

СТРАТЕГИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕРРОРИЗМУ

П.В. Алдонова, О.Ю. Калмыкова

Самарский государственный технический университет, Самара, Россия

Обоснование. Противодействие терроризму — это ключевая задача, решение которой должно осуществляться на постоянной основе при взаимодействии субъектов антитеррористической деятельности [1].

Цель — сформировать рекомендации по совершенствованию стратегии кадровой политики в области противодействия терроризму на основе совершенствования кадрового обеспечения на примере муниципальной организации.

Методы. В работе применяли метод обобщения, а также ситуационный и сравнительный анализы.

Результаты. Политика кадрового обеспечения определяет принципы формирования потенциала организации [2]. Инновации в организации сопровождаются возникновением рисков [3], для которых необходимо проводить идентификацию (табл. 1).

Таблица 1. Кадровые риски в муниципальной организации [5]

Вид риска	Характеристика кадрового риска	Шкала вероятности проявления	Последствия кадровых рисков
Квалификационный	Риск утраты сотрудниками умений, навыков	4 (раз в год)	Уход квалифицированных работников
Информационный	Риск, связанный с утечкой информации	5 (раз в месяц)	Потеря информации
Утраты кадрового потенциала	Риск потери ключевых сотрудников	3 (раз в 3 месяца)	Нехватка сотрудников

Рассматривая проблематику формирования кадрового потенциала, необходимо выявить основные проблемы кадрового обеспечения [4]. Автором проведено анкетирование персонала организации, включающее две части: оценка удовлетворенности респондентов условиями труда и оценка эмоционального состояния персонала (см. рисунок).

В исследовании проведен экспертный опрос. Респонденты: сотрудники организации, преподаватели и студенты вуза (табл. 2).

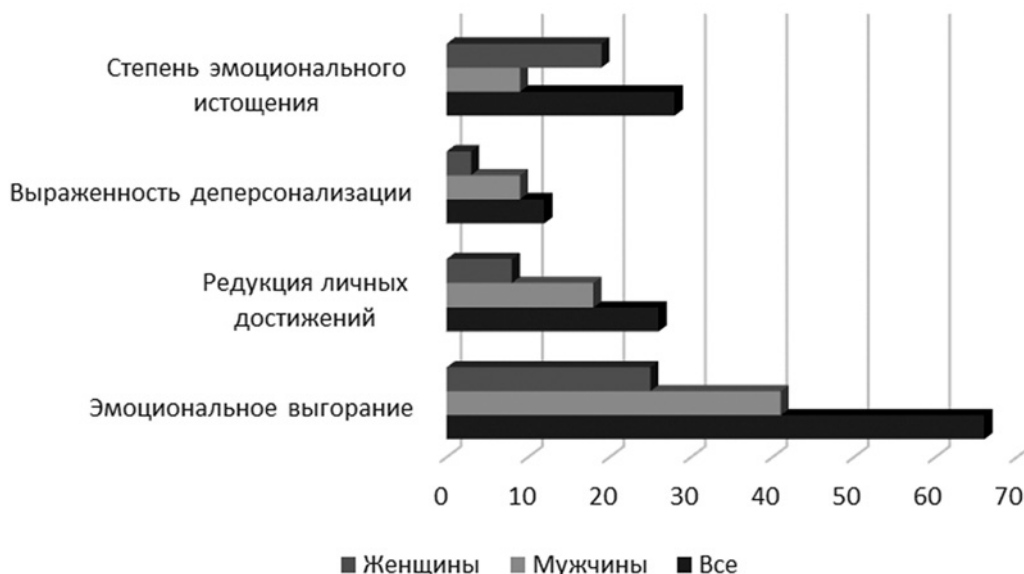


Рис. Результаты опроса «Оценка эмоционального состояния персонала»

Таблица 2. Экспертный опрос

№	Рекомендации	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт 4	Эксперт 5
		Помощник специалиста	Специалист	Преподаватель	Преподаватель	Студенты
1	Индивидуальное собеседование	5	5	5	5	4
2	Совершенствование индивидуальных планов профессионального развития	4	5	4	5	5
3	Развитие обучения служащих (коучинг)	4	5	5	4	5
4	Внедрение системы стимулирования наставников	5	5	4	3	5
5	Участие сотрудников в курсах повышения квалификации (на основе цифровых технологий)	5	4	5	5	5
6	Совершенствование тестирования кандидатов	5	5	5	5	5
7	Заключение договоров с вузами о повышении квалификации сотрудников	5	5	5	5	4
8	Участие сотрудников в семинарах	5	4	5	5	5

Выводы. Формирование кадрового потенциала, активная кадровая политика муниципальной организации — ключевые аспекты стратегии в области противодействия терроризму.

Ключевые слова: противодействие терроризму; кадровое обеспечение; стратегия государственной политики.

Список литературы

1. Соснин В.А. Психология терроризма и противодействие ему в современном мире. Москва: Ин-т психологии РАН, 2016. 341 с.
2. Коротнева М.В. К вопросу о кадровом обеспечении должностей государственной службы // Современная юриспруденция. 2018. С. 150–152.
3. Коновалова В.Г., Калмыкова О.Ю. Технологии управления конфликтами и стрессами. Москва: Издательский дом ГУУ, 2017. 176 с.
4. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Организационный стресс: учебное пособие. Самара: СамГТУ, 2014. 117 с.
5. Гришин Л.А. Основные направления совершенствования государственной политики в сфере противодействия терроризму // Социально-гуманитарные знания. 2014. С. 10–18.

Сведения об авторах:

Полина Вадимовна Алдоина — студентка, группа 7, институт инженерно-экономического и гуманитарного образования; Самарский государственный технический университет, Самара, Россия. E-mail: aldonina2000@mail.ru

Ольга Юрьевна Калмыкова — научный руководитель, кандидат педагогических наук, доцент; доцент кафедры управления и системного анализа теплоэнергетических и социотехнических комплексов; доцент кафедры экономики и управления организацией; Самарский государственный технический университет, Самара, Россия. E-mail: oukalmiykova@mail.ru