

**Крохичева Г. Е.**, д. э. н., проф. кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия  
**Тяпкина В.В.**, студент 3 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и права» ДГТУ, Ростов – на – Дону, Россия;

## **КАДРОВЫЕ РИСКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

**Аннотация.** Данная статья анализирует такое понятие, как «кадровые риски», рассматривает его трактовки разными специалистами. Объясняется некорректное связывание кадровых рисков в управлении персоналом гражданской службы только с неправомерным поведением гражданских служащих; в их реализации активно участвуют (или, напротив, бездействуют) и другие категории персонала органа государственной власти.

**Ключевые слова:** кадровые риски, гражданский служащий, гражданская служба, управление персоналом государственной гражданской службы, риск.

**Krokhicheva G.E.**, Doctor of Economics, prof. Department of Economic Security,  
Accounting and Law, DSTU, Rostov-on-Don, Russia

**Тяпкина V.V.**, student of the Department of «Economic Security, Accounting  
and Law» DGTU, Rostov-on-Don, Russia;

## **PERSONNEL RISKS IN PUBLIC CIVIL SERVICE PERSONNEL MANAGEMENT**

**Annotation.** This article explores the concept of "personnel risks" and examines how it has been interpreted by different experts. It explains the incorrect association of personnel risks in civil service personnel management only with the misconduct of civil servants; other categories of public authority personnel are also actively involved in their implementation (or, conversely, inaction).

**Keywords:** personnel risks, civil servant, civil service, civil service personnel management, risk.

Жизнь современного общества не проходит без участия в ней рисков. Они подстерегают нас на каждом пути, попутно затрагивая все слои населения. Именно эта причина и стала отправной точкой для изучения наукой данного феномена, проведения исследований для введения риск-менеджмента в структуру управления корпорациями и органами государственной власти.

Данным вопросом интересуются многие ученые, акцентирующие свое внимание, в основном, на коррупционных рисках, которые напрямую влияют на национальную безопасность государства. Кадровые риски в управлении персоналом государственной гражданской службы требует дополнительного изучения со стороны ученых, поскольку этот вопрос до конца не исследован, в отличие от кадровых рисков в управлении персоналом организации. Некоторые ученые рассматривают данный вопрос с точки зрения психологической устойчивости гражданских служащих. Данный фактор рассматривается в качестве основного условия, снижающего кадровые риски – С.В.Духновский.

Для того, чтобы разбираться в данном вопросе тщательно, необходимо выяснить понятийное значение «кадровые риски». Многие специалисты по-разному трактуют данный термин, выделим основные из них:

риски, связанные с вероятностью реализации угроз, исходящих от персонала. Учитывая, что персонал опосредует все стороны экономических отношений в организации, можно определить кадровые риски как комплексные, важнейшими из которых являются риски утраты конфиденциальной информации, коммерческие риски

отклонение от намеченных целей или снижение ожидаемого эффекта от запланированного, которое происходит в результате любого действия или бездействия члена коллектива работников предприятия, объединенных в процессе производства

вероятности нанесения предприятию материального или морального ущерба в процессе принятия и реализации кадровых решений

потенциальные потери или угрозы финансово-хозяйственной деятельности предприятия, связанные с деятельностью собственного персонала предприятия

Исходя из данных трактовок, можно сделать вывод, что кадровые риски для организации способны приносить:

- ущерб;
- урон;
- опасность;
- неблагоприятные ситуации.

То есть, они рассматриваются в качестве отрицательного явления, которое не вызывает и не стимулирует никаких положительных событий. Но именно такой подход правомерно применять при трактовке кадровых рисков в управлении персоналом государственной гражданской службы.

Риск – это возможность наступления неблагоприятных событий. Неэффективность управления персоналом и действие (бездействие) персонала не являются причинами объективно существующей неопределенности, поскольку они вполне диагностируемы и контролируемы - иначе управление кадровыми рисками не имело бы смысла. Другое дело - внешняя среда организации любого типа, преподносящая постоянные «сюрпризы» для акторов экономической, политической, социокультурной и в целом общественной жизни.

Также, опираясь на трактовку Духновского о кадровых рисках, он полагает, что это возможная опасность государственного гражданского служащего для организации, обусловленная его индивидуально-психологическими особенностями личности. Таким образом, можно сказать следующее: кадровый риск в управлении персоналом государственной гражданской службы — это вероятность неблагоприятного события, связанного с решениями, действием (бездействием), неправомерным поведением должностных лиц, персонала, влиянием внешней среды и представляющего угрозу негативного воздействия на обеспечение государственными гражданскими служащими исполнения полномочий органа государственной власти по организации и регулированию общественных отношений, решению задач по реализации интересов личности, государства и общества.

При исследовании данного вопроса необходимо учитывать необходимый факт. В общую численность занятых в государственных органах Росстат включает следующие категории персонала:



В нашем законодательстве существует один нюанс, который требует внимания. Лица, занимающие государственные должности, не относятся к

государственным служащим. Их деятельность отдельно регулируется Конституцией РФ, указами Президента РФ.

Персонал государственной гражданской службы - это совокупность лиц, занимающих должности государственной гражданской службы, имеющих особый социально-правовой статус и обеспечивающих исполнение полномочий органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, а также лиц, замещающих государственные должности в этих органах. Деятельность этой категории персонала строго регламентирована ввиду высокой ее значимости, законодательно закреплены права, обязанности, особые гарантии, запреты и ограничения.

Некорректным является сопоставление кадровых рисков в управлении персоналом государственной гражданской службы только с неправомерными действиями гражданских служащих. На их работу влияют также участие или бездействие руководители. Именно поэтому риски, связанные со сферой коррупционных деяний, в сфере государственного управления связываются только с государственными служащими, тогда как в их реализации могут участвовать и иные должностные лица.

Выбор исследования кадровых рисков в управлении персоналом государственной гражданской службы представляет, как научный, так и практический интерес в связи с тем, что:

- Первое. Данная проблема является актуальной в вопросе обеспечения исполнения полномочий органов государственной власти. Именно гражданские служащие выполняют незаменимую роль и имеют преимущества перед лицами, занимающими государственные должности, при подготовке, принятии и исполнении государственных решений, поскольку обладают дополнительными, детальными техническими знаниями, специализируются по конкретным сферам жизнедеятельности общества, регулярно проходят через систему обучения и оценки профессиональных качеств, осуществляют свою деятельность более длительный период, не тратят времени на избирательные кампании и т.д.

- Второе. У государственных гражданских служащих низок уровень неопределенности в деятельности. Так произошло в виду четкой и строгой регламентации правил среди персонала. Они знают:

каким должно быть их служебное поведение, т.к. оно имеет ограниченный набор альтернатив действий в ситуациях риска в отличие, например, от наемных работников организаций коммерческого сектора

какие санкции последуют за неправомерные рискованные действия, нарушающие законодательные нормы об обязанностях, запретах и ограничениях

- Третье. Публично-властный характер деятельности государственных гражданских служащих побуждает общественность концентрировать на них свое, СМИ, правозащитных организаций и т.д. Это приводит к тому, что гражданские служащие являются главным лицом, по которому идет оценка эффективности деятельности как органов государственной власти, так и государственного управления в целом.

Именно это и объясняет актуальность вопроса, связанного с кадровыми рисками в управлении персоналом государственной гражданской службы.

Необходимо подчеркнуть и тот факт, что коррупционные риски следует позиционировать как вид кадровых рисков, потому что как понятие и явление кадровые риски шире, чем коррупционные риски, поскольку последние – это заложенные в системе государственного и муниципального управления возможности для действия или бездействия должностных лиц с целью незаконного извлечения материальной и иной выгоды при выполнении своих должностных полномочий и наносящие ущерб государственным и общественным интересам.

Помимо конфликта интересов и коррупции, в структуру кадровых рисков входят риски:

- непрофессионализма;
- низкого качества труда;
- нарушений служебной дисциплины;
- халатности;
- безответственности;
- демотивации;
- дезадаптации;
- профессионального «выгорания» и т.д., которые не связаны с извлечением выгоды.

Однако игнорирование многообразия этих видов кадровых рисков приводит к тому, что они с большой степенью вероятности могут трансформироваться в коррупционные риски.

Этот процесс идентичен развитию системного внутреннего кризиса в государственных учреждениях, описанного С.В. Любичанковским, когда сотрудник вначале халатно, незаинтересованно относится к выполнению своих обязанностей, затем злоупотребляет своим служебным положением и, наконец, входит в устойчивое неформальное объединение с другими сотрудниками с целью охраны, защиты и расширения своих возможностей по удовлетворению личных потребностей за счет государственных интересов.

Помимо того, что кадровые риски представляют угрозу для выполнения государственными гражданскими служащими и органами государственной власти своего предназначения в государственном управлении, если не управлять ими, они достигают высокой степени опасности для реализации интересов личности, государства и общества.

## **Литература**

1. Духновский С.В. 2018. Оценка психологической надежности государственных гражданских служащих: проблемы и перспективы. —

- Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. Т. 3. № 2. С. 140-165.
2. Магомедов К.О. 2017. Актуальные проблемы функционирования и развития государственной гражданской службы Российской Федерации: материалы социологического исследования (октябрь 2016 — март 2017 г.). М.: Изд-во РАНХиГС. 40 с.
  3. Цветкова И.И., Ботенко Т.А. 2016. Разработка методики оценки кадровых рисков. — Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. Т. 2(68). № 1. С. 256-262.
  4. Долинин А.Ю. 2017. Кадровые риски учреждений и органов уголовно-исполнительной системы. — Уголовно-исполнительное право. Т. 12. № 1. С. 56-61.
  5. Шумилин, П. Е. Влияние корпоративного мошенничества на бизнес и экономическую безопасность страны в целом / П. Е. Шумилин, П. С. Нежижимова // : Современные проблемы экономической безопасности, учета и права в Российской Федерации. Том 2, 11 января 2018 года – 31 2019 года, 2019. – С. 5. – DOI 10.26526/conferencearticle\_5c50608a3442c1.05921536.
  6. Шумилина, В. Е. Кадровое обеспечение экономической безопасности предпринимательства / В. Е. Шумилина, Д. А. Оганджян // Управление безопасностью бизнеса в современных условиях. – Москва : AUSBUSINESS, 2021. – С. 130-144.
  7. Шумилина, В. Е. Анализ и оценки рисков для обеспечения экономической безопасности / В. Е. Шумилина, Е. Н. Богуслав // Управление безопасностью бизнеса в современных условиях. – Москва : AUSBUSINESS, 2021. – С. 31-37.
  8. Шумилина, В. Е. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий / В. Е. Шумилина, Н. Ю. Изварина, А. К. Лукиянова //

Современные социально-демографические и правовые процессы и проблемы. – Мельбурн : AUS PUBLISHERS, 2021. – С. 67-75.

### References

1. Dukhnovsky S.V. 2018. Assessing the psychological reliability of civil servants: problems and prospects. — Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work. T. 3. No. 2. S. 140-165.
2. Magomedov K.O. 2017. Actual problems of the functioning and development of the state civil service of the Russian Federation: materials of a sociological study (October 2016 - March 2017). Moscow: RANEPА Publishing House. 40 s.
3. Tsvetkova I.I., Botenko T.A. 2016. Development of a methodology for assessing personnel risks. – Scientific notes of the Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky. Economics and Management. T. 2(68). No. 1. S. 256-262.
4. Dolinin A.Yu. 2017. Personnel risks of institutions and bodies of the penitentiary system. — Penitentiary law. T. 12. No. 1. S. 56-61.
5. Shumilin, P. E. The impact of corporate fraud on the business and economic security of the country as a whole / P. E. Shumilin, P. S. Nezhizhimova // Modern problems of economic security, accounting and law in the Russian Federation. Volume 2, January 11, 2018 - January 31, 2019, 2019. - P. 5. - DOI 10.26526/conferencearticle\_5c50608a3442c1.05921536.
6. Shumilina, V. E. Personnel support for the economic security of entrepreneurship / V. E. Shumilina, D. A. Ogandzhanyan // Management of business security in modern conditions. - Moscow: AUSBUSHERS, 2021. - P. 130-144.
7. Shumilina, V. E. Analysis and assessment of risks to ensure economic security / V. E. Shumilina, E. N. Boguslav // Management of business

security in modern conditions. - Moscow: AUSBUILDERS, 2021. - P. 31-37.

8. Shumilina, V. E. Adaptation of labor law to the development of digital technologies / V. E. Shumilina, N. Yu. Izvarina, A. K. Lukyanova // Modern socio-demographic and legal processes and problems. - Melbourne : AUS PUBLISHERS, 2021. - P. 67-75.