Государство и кадровый потенциал: есть ли стратегия?

УДК 35.08:331.108(470+571)

В статье рассматриваются актуальные проблемы государственного управления в связи с позицией государства по отношению к кадровому потенциалу общества. Автор дает панораму событий, характеризующих состояние российского кадрового потенциала на протяжении последних десятилетий. По мнению автора, сегодня кадровый потенциал любого общества становится важнейшей ценностью и важнейшим фактором его развития, сохранения целостности и суверенитета государства, в том числе и экономического. В статье указывается, что в России за прошедшие годы недостаточно было сделано для того, чтобы профессионал рассматривался как достояние общества, государства, организации. Автор акцентирует внимание на том, что потенциал кадровой стратегии еще не в полной мере осмыслен в государственном управлении. Обосновывается необходимость целостного научного подхода к воспроизводству и востребованию кадрового потенциала, что позволит обеспечить кадровую безопасность общества и государства в условиях кадровой глобализации.

Ключевые слова
Государственная кадровая политика, кадровая стратегия, кадровая глобализация, кадровая безопасность, управление персоналом, кадровый потенциал.

Автор

Турчинов Александр Иванович — заместитель председателя исполкома Ассоциации «Аналитика», заведующий кафедрой государственной службы и кадровой политики Государственного университета управления, доктор социологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ.

С кадрами решают всё!
А.И. Турчинов

Актуальность вынесенного в название статьи вопроса не вызывает сомнений. Сегодня о проблеме кадров разговор идет и на уровне сельского руководителя, который не может найти хорошего механика или тракториста, и на уровне генерального директора крупного предприятия, который вынужден искать квалифицированного токаря или конструктора, и на уровне руководства страны, заявившего о «кадровом голоде». Складывается такое впечатление, что на протяжении двух десятилетий в стране шел эксперимент: что будет с кадровым потенциалом вверенных руководителям предприятий, организаций, отраслей и государства в целом, если его воспроизводство и востребование будет регулировать стихия рынка. Эксперимент дал результат. Он оказался отрицательным и был заведомо прогнозируем теми, кто занимался проблемами кадровой политики. Но ни в 1990-е, ни в начале 2000-х годов никакой реакции на предупреждения специалистов о негативных трендах и плачевном состоянии кадрового обеспечения развития общества и на предложения системного решения проблемы кадрового потенциала не последовало. Что не было сделано? К чему это привело? Чего уже нельзя не замечать и что необходимо сделать для обеспечения кадровой безопасности России?

Что бывает, если кадровый потенциал отдан стихии рынка?

К концу 1990-х годов в стране сформировался дисбаланс между оставшимся кадровым потенциалом и диссипативным состоянием криминально рыночной структуры экономики, с одной стороны, и численностью выпускников с высшим образованием и численностью квалифицированных рабочих кадров — с другой. Государственная политика подготовки профессионального потенциала общества не только не учитывала тенденции изменения и развития отраслей экономики и промышленности, а породила искусственный спрос на высшее образование, структура и качество которого не соответствовали реальным потребностям общества. Так, с 1991/92 по 2004/05 г. число образовательных учреждений в России возросло с 519 до 1071 — более чем в два раза, в том числе государственных — в 1,3 раза, негосударственных — почти в шесть раз. Число студентов за это же время увеличилось в государственных образовательных учреждениях с 2,8 до 6,9 млн человек — почти в 2,5 раза, а в негосударственных образовательных учреждениях с 70 тыс. до более чем 1 млн человек — увеличение в 14,6 раза [1]. Сам по себе факт увеличения численности желающих обучаться можно было бы только приветствовать, если бы не ряд обстоятельств, которые в связи с этим возникли: ускоренными темпами ухудшающееся качество образования и его несоответствие потребностям экономики, доступность диплома за деньги.

Уже в начале 2000-х годов Правительство РФ было вынуждено констатировать, что до 40% выпускников образовательных учреждений не находят себе применения, в то время как в ряде отраслей ощущается острый дефицит специалистов. Страна более десяти лет не имела никакой стратегии формирования необходимого кадрового потенциала, потому как никто основательно этим не занимался. В большей степени решалась проблема занятости молодежи псевдоучебой, многие вузы осчастливили своих выпускников соответствующими дипломами и дали путевку в жизнь в значительной части дилетантам. За

одно десятилетие практически была свернута и внутрифирменная система профессионального обучения квалифицированных рабочих. Обострялось противоречие между структурой рынка рабочей силы и рынком рабочих мест. Существовавшая практика кадровой работы стала анахронизмом, почти десять лет трудовые отношения регулировались Трудовым кодексом СССР, инфраструктура управления кадровым потенциалом общества, государства, организации, соответствующая новым социально-экономическим условиям, не была сформирована. Для России это было время потери человеческого потенциала, а с ним и интеллектуального, и материального, и финансового.

Таким образом, переход страны к рыночным отношениям характеризовался отсутствием продуманной и обоснованной политики государства по отношению к воспроизводству и востребованию ее кадрового потенциала. Тратились огромные материальные и финансовые ресурсы — и из государственного бюджета, и средства граждан, но эффективность этих затрат была весьма низкой. Полученное образование и дипломы, формально его подтверждающие, в полной мере не востребовались. Как следствие имели место обвальное падение престижа интеллектуальных видов труда, девальвация самого процесса обучения; угрожающее сокращение численности занятых в наукоемких отраслях экономики, науки; практически полное разрушение системы подготовки квалифицированных рабочих кадров; прекращение ротации кадров между регионами; депрофессионализация государственного аппарата и коррумпирование части его служащих; несогласованность темпов формирования рыночной системы трудовых отношений и разработки ее правовых основ; деструктивный перекос в оплате сложных и высокопрофессиональных видов труда. С учетом разрушения механизмов социосолидарности и компенсации их механизмами этносоциосолидарности стали набирать силу механизмы этномонополизации видов профессиональности.

Санкции против России как лакмусовая бумажка показали нашу зависимость от так называемых зарубежных партнеров в разных сферах, начиная от продовольствия и заканчивая оборонно-промышленным комплексом.

Все это привело к ослаблению интеллектуального и профессионального потенциала российского общества, сужению возможностей реализации конституционных прав граждан России по свободному использованию своих способностей и распоряжению ими, усилению неравномерности распределения кадрового потенциала по отраслям и регионам России, истощению кадрового обеспечения социокультурного пространства и как следствие ограничению доступа граждан к образованию, медицинскому обслуживанию, культурным ценностям, снижению уровня их занятости. А с учетом отрицательных демографических показателей — и к обезлюдиванию территорий. Открытость отечественного рынка труда для ближайших соседей и неразработанность государственных механизмов комплексного решения проблемы привлечения и востребования иностранных квалифицированных рабочих и специалистов (именно квалифицированных) с учетом наших национальных интересов привели к удешевлению цены труда российских граждан. Значительные затруднения с кадровым потенциалом испытывали и продолжают испытывать многие субъекты Российской Федерации, особенно органы местного самоуправления, поскольку увеличение в результате реформы количества муниципальных образований почти в два раза потребовало увеличения численности квалифицированных работников, которых фактически негде было брать.

Имелись ли рецепты для кадровой политики в условиях рыночных отношений?

Во второй половине первого десятилетия начавшегося столетия структуры управления организаций и государственной власти начала накрывать первая волна дилетантизма, непрофессионализма, и как следствие усиливалось укоренение и расширение масштабов коррупционных отношений и кадровой коррупции. Исследования уровня профессионализма работников и управленческого персонала российских организаций показали устойчивую тенденцию его снижения. Так, например, в процессе анализа общего уровня профессионализма работников различных организаций в 2009 г. его оценили как высокий всего 2,6% экспертов, как скорее высокий — 30,5%, как скорее низкий — 55,2, как низкий — 2,6%, остальные затруднились оценить. Оценка уровня профессионализма управленческих кадров такова (она проводилась по трехбалльной шкале: 1 — низкий, 2 — средний, 3 — высокий): высший руководящий состав — 2,17, сред-

нее звено управления — 2,04, нижнее (линейное) звено управления — 1,83 [2]. В 2012 г. уровень профессионализма работников организаций был оценен так: высокий — 3,8%, скорее высокий — 23,7, скорее низкий — 60,2, низкий — 8,1, затруднились ответить — 4,2%. Уровень профессионализма управленческих кадров оценивался следующим образом: высший руководящий состав — 2,1, среднее звено управления — 2,08, нижнее (линейное) звено управления — 1,87 [3].

Как известно, кадровый потенциал России составляет важнейшее национальное достояние, без сохранения и приумножения которого невозможно поступательное развитие страны. Отсутствие эффективных механизмов государственного воздействия на процессы формирования и востребования кадрового потенциала, снижение его профессионализма приводят к углублению кризисных явлений, развитию необратимых процессов в науке, экономике, социальной сфере, государственном управлении, тем самым усугубляя отставание страны или ослабляя позиции России в мировом сообществе и международном разделении труда. Санкции против РФ, введенные в связи с гражданской войной на Юго-Востоке Украины, как лакмусовая бумажка показали нашу зависимость от так называемых зарубежных партнеров в разных сферах, начиная от продовольствия и заканчивая оборонно-промышленным комплексом. Правила международных рыночных институтов, оказывается, действуют до тех пор, пока они выгодны их бенефициарам. Ставшие зарубежными технологии, научные разработки, которые создают уехавшие из России ученые и специалисты, комплектующие, которые не можем производить, — это своеобразная картинка утраченных возможностей и проекция на состояние нашего кадрового потенциала.

Предотвратить дальнейшую неэффективную работу с ним могут только решительные, последовательные, системные и комплексные меры, опирающиеся на полноценную правовую, методологическую и организационную основу. Они должны быть разработаны в рамках долгосрочной государственной кадровой политики Российской Федерации (ГКП РФ) как важнейшего инструмента социальной политики и политики занятости профессионально подготовленной части граждан России. К большому сожалению, приходится констатировать, что официальной кадровой стратегии сегодня нет. Отсутствие такой политики на протяжении почти двух десятилетий — это тоже политика.

Государственная кадровая политика Российской Федерации разрабатывается и осуществляется с учетом объективных факторов состояния кадрового потенциала и избранных приоритетов социально-экономического развития общества. Должны быть определены ее концептуальные положения на макроуровне — федеральный уровень. Этот уровень задает принципиальные положения для мезоуровня — региональной кадровой политики, учитывающей особенности социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и отраслевой кадровой политики (кадровая политика министерств и других самостоятельных ведомств), и микроуровня — кадровая политика предприятий, организаций, муниципальных органов власти. Думающий читатель скажет, а под что разрабатывать ГКП РФ, если нет внятной социально-экономической стратегии. И будет прав, поскольку вряд ли можно считать выверенной стратегией документ, в котором обозначаются вызовы и развилки, имеющие вероятностный характер, а не конкретные критерии и показатели, за которые надо отвечать и для достижения которых необходима адекватная структура кадрового потенциала общества.

Тем не менее уже в середине 1990-х годов появился первый проект концепции государственной кадровой политики Российской Федерации [4]. Он был представлен на международном форуме «Кадры России XXI века», проходившем в Москве в Кремлевском дворце в 2001 г. Но почему-то этот проект оказался не ко времени. В 2004–2008 гг. Совет по кадровой политике при Представителе Президента РФ в Централь-

ном федеральном округе оказал содействие в обсуждении и доработке проекта «Концепции государственной кадровой политики Российской Федерации». Документ был доработан с учетом предложений и замечаний от всех федеральных округов и передан в Администрацию Президента РФ.

Сказать, что в настоящее время что-то принципиально изменилось в отношении государства к проблеме кадров, к кадровой политике как в узком, так и в широком смысле слова, не представляется возможным. В настоящее время отсутствует системный подход к решению проблемы кадровой политики в масштабах государства, нет стратегии развития важнейшего национального достояния — кадрового потенциала. Наглядным примером служат вызывающая неприятие в обществе трансформация системы высшего образования, а также разрушение системы подготовки квалифицированных рабочих кадров, неоправданная тенденция омоложения структур управления, приводящего к деформации естественных кадровых процессов в организациях, отсутствие публичности в назначении на высшие должности в системе государственного управления, отсутствие полноценной системы управления государственной службой как федерального, так и регионального уровня, предусматривающей наличие соответствующих федеральных и региональных органов управления государственной службой, которые должны быть созданы в соответствии с действующим законодательством о государственной службе (2004 г.), и др.

Без концептуального подхода и дальше будет продолжаться латание Трудового кодекса РФ, поправки в который только за последние десять лет исчисляются сотнями. Принципиальные положения концепции ГКП РФ должны определять позиции государственного протекционизма по отношению к отечественным научным школам, талантам, признанным ученым, педагогам, конструкторам, талантливым представителям других видов профессиональной деятельности, препятствовать отъезду профессионалов. Здесь явно просматривается неконкурентоспособность отечественных организаций с точки зрения условий реализации человеком своих способностей, что превратило Россию в кадрового донора промышленно развитых стран. Неудовлетворенность граждан сложившимся в обществе отношением к профессиональным способностям человека повлекла за собой отток высококвалифицированных специалистов за рубеж. Причем если раньше выезжали отдельные специалисты, то в настоящее время стали выезжать коллективами. По данным Счетной палаты РФ, только за последние десять лет из России уехало более 1,5 млн высококвалифицированных специалистов [5]. Это кадровый подарок России международному сообществу, как правило, нашим конкурентам.

Кадровый потенциал требует стратегии

Почему в стране такое отношение к кадровому потенциалу — ценнейшему достоянию любого общества? Ответ на этот вопрос и сложен, и прост одновременно. Прост он потому, что ответить на него можно таким образом: длительное время государство не обращало внимания на эту проблему, полагая, что стихия рынка справится с задачей формирования необходимого кадрового потенциала, обеспечив надлежащее количество и качество кадров. Но оказывается, процессы воспроизводства и востребования этой общественной ценности не поддаются рыночным механизмам в той мере, как это может быть с товарами и услугами. Слишком большие временные лаги воспроизводства, малая вероятность обеспечения адекватности и непредсказуемое число субъективных факторов в процессе востребования.

Сложность ответа на поставленный вопрос состоит в том, что для того, чтобы дать оценку происходящему, надо учесть ряд как субъективных, так и объективных факторов. И если негативные последствия первых связаны с непрофессионализмом в управлении процессами воспроизводства и востребования кадрового потенциала общества, то последствия объективных факторов надо было брать во внимание при проведении трансформаций в системе образования и науки, технологических и демографических процессах, процессах кадровой глобализации [6], при разгосударствлении собственности, процессах развития отечественного бизнеса на этапе первоначального накопления. Можно констатировать, что за последние двадцать лет системы «человек — труд», «человек — техника», «человек — управление» а более детально — «человек — техника — труд — образование», «человек — техника — социальная среда — труд — образование — управление» фактически выпали

из поля зрения и науки, и практики. А если они и были в поле зрения тех научных структур, которые ими занимались ранее, то рассматривались либо по инерции, либо фрагментарно.

Это не могло не сказаться как на структуре сформировавшегося кадрового потенциала, его качестве, так и на культуре управления кадровым потенциалом организации, отрасли, государства, общества.

Управление как вид деятельности всегда было сложным делом, и не всякому человеку оно подвластно. Это доказывала и доказывает сама жизнь. XX в. подбросил еще одну управленческую разновидность, которая значительно усложнила содержание управленческой практики. В середине прошлого столетия в промышленно развитых странах Запада конституировалась практика управления персоналом, став самостоятельным видом профессиональной деятельности и одновременно частью управленческой деятельности руководителя организации и служб управления персоналом, придя на смену кадровой работе. Ее объектом остался человек, а предметом — его профессиональные способности, необходимые для целей деятельности организации, а также условия, которые призваны обеспечить реализацию его профессиональных способностей в интересах как работника, так и организации. В советский период повсеместно господствовала кадровая работа как часть административного управления, далеко отстоящая от работы с конкретным человеком. Это была в большей степени работа с документами о нем, что объясняется тем, что значительная часть работы с профессионалом велась партийными, комсомольскими, профсоюзными структурами, самим руководителем — таким коллегиальным субъектом управления кадрами. Его ликвидация привела к тому, что задачи работы с человеком в организации, прежде всего с его профессиональными способностями, остались, а заниматься ими оказались не готовы ни отделы кадров, ни сами руководители.

Без концептуального подхода и дальше будет продолжаться латание Трудового кодекса РФ, поправки в который только за последние десять лет исчисляются сотнями.

Как отреагировала на это наука и практика? Очень быстро и адекватно, чего не скажешь о бюрократических структурах, чиновниках от образования. Только благодаря настойчивости энтузиастов удалось в марте 2000 г. ввести государственный образовательный стандарт «управление персоналом», вырвав его из объятий пресловутого беспредметного «менеджмента». И это несмотря на то, что существовали соответствующие постановления Правительства РФ относительно необходимости подготовки таких специалистов и изменения системы работы с кадровым потенциалом в нарождающихся рыночных структурах[1]. Тем не менее, не просуществовав и десяти лет, специальность «управление персоналом» снова подверглась атакам сторонников менеджеризации и при разработке проекта перечня направлений подготовки в конце прошедшего десятилетия даже не была включена в его состав. Потребовались немалые усилия для того, чтобы не только показать неконкурентоспособность существующей российской кадровой культуры, но и доказать необходимость восстановления специальности «управление персоналом», особенно в условиях кадровой глобализации [7].

Это лишний раз свидетельствует о том, что профессионал еще не стал важнейшей ценностью ни в обществе, ни в организации. Избыток талантов в России пока еще порождает высокую конкуренцию между дилетантами, которые прикладывают колоссальные усилия по кооперации и противостоянию талантам и профессионалам, вытесняя их на обочину профессиональной жизни и обрекая на поиски условий реализации своих способностей вне России. Поэтому не случайно народная мудрость, возникшая на основе анализа многовековой практики кадровой политики, гласит, что надо помогать талантам и профессионалам, бездари и дилетанты пробиваются сами. Наряду с деструктивными профессионалами они, как правило, приносят человечеству немало бед.

В чем деструктивность дилетантов? Она проявляется не сразу. На исполнительских должностях они плохие работники. Добираясь разными путями до уровня

линейных руководителей, они могут не всегда проявляться как слабые руководители, поскольку в большей степени выполняют роль трансляторов управленческих решений и остаются незамеченными как никудышные руководители за счет синергетического эффекта профессиональных действий своих подчиненных. На оперативном уровне управления уже не все из них могут завуалировать свою и управленческую, и профессиональную некомпетентность, но избавиться от профессионалов или блокировать их — первая задача для них, условие самосохранения, поскольку их дилетантизм становится очевиден.

И самое тяжелое состояние для организации, государства, когда они диффундируют на верхние, стратегические уровни управления путем кадровой коррупции, протекционизма, взятия определенных обязательств перед благодетелями и др. Здесь у них при наличии хотя бы минимальной способности к самооценке возникает противоречие внутриличностного характера. Его смысл состоит в том, что сфера ответственности таких управленческих дилетантов требует не только целостного восприятия управленческих проблем, аналитического мышления и способности самостоятельного адекватного сложности задачи поиска путей ее решения, но и постановки самой задачи. На это они неспособны, и их неспособность скрыть очень сложно. Это с одной стороны. С другой стороны, им надо в полной мере отвечать не только за результат, но и за способы его достижения. И если управленческий дилетант не может сформулировать хотя бы контуры постановки задачи, не говоря уже о способах ее решения, он начинает применять методы деструктивного воздействия на подчиненных, включая запугивание, перекладывание ответственности, подставы, оскорбления, унижение, клевету и другие неблаговидные приемы, тем самым прикрывая свою профессиональную бесплодность. К сожалению, такая ситуация сегодня не редкость в отечественных организациях. Это вклад дилетантов в депрофессионализацию системы управления организацией и органов государственной и муниципальной власти. Опасность дилетантов состоит и в том, что они формируют вокруг себя такую социальную среду, на фоне которой сами выглядят профессионалами. Отсюда и усугубление «серости» управленческих структур [8].

Надо помогать талантам и профессионалам, бездари и дилетанты пробиваются сами.

Поэтому сегодня крайне важна государственная стратегия по отношению к профессионалу на всех уровнях, нужен высокий уровень кадровой культуры, системность этой работы. Нужна управляемость этой работой и ответственность за ее результат, в том числе и в системе государственной и муниципальной службы, а не формальная кампанейщина с опорой на одну из кадровых технологий, например кадрового резерва, затеянного то ли для смены элиты под конкретного руководителя, то ли для увековечивания протекционизма — выбор назначенными «лучшими» своих знакомых и их продвижение во власть. При этом нарушается логика кадровых процессов и отношений, предпочтение отдается не опыту, а напору, энергии, приправленной изрядной долей дилетантизма.

* * *

Развитие любого общества может иметь перспективы, если в поле его постоянного внимания находятся люди, социальные группы, общности, которые способны создавать новые знания, воплощать их в реалии экономических процессов, обеспечивать суверенитет, целостность и благополучие личности, кадровую безопасность государства и общества.

Это те логические максимы, без которых нет оснований говорить о будущем любого общества. Без, во-первых, качества кадрового потенциала, во-вторых, качества управления кадровым потенциалом, в-третьих, конкурентных социальных преимуществ для отечественного кадрового потенциала, при ожесточенной борьбе за мировые мозги в условиях кадровой глобализации сохраниться суверенным и целостным не может ни одно общество, ни одно государство. Выход для России — это обстоятельный, научно обоснованный, системный подход к управлению воспроизводством и востребованием собственного кадрового потенциала, создание условий для притока профессионалов из разных уголков планеты, создание механизмов деэтномонополизации видов профессиональной деятельности в многонациональном обществе и целый ряд других мер. Причем эти направления деятельности должны быть скоординированы на всех трех уровнях кад-

ровой политики — макроуровне, мезоуровне и микроуровне. Все они в комплексе должны находить отражение в стратегии развития кадрового потенциала общества — государственной кадровой политике Российской Федерации, государственной кадровой политике субъектов Российской Федерации, отраслевых кадровых политиках, а также кадровой политике предприятий и организаций, муниципальных органов власти. Сегодня системность и прогнозируемость подхода к кадровому потенциалу становится или уже стала стратегической задачей практически для всех промышленно развитых стран мира. Именно эта стратегия определяет будущее и будет определять качество решения ключевых проблем в высокотехнологичной экономике, науке, социальной сфере и кадровой безопасности общества, государства и организации. С кадрами можно решить всё!

ПЭС 15026/10.03.2015

Примечание

1. Уже в первой половине 1990-х годов были приняты постановления Правительства РФ № 1137 «Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики» (4 ноября 1993 г. с изменениями от 7 октября 1996 г.) и № 796 «О мерах по содействию предприятиям в подготовке персонала на производстве» (6 июля 1994 г.), в которых ставились две основные задачи: объединить все службы организации, занимающиеся вопросами труда, под эгидой «службы управления персоналом»; начать подготовку специалистов по управлению персоналом для нужд экономики страны.

Источники

1. Статистика Российского образования [Электронный ресурс]. URL: htth:// stat.edu.ru.

2. Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом в российских организациях: Монография. М.: МАКС Пресс, 2011. С. 9, 10.

3. Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: Монография. М.: МАКС Пресс, 2013. С. 13, 15.

4. Концепции государственной службы и кадровой политики. М., 2002. С. 30–51.

5. Российская Федерация сегодня. 2012. № 4. С. 51.

6. Турчинов А.И. Проблемы кадрового потенциала России в условиях глобализации: В кн. Проблемы внутренней безопасности России в XXI веке: Материалы второй научно-практической конференции 10–11 декабря 2002 г. М., 2003. С. 486–490.

7. Турчинов А.И. Кадровая безопасность России: постановка проблемы // Государственная служба. 2010. № 4. С. 18–22; № 5. С. 12–16.

8. Турчинов А.И. Профессионализм управленческих кадров и аналитика: Первая всероссийская научно-практическая конференция «Аналитика развития и безопасности страны: реалии и перспективы». М., 2014. С. 432–441.

State and Human Resources: is There a Strategy?

Alexander Turtchinov

The article deals with topical issues of state control associated to the position of the polity in relation to the human resource capacity of society. The author gives an overview of facts that characterizes the condition of the human resources potential in Russia for the past decades. According to the author, today human resources of any society becomes the most important value and the most important factor in its development, preservation of the integrity and sovereignty of the state, economic including. It is noted, that not enough has been done in Russia over the years to treat a professional person as the heritage of society, of the state, of the organization. The author draws attention to the fact that the potential of human resource strategy has not fully comprehended in public administration yet. The need is stressed to employ of a holistic scientific approach to reproduction and demand for human resource capacity what will provide personnel security of the society and the state in terms of personnel globalization.

Keywords: State personnel policy, human resource strategy, personnel globalization, personnel security, human resource management, human resource capacity .