

Оригинальная статья / Original article

УДК 340

<https://doi.org/10.21869/2223-1501-2024-14-6-31-41>



Правовые формы обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом публичных ведомств

Н.В. Чуб¹✉

¹ Юго-Западный государственный университет
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: nadchub@yandex.ru

Резюме

Актуальность заключается в необходимости комплексного исследования правовых форм обеспечения безопасности в административно-публичной сфере: компетентностный подход к кадровому составу и моделированию его карьеры, этика должностного поведения, разумный государственный и общественный контроль за некоторыми видами разрешенной деятельности российских чиновников, поддержка социального статуса служащего.

Цель – правовой анализ существующих направлений кадровой политики по предотвращению профессиональных рисков в рамках обеспечения безопасности, в том числе выявление положительных примеров функционирования аналогичных зарубежных институтов.

Задачами являются: обобщение научных позиций о методологии обеспечения безопасности в системе управления кадрами; рассмотрение законодательных новелл регулирования сферы труда; определение рисков противоправного и неэтичного поведения должностных лиц на различных этапах профессиональной деятельности, выявление правовых способов их устранения; оценка зарубежного опыта в сфере кадровой безопасности.

Методология. Использование формально-догматического, сравнительно-правового и других научных методов позволило выявить систему мер, предпринимаемых административными и общественными структурами в целях преодоления угроз качественному и объективному исполнению должностных обязанностей сотрудниками публичных ведомств.

Результаты заключаются в важности преобразования механизма подбора кадров (предварительный этап процесса замещения публичной должности), устраняя недостатки сложившейся практики конкурсных процедур, предупреждая противоправное, неэтичное поведение сотрудников. Элементы новизны присутствуют в предложении разработать меры по урегулированию начальной стадии кадровой работы в гражданских учреждениях, которая в настоящее время ограничена формальными требованиями для кандидатов и регламентирована различными ведомственными актами.

Вывод. Необходимо усовершенствовать в Российской Федерации процедуры приема и распределения персонала в публичные ведомства, в том числе ряд конкурсных процедур на основе анонимности по аналогии с зарубежным опытом.

Ключевые слова: кадровая безопасность; этика должностного поведения; профессиональные риски; отбор кандидатов; конкурс.

Финансирование: НИР в рамках государственного задания на 2024 год «Трансформация частного и публичного права в условиях эволюционирующих личности, общества и государства» (№ 0851-20200033).

Конфликт интересов: Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Для цитирования: Чуб Н.В. Правовые формы обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом публичных ведомств // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. 2024. Т. 14, № 6. С. 31–41. <https://doi.org/10.21869/2223-1501-2024-14-6-31-41>

Поступила в редакцию 30.10.2024

Принята к публикации 24.11.2024

Опубликована 23.12.2024

© Чуб Н.В., 2024

Legal forms of ensuring personnel security in the personnel management system of public agencies

Nadezhda V. Chub¹ ✉

¹ Southwest State University
50 let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: nadchub@yandex.ru

Abstract

Relevance. The relevance lies in the need for a comprehensive study of the legal forms of ensuring security in the administrative and public sphere: a competence-based approach to personnel and career modeling, ethics of official behavior, reasonable state and public control over certain types of permitted activities of Russian officials, support for the social status of an employee.

Purpose. The purpose is a legal analysis of existing areas of personnel policy to prevent occupational risks within the framework of security, including the identification of positive examples of the functioning of similar foreign institutions.

Objective. The objectives are to summarize scientific positions on the methodology of ensuring safety in the personnel management system; consideration of legislative innovations in the regulation of the sphere of labor; identification of risks of illegal and unethical behavior of officials at various stages of professional activity, identification of legal ways to eliminate them; assessment of foreign experience in the field of personnel security.

Methodology. The use of formal-dogmatic, comparative-legal and other scientific methods made it possible to identify a system of measures taken by administrative and public structures in order to overcome threats to the high-quality and objective performance of official duties by employees of public agencies.

Results. The results are in the importance of transforming the personnel selection mechanism (the preliminary stage of the process of filling a public position), eliminating the shortcomings of the existing practice of competitive procedures, preventing illegal, unethical behavior of employees. Elements of novelty are present in the proposal to develop measures to regulate the initial stage of personnel work in civil institutions, which is currently limited by formal requirements for candidates and regulated by various departmental acts.

Conclusion. It is concluded that it is necessary to improve the procedures for the admission and distribution of personnel to public agencies in the Russian Federation, including improving a number of competitive procedures based on anonymity by analogy with foreign experience.

Keywords: personnel security; ethics of official behavior; professional risks; candidate selection; competition.

Funding: Research within the framework of the state assignment for 2024 "Transformation of private and public law in the context of an evolving individual, society and state (No. 0851-20200033).

Conflict of interest: The Author declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

For citation: Chub N.V. Legal forms of ensuring personnel security in the personnel management system of public agencies. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Istoriya i pravo = Proceedings of the Southwest State University. Series: History and Law.* 2024;14(6):31–41. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1501-2024-14-6-31-41>

Received 30.10.2024

Accepted 24.11.2024

Published 23.12.2024

Введение

В административной политике публичных ведомств Российской Федерации продолжается преобразование механизма обеспечения кадровой безопасности, связанное с профилактикой и контролем со-

блюдения должностными лицами и служащими квалификационных требований и специальных стандартов. Немаловажно в этом процессе стремиться к соответствию морально-деловых качеств персонала необходимым на публичной службе

профессиональным и психологическим критериям. Эти цели направлены на повышение качества и своевременности оказания государственных и муниципальных услуг, объективное и всестороннее исполнение чиновниками своих обязанностей, следование стратегическим ориентирам, формирование благоприятного общественного представления (имиджа) об отправляемых властных полномочиях.

Анализ законодательства о труде и публичной службе позволяет назвать стратегии кадровой работы властных структур по обеспечению правопорядка. К ним относятся мероприятия по комплектованию, управлению, оценке (профессиональной и общественной) кадров, материальному стимулированию и нематериальной мотивации, формированию основ профессиональной культуры, механизмов противодействия коррупции, эффективному использованию кадровых резервов, мониторингу уровня современных кадровых технологий и информационных ресурсов. Особое внимание уделяется институту наставничества как организационно-профилактическому методу, используемому кадровыми службами для адаптации молодых специалистов, впервые поступающих в сферу управления. Примечательно, что в ноябре 2024 г. в Трудовой кодекс РФ внесены изменения, которыми закреплено понятие наставничества в сфере труда, предусмотрена оплата за данную функцию, что, по мнению законодателей, даст дополнительную мотивацию, закрепит гарантии, предоставит возможность создавать школы наставничества по определенным, наиболее востребованным направлениям.

Эффективные просветительские меры и ценностно-личностный подход в подборе кадров, с распределением юридической и моральной ответственности подчиненных и их руководителей в случаях нарушений законодательства и административной этики (подкуп чиновников, сокрытие доходов, нарушение запре-

тов, исполнение неправомерного поручения, растрата), появления управленческих рисков и угроз (коррупционные явления, непрофессионализм, халатность, текучесть кадров) позволит сформировать контуры российских преобразований правовых форм кадровой безопасности.

В настоящее время в Национальном плане противодействия коррупции, утверждённом Указом Президента РФ 16 августа 2021 г. № 478, закреплена возможность обращения к зарубежному опыту в части необходимости совершенствования некоторых институтов кадровой безопасности, таких как конфликт интересов (раздел II), противодействие легализации доходов, полученных преступным путем, борьба с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок. Это свидетельствует об универсальном характере ряда отечественных и иностранных механизмов кадровой политики и необходимости участия России в мировой практике их применения (раздел XIV). Вместе с тем Российская Федерация избегает некорректных и политизированных оценок, а также тех рекомендаций международного сообщества, которые принимаются без учета правовых традиций и особенностей национальной правовой системы [1, с. 214]. Так, страна «отказалась» от гендерных квот как достижения западной практики управления при подборе и назначении кадрового состава [2].

Целенаправленная подготовка кадров для государственной службы приводит к развитию общей культуры, формированию свободы политических, религиозных взглядов, стремлению к лояльности чиновника государству, верности нации и конституции страны, что способствует подготовке универсальных специалистов для выполнения различных задач. В большинстве государственных ведомств России и зарубежных стран действуют кодексы этики служащих. В Российской Федерации данная кодификация этических требований является ориенти-

ром нравственного поведения служащих, их самоконтроля, самоограничения от злоупотреблений внешними источниками (коммерческих предприятий, недобросовестных физических лиц).

Обеспечение кадровой безопасности – сложная системная задача, включающая в себя различные мероприятия и практики, применяемые как в период профессиональной деятельности персонала, так и до его поступления на публичную должность, а также в установленных в законе случаях после увольнения со службы. Эти ключевые положения направлены на решение приоритетных задач управления, вытекающих из государственного и общественного интересов и прав граждан. В этой связи необходимо продолжать поиск ключевых механизмов сохранения законности и порядка в процессе осуществления персоналом своих публичных функций, рассматривая стадии данного процесса на предмет эффективности используемых правовых форм кадровой безопасности в Российской Федерации.

Методология

Формально-догматический метод применяется в рамках изучения содержания нормативно-правовых актов, регламентирующих порядок формирования основ кадровой безопасности в сфере государственной и муниципальной службы, в том числе в рамках проведения антикоррупционных мероприятий. С помощью метода системного анализа рассматривается подзаконная нормативная база о способах обеспечения безопасности в кадровой работе государственных органов и социальной защиты их должностных лиц как единая система. Материалы официального сайта Министерства труда и социальной защиты РФ позволили установить комплекс и динамику актуальных кадровых мероприятий в сфере противодействия угрозам и кадровым рискам, что составляет основу эмпирического метода. Последний в совокупности с методом наблюдения, применяется в

рамках обобщения некоторых результатов работы автора в составе государственных кадровых комиссий в качестве независимого эксперта. Сравнительно-правовой метод использован при изучении опыта зарубежных стран в контексте конкурсных, образовательных и служебно-этических направлений обеспечения кадровой безопасности.

Результаты и их обсуждение

Российская доктрина представлена достаточным количеством учебно- и научно-экономических работ, посвященных данной теме. По мнению А.А. Крицкой, современный политический процесс характеризуется возрастанием угроз национальной безопасности, в том числе и в сфере кадров, поэтому проблемы обеспечения кадровой безопасности перемещаются с уровня организаций на государственный уровень. Данный автор определяет кадровую безопасность как комплекс мер по предотвращению рисков и опасностей, связанных с персоналом, его трудовой деятельностью, использованием интеллектуального потенциала¹.

Отметим публикацию Н.В. Кузнецовой о преимущественно эндогенном (внутреннем) характере угроз (факторов) кадровой безопасности организации [3, с. 73]. Образовательный интерес представляет исследование А.Р. Алавердова о системе управления кадровой безопасностью, методах противодействия угроз персоналу, стратегиях управления его лояльностью организации. Данный автор считает эффективную кадровую безопасность дополнительным конкурентным преимуществом предприятия (организации)².

¹ Крицкая А.А. Инновационная составляющая политического обеспечения кадровой безопасности современной России: автореф. дис. ... канд. полит. наук. Ростов н/Д, 2015. 22 с.

² Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации. М.: Market DS, 2008. С. 4.

Выделим иные стороны изучения механизма кадровой безопасности в организации. Так, работа Ю. А. Лукаш посвящена психолого-коммуникативным проявлениям в кадровой сфере предприятия в части подбора и классификации типов персонала, выявления у претендентов и работников способов мотивации, характеристике взаимоотношений в коллективе в целях недопущения конфликтных ситуаций, манипуляций, поддержания благоприятного позитивного делового общения¹. Также важна оценка уровня развития кадровой безопасности как технологии управления персоналом на основе концепции превентивной кадровой политики, представленной в издании авторов А.П. Андруник, М.Н. Руденко, А.Е. Суглобова, где уделено отдельное внимание методической подготовке руководителей к предупреждению девиантного поведения персонала, в том числе его правовой составляющей². Другие ученые дают классификацию методов минимизации угроз и рисков для кадровой безопасности [4, с. 216].

О необходимости качественной подготовки профессионалов в условиях изменяющихся особенностей процессов управления человеческими ресурсами, обеспечения организаций кадрами и кадрового учета, развития корпоративной культуры, в том числе на основе преподавания вузовского курса «Основы кадровой безопасности», рассуждают М.Н. Вражнова, Л.О. Терновая [5]. Проблемы обеспечения информационной безопасности личности государственного служащего в условиях цифровизации управления рассматривает О.В. Гречкина [6].

¹ Лукаш Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. 2-е изд., стер. М.: ФЛИНТА, 2017. 202 с.

² Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом. М.: Дашков и К, 2019. 508 с.

Обзор представленных источников указывает на конкретные направления научного интереса к системе кадровой безопасности. Так, авторы выделяют специфику последней по отраслям деятельности ведомств (например, экономическая, политическая, информационно-техническая); рассматривают формы обеспечения дисциплины персонала по их содержанию (организационно-правовые, мотивационно-психологические, профессионально-образовательные), выявляют элементы регионального и мирового опыта в этой области кадровой политики. Если в экономическом аспекте вопрос кадровой безопасности предприятий достаточно освещен, то в административно-правовой сфере его организационные формы нуждаются в дополнительном исследовании комплексного характера.

На начальном этапе безопасность в кадровой сфере направлена на формирование группы государственных и муниципальных служащих для выдвижения и назначения на определенную должность, которые обладают высокими профессиональными, деловыми (трудовыми), креативными личностными и морально-этическими качествами (безопасность кадрового резерва) [7, с. 41]. Как представляется, грамотный отбор персонала, объективная кадровая работа с кандидатами – это важная стадия, которая влияет на качество дальнейшей работы ведомства в целом, ответственное и своевременное выполнение полномочий его сотрудниками.

Так, отбор чиновников высшего звена должен быть основан на поиске лидеров, готовых адаптироваться к задачам повышенной сложности. Важно подобрать наиболее подготовленного по профилю кандидата и избежать назначений случайных лиц, не способных противостоять управленческим рискам. Существенным является и профессионально-культурный аспект, учитываемый при

подборе (выборе) и перемещении кадров [8, с. 171].

В Российской Федерации за замещение руководящих должностей в гражданских, судебных и правоохранительных органах ответственные структурные подразделения Администрации Президента РФ, задача которых – выработка рекомендаций по наиболее принципиальным вопросам подбора, назначения, образования, повышения квалификации, перевода (ротации) должностных лиц высшего звена. Для должностей среднего и младшего состава используется система поиска необходимых специалистов через широкую сеть источников, в том числе действует Федеральный портал управленческих кадров, на основании которого учрежден специальный ресурс информации о кадровом составе, являющийся одновременно общероссийской базой вакансий гражданской и муниципальной службы.

Система конкурсных процедур в этой связи выступает и как элемент выявления рисков и угроз кадровой сферы. Некоторые ведомства допускают «ослабления» претендентам на этапе поступления в публичную службу (формальные подходы при собеседовании, пропуск последнего при успешном профессиональном тестировании (90–100% правильных ответов), уклонение работодателя от реального взаимодействия с независимыми экспертами и др.) либо, наоборот, затягивают процедуру согласования кандидатуры, уклоняются от предоставления искомой информации по потенциальной должности, ссылаясь на ее служебный допуск. Так, «лица со стороны» мало осведомлены о будущих функциональных обязанностях, часто не знакомятся с должностными регламентами, инструкцией.

В России, как и в ряде зарубежных стран, важное значение имеет институт рекомендаций и личностных характеристик. Однако за рубежом предварительно проводят конкурс документов, а в даль-

нейшем испытания проходят анонимно. Выигравшие конкурс направляются на учебу по конкретной специальности, а после – на работу, причем пожизненно. Увольнение возможно лишь при совершении недопустимого для государственного работника поступка, например, взяточничества [9, с. 70].

На последующих этапах замещения должностей от административного персонала требуется соблюдать этические правила поведения и нормы служебной дисциплины, не допускать конфликта интересов, подчиняться запретам и ограничениям, подавать достоверные декларации о доходах и расходах, соответствовать квалификационным требованиям по профессии [10]. Причем данные требования к кадрам распространяются как на аппарат служащих в исполнительной, так и в законодательной системе власти [11]. Примечательно, что работа по совместительству, разрешенная чиновникам в России по некоторым направлениям (научная, профсоюзная деятельность, управление собственным имуществом), в ряде зарубежных стран является запретной, если она требует значительных затрат труда и может стать причиной конфликта интересов, помешает объективно принимать решения, нанесет урон престижу службы [12, с. 21]. Данный опыт, на наш взгляд, стоит оценить положительно как элемент антикоррупционного механизма в системе кадровой безопасности в целом.

Министерство труда и социальной защиты РФ в 2017 г. разработало и в 2021 г. обновило специальные Рекомендации по соблюдению государственными (муниципальными) служащими норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям. В тексте документа записано: «Вне зависимости от места и времени служащим необходимо учитывать, что их поведение должно всецело соответствовать ограничениям, запретам и требованиям и не допускать поступков, способных вызвать сомнения

в их честности и порядочности». Служащим рекомендуется исключить возникновение неэтичных поступков, которые могут стать основанием возникновения конфликта интересов, а значит, содержать потенциальную угрозу объективному и качественному ходу выполнения обязанностей. К последним относятся: внеслужбное общение с заинтересованными лицами; использование должностного статуса для получения личных преимуществ; использование имущества, несопоставимого с доходами. Публичным органам следует учитывать факт совершения служащим неэтичного поступка при принятии кадровых решений¹.

Согласимся с утверждением, что наиболее эффективно система морально-профилактических мер кадровой безопасности действует там, где увязана с традициями национальной культуры, системой ее базовых ценностей, нацелена на инновации и имеет социальную направленность [13, с. 15]. Не менее важно и взаимодействие государства с общественными структурами в контексте противодействия коррупционным проявлениям [14, с. 191]. Особое внимание необходимо уделить и опыту контроля иностранного участия в трудовом (кадровом) ресурсе России [15, с. 150].

Так, в 2024 г. сохранены двенадцать приоритетных направлений профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих, действовавшие в прошлом году в рамках Положения Минтруда РФ, при этом перечень пополнился новым пунктом «Государственная политика по созданию и укреплению российских традиционных духовно-нравственных ценностей». Поддержка российских традиций и ценностей способствует укреплению единства

нации и формированию общих ценностей и идеалов государства и общества, гражданских служащих и граждан.

Выводы

Кадровая практика России в сфере соблюдения дисциплины персоналом публичных ведомств развивается, прежде всего, в процессе организации прохождения служебной (трудовой) деятельности. При этом важным является обеспечение безопасности на всех этапах кадровой работы соответствующего подразделения государственного органа.

Механизм обеспечения правопорядка в кадровой сфере имеет широкий спектр действия (этические требования, контроль незаконных доходов, система запретов и ограничений, институт конфликта интересов, официальный интернет-реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия), но направлен в основном на безопасность при осуществлении обязанностей действующих сотрудников, при этом на предварительном этапе подбора нормы соблюдения безопасности реализуются неэффективно. Налицо формальная проверка кандидатов на соответствие требованиям к стажу, навыкам, но недостаточное изучение личных качеств, ведомственная практика отступлений от установленного порядка конкурсных и аттестационных процедур. При этом распространена предельно закрытая, долгая и масштабная проверка (согласование) претендентов на должности в правоохранительные структуры.

В настоящее время в Российской Федерации усилены меры обеспечения кадровой безопасности. Так, создан информационный ресурс в виде единого портала государственной службы с применением специальных тестовых экспериментов в части подбора кадров. Этот механизм должен упростить кадровую работу ведомств, расширить географию поиска сотрудников. Компетенционный подход российских вузов, практико-ориентированный образовательный про-

¹ Минтрудом России утвержден перечень приоритетных направлений профессионального развития на 2024 год // Портал Госслужба: офиц. сайт. URL: <https://edu.gossluzhba.gov.ru/news/76b71fff-32e8-ee11-b000-0894ef944087> (дата обращения: 25.10. 2024).

цесс позволит сформировать конкретные способности для будущих сотрудников публичных ведомств, создать качественный управленческий корпус. Анализ темы исследования показал, что необходимо совершенствовать отечественный механизм моделирования карьеры чиновника в целях ее стабильности и сохранения от профессиональных угроз еще на начальной стадии, поскольку принцип долгосрочного планирования карьерного роста, в том числе на основе целевого обучения, только развивается, а назначения в российские ведомства носят нередко скоропалительный характер. Интересен опыт зарубежных стран в части анонимности некоторых конкурсных процедур, специфики ограничений работы по совместительству для служащих и др.

Совершение представителем власти серьезного неэтичного поступка, правонарушения, прежде всего коррупционного деяния, – это потеря доверия власти и гражданского общества; умаление авторитета государственного органа, подрыв репутации, лишение высокого социаль-

ного статуса, как то возможности получать достойную пенсию и льготы. В этой связи система обеспечения безопасности в кадровой сфере должна быть основана на ведомственных и общегосударственных рекомендациях, правовом и информационном просвещении, популяризации законопослушного должностного поведения, дополнительных образовательных программах профессионального, делового развития, уважения национальных ценностей, соблюдения норм этики; равно и на усилении санкций к виновным представителям публичной власти за некорректное, противоправное поведение. Практическая значимость проведенного исследования направлена на устранение трудностей и пробелов законодательства в предварительной кадровой работе с претендентами и последующей – с должностными лицами, и нацелена на дальнейший поиск и апробацию альтернативных кадровых технологий, что позволит создать правовой материал для преобразований в административной сфере.

Список литературы

1. Цирин А.М., Трунцевский Ю.В., Севальнев В.В. Роль Группы государств против коррупции (GRECO) в имплементации международных антикоррупционных стандартов в национальное право стран-участников // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2018. №1 (41). С. 208–214.
2. Чуб Н.В., Чечере А.М. Гендерное соотношение кадров: опыт местного самоуправления в России и за рубежом // Государственная власть и местное самоуправление. 2020. № 1. С. 197–223.
3. Кузнецова Н.В. Факторы, влияющие на выбор стратегии обеспечения кадровой безопасности организации // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2015. № 3(32). С. 71–77.
4. Отариди Э.Н., Ильина Т.В. Кадровая безопасность: риски, угрозы, пути совершенствования // Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народно-хозяйственных комплексов: сборнике статей XIV Международной научно-практической конференции / под науч. ред. Ф.Е. Удалова, В.В. Бондаренко. Пенза: Пенз. гос. аграрный ун-т, 2023. С. 214–217.
5. Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Особенности изучения основ кадровой безопасности в вузе // Казачество. 2023. № 70 (5). С. 11–18.
6. Гречкина О.В. Кадровая политика в системе государственной службы на страже обеспечения защищенности личности от информационных угроз в цифровой среде // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2024. № 3. С. 90–96.

7. Корж Т.П. Технологии обеспечения безопасности формирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы // Теория и практика общественного развития. 2014. № 20. С. 41–44.
8. Письменов В.Н., Письменов Ю.В. Конституционное и избирательное право и правовая культура в Российской Федерации // Права человека: история, теория, практика. Шестая Всероссийская научно-практическая конференция: сборник научных статей. Курск: Университетская книга, 2017. С. 167–171.
9. Хамалинский И.В., Сапрыкина Е.С. Кадры государственного управления в России и за рубежом // Научный альманах. 2018. № 3-3(41). С. 67–75.
10. Письменов В.Н. К вопросу о представительной и законодательной власти в России: прошлое и настоящее // Актуальные проблемы и перспективы развития парламентаризма: российский и зарубежный опыт: сборник научных статей. Курск: Университетская книга, 2015. С. 40–49.
11. Яценко В.В., Грохотов А.Н. Конституционно-правовая институализация парламентского контроля в России как механизм повышения эффективности властной вертикали // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 5-1 (44). С. 166–170.
12. Крылова Е.Г. Практика ограничений бюрократии за рубежом // Государственная служба. 2008. № 5 (55). С. 19–27.
13. Ирхин Ю.В. Этические кодексы в современной государственной службе // Социология власти. 2011. № 4. С. 13–24.
14. Снегирева Н.И., Снегирева Д.Е., Яценко В.В. О конституционно-правовой сущности взаимодействия общественных объединений с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции // Актуальные проблемы правового регулирования деятельности общественных объединений: российский и зарубежный опыт. Региональный научный круглый стол: сборник научных статей. Курск: Университетская книга, 2016. С. 190–204.
15. Рожкова У.А., Чуб А.О. Проблемы статуса иностранных работников на российском рынке труда и способы их решения // Концепция развития общества в условиях новой правовой реальности: сборник материалов II Международной научной практической конференции, посвященной 60-летию ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» / Юго-Западный гос. ун-т. Курск, 2024. С. 149–154.

References

1. Cirin A.M., Truncevskij Yu.V., Sevalnev V.V. The role of the Group of States against Corruption (GRECO) in the implementation of international anti-corruption standards in the national law of the participating countries. *Yuridicheskaya nauka i praktika: Vestnik Nizhegorodskoj akademii MVD Rossii = Legal science and practice: Bulletin of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2018;(1):208–214. (In Russ.)
2. Chub N.V., Cecere A.M. Gender ratio of personnel: experience of local self-government in Russia and abroad. *State power and local self-government = Public Administration Issues*. 2020;(1):197–223. (In Russ.)
3. Kuznetsova N.V. Factors influencing the choice of strategy for ensuring personnel security of an organization. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3:*

Ekonomika. Ekologiya = Bulletin of the Volgograd State University. Series 3: Economy. Ecology. 2015;(3):71–77. (In Russ.)

4. Otaridi E.N., Il'ina T.V. Personnel security: risks, threats, ways of improvement. In: Udalova F.Ye., Bondarenko V.V. (eds.) *Povysheniye upravlencheskogo, ekonomicheskogo, sotsial'nogo i innovatsionno-tekhnicheskogo potentsiala predpriyatiy, otrasley i narodno-khozyaystvennykh kompleksov: sbornik statey XIV Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii = Improving the managerial, economic, social, innovative and technical potential of enterprises, industries and national economic complexes: collection of articles of the XIV International Scientific and Practical Conference.* Penza: Penz. gos. agrarnyi un-t; 2023. P. 214–217. (In Russ.)

5. Vrazhnova M.N., Ternovaya L.O. Features of studying the basics of personnel security in a university. *Kazachestvo = Cossacks.* 2023;(70):11–18. (In Russ.)

6. Grechkina O.V. Personnel policy in the civil service system on guard of ensuring the protection of the individual from information threats in the digital environment. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo = Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky.* 2024;(3):90–96. (In Russ.)

7. Korzh T.P. Technologies for ensuring the security of the formation of the personnel reserve of the state and municipal service. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya = Theory and practice of social development.* 2014;(20):41–44. (In Russ.)

8. Pismenov V.N., Pismenov Yu.V. Constitutional and electoral law and legal culture in the Russian Federation. *Prava cheloveka: istoriya, teoriya, praktika. Shestaya Vserossiiskaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya: sbornik nauchnykh statei = Human rights: history, theory, practice. The sixth All-Russian Scientific and Practical Conference: collection of scientific articles.* Kursk: Universitetskaya kniga; 2017. P. 167–171. (In Russ.)

9. Khamalinsky I.V., Saprykina Ye.S. Public administration personnel in Russia and abroad. *Nauchnyy al'manakh = Scientific almanac.* 2018;(3-3):67–75. (In Russ.)

10. Pismenov V.N. On the issue of representative and legislative power in Russia: past and present. *Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya parlamentarizma: rossiiskii i zarubezhnyi opyt: sbornik nauchnykh statei = Actual problems and prospects for the development of parliamentarism: Russian and foreign experience: collection of scientific articles.* Kursk: Universitetskaya kniga; 2015. P. 40–49. (In Russ.)

11. Yatsenko V.V., Grokhotov A.N. Constitutional and legal institutionalization of parliamentary control in Russia as a mechanism for increasing the efficiency of the vertical of power. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta = Proceedings of the Southwest State University. Series: History and Law.* 2012;(5-1):166–170. (In Russ.)

12. Krylova Ye.G. Practice of bureaucracy restrictions abroad. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public service.* 2008;(5):19–27. (In Russ.)

13. Irkhin Yu.V. Ethical codes in modern public service. *Sotsiologiya vlasti = Sociology of power.* 2011;(4):13–24. (In Russ.)

14. Snegireva N.I., Snegireva D.E., Yatsenko V.V. On the constitutional and legal essence of interaction of public associations with law enforcement agencies in the field of combating corruption. In: *Aktual'nye problemy pravovogo regulirovaniya deyatel'nosti obshchestvennykh ob'edinenii: rossiiskii i zarubezhnyi opyt. Regional'nyi nauchnyi kruglyi stol: sbornik nauchnykh statei = Actual problems of legal regulation of the activities of public associations: Russian and foreign experience. Regional scientific round table. Collection of scientific articles.* Kursk: Universitetskaya kniga; 2016. P. 190–204. (In Russ.)

15. Rozhkova U.A., Chub A.O. Problems of the status of foreign workers in the Russian labor market and ways to solve them. *Kontseptsiya razvitiya obshchestva v usloviyakh novoi pravovoi real'nosti: sbornik materialov II Mezhdunarodnoi nauchnoi prakticheskoi konferentsii, posvyashchennoi 60-letiyu FGBOU VO «Yugo-Zapadnyi gosudarstvennyi universitet»* = *The Concept of Society Development in the context of a New Legal Reality: a collection of materials from the II International Scientific and Practical Conference dedicated to the 60th anniversary of the Southwest State University*. Kursk: Yugo-Zapadnyj gos. un-t; 2024. P. 149–154. (In Russ.)

Информация об авторе / Information about the Author

Чуб Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры конституционного права, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: nadchub@yandex.ru,
ORCID: 0000-0002-9067-3588

Nadezhda V. Chub, Candidate of Sciences (Juridical), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Constitutional Law, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: nadchub@yandex.ru,
ORCID: 0000-0002-9067-3588