российской экономики: угрозы и возможности // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2019. № 4. Ч. 2. С. 154–165.
5. ИТ-отрасль: ключевые показатели 2019–2023 // Институт статистических исследований и экономики знаний // URL://https://issek.hse.ru/news/912948511.html.
6. Как демографические проблемы влияют на работу с кадрами в российском бизнесе? // «Кепт» // URL://https://mustread.kept.ru/opinions/kak-demograficheskie-problemy-vliyayut-na-rabotu-s-kadrami-v-rossiyskom-biznese/
7. Минченкова О. Ю., Федоров А. С., Минченкова А. М., Федорова Н. В. Преимущества и риски новых форм занятости в условиях применения ИТ-технологий // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2023. № 1. С. 43–55.
8. Темпы сокращения численности населения РФ замедлились // Коммерсантъ // URL://https://www.kommersant.ru/doc/6478260.
9. Демография. Раздел официальной статистики на интернет-портале Федеральной службы государственной статистики // URL://https://rosstat.gov.ru/folder/12781.
10. Естественное движение населения в разрезе субъектов Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики // URL://https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/EDN_12-2023.html.
11. Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации // URL://https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/1085/
12. Рынок труда, занятость и заработная плата. Раздел официальной статистики на интернет-портале

**ОСНОВЫ СУДЕБНОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ**

Учебное пособие
Гриф НИИ образования и науки
Гриф МУМЦ
«Профессиональный учебник»
Г. Я. Остаев, Б. Н. Хосиев,
Н. Д. Эриашвили

**ОСНОВЫ
СУДЕБНОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ЭКСПЕРТИЗЫ**

Исследованы направления развития теории и методики судебной экономической экспертизы. В пособие включены также тестовые вопросы и задачи ситуационного характера.

Для магистров, аспирантов, преподавателей экономических специальностей, а также аудиторов, экспертов, экономистов, бухгалтеров и финансовых менеджеров организаций.



тале Федеральной службы государственной статистики // URL://https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

13. Численность и миграция населения Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики // URL://<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283>.

14. Численность населения по отдельным возрастным группам // Федеральная служба государственной статистики // URL://https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn3.htm.

References

1. Decree of the President of the Russian Federation dated May 7, 2024 No. 309 «On the national development goals of the Russian Federation for the period up to 2030 and for the future up to 2036» // LRS «ConsultantPlus».

2. Decree of the Government of the Russian Federation dated October 6, 2021 No. 2816-r (ed. dated May 4, 2024) «On approval of the list of initiatives for the socioeconomic development of the Russian Federation until 2030» // LRS «ConsultantPlus».

3. Arkhipova N. I., Vasyutina E. S., Chavykina M. A. Migration processes: problems and solutions // Bulletin of the Russian State University. The series «Economics. Management. The right». 2023. No. 4. P. 8–25.

4. Arkhipova N. I., Nazaikinsky S. V. Human resources potential of the Russian economy: threats and opportunities // Bulletin of the Russian State University. The series «Economics. Management. The right». 2019. No. 4. Part 2. P. 154–165.

5. IT industry: key indicators 2019-2023 // Institute of Statistical Research and Economics of Knowledge // URL://<https://issek.hse.ru/news/912948511.html>.

6. How do demographic problems affect HR management in Russian business? // «Kept» // URL://<https://muread.kept.ru/opinions/kak-demograficheskie-problemy-vliyayut-na-rabotu-s-kadrami-v-rossiyskom-biznese/>

7. Minchenkova O. Yu., Fedorov A. S., Minchenkova A. M., Fedorova N. V. Advantages and risks of new forms of employment in the conditions of application of IT technologies // Bulletin of the Russian State University. The series «Economics. Management. The right». 2023. No. 1. P. 43–55.

8. The pace of population decline in the Russian Federation has slowed down // Kommersant // URL://<https://www.kommersant.ru/doc/6478260>.

9. Demography. The official statistics section on the Internet portal of the Federal State Statistics Service // URL://<https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

10. The natural movement of the population in the context of the subjects of the Russian Federation // Federal State Statistics Service // URL://https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/EDN_12-2023.html.

11. Development of human resources in the IT industry // Ministry of Digital Development, Communications and Mass Media of the Russian Federation // URL://<https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/1085/>

12. The labor market, employment and wages. The official statistics section on the Internet portal of the Federal State Statistics Service // URL://https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

13. The number and migration of the population of the Russian Federation // Federal State Statistics Service // URL://<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283>.

14. Population by individual age groups // Federal State Statistics Service // URL://https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn3.htm.

Информация об авторе

А. А. Кушхова — начальник отдела обеспечения бюджетных инвестиций и обоснования бюджетных ассигнований управления финансового обеспечения государственного оборонного заказа и бюджетных инвестиций Департамента по материально-техническому и медицинскому обеспечению МВД России, кандидат экономических наук.

Information about the author

A. A. Kushkhova — Head of the Division for Budget Investment and Justification of Budget Allocations of the Department for Financial Support of the State Defense Order and Budget Investments of the Department of Material, Technical and Medical Support of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Candidate of Economic Sciences.

Статья поступила в редакцию 01.07.2024; одобрена после рецензирования 23.07.2024; принята к публикации 14.08.2024.

The article was submitted 01.07.2024; approved after reviewing 23.07.2024; accepted for publication 14.08.2024.