

УДК 004.056

Л.Л. Кайнина

Реализация кадрового компонента политики обеспечения информационной безопасности в аттестации государственных служащих на базе семантических сетей

Насматриваются технологические подходы к повышению эффективности реализации кадровой составляющей политики обеспечения информационной безопасности территории посредством интеграции дерева компетентности служащего с семантической сетью профессиональной области деятельности в рамках аттестационного модуля.

В настоящее время возрастают скорость течения и интенсивность информационных процессов, сопровождающих технологизацию политической среды. Появляются новые технологические возможности повышения эффективности политических процессов. Приходится констатировать, что эти возможности используются в недостаточной мере.

Современная политическая среда формируется из объектов/субъектов власти различного типа (материально-технических, кадровых, энергетических и др.), а также из представляющих их сетей электронных информационных объектов/субъектов. Сети электронных информационных объектов/субъектов власти формируют *виртуальную политическую среду*. Совершаемые политтехнологами в таких сетях операции определяются тем, что можно назвать *виртуальной составляющей политической деятельности*. Часть технологических компонентов деятельности политтехнолога автоматизируется и может быть передана для исполнения *виртуальным агентам*, т.е. программным модулям, поддерживающим возможность индивидуально-ориентированной настройки на потребности конкретного политтехнолога и автоматически выполняющим некоторые его функции.

Одним из средств повышения *эффективности* кадровой *политики* в территории являются современные автоматизированные информационно-управляющие комплексы. Однако достижение должного уровня *технологизации кадровой политики* сдерживается рядом факторов, заложенных в существующих технологиях формирования кадрового потенциала территорий (регионов, округов) и слабой *интеграцией* кадровой и информационной политик.

Причины неполного использования технологических возможностей автоматизированных информационно-управляющих систем в политических процессах территории определяются следующими **факторами, сдерживающими** развитие виртуальной политической среды:

- низкой адаптивностью этих систем к изменениям виртуальной составляющей политических технологий;
- неразвитостью виртуальных политических сред.

Перечисленные факторы указывают на наличие объективных **предпосылок** для разработки принципиально нового подхода к проектированию компонентов виртуальной политической среды, определяющих развитие кадрового потенциала территории:

- 1) высокая скорость изменения информационно-технологической среды политической деятельности;
- 2) непрерывное *изменение требований к компетентности политических технологов под воздействием информационно-технологической среды профессиональной деятельности*;
- 3) непрерывное изменение в территории потребительского спроса на квалифицированные кадры.

Рассматривая комплекс управленческих мероприятий, обеспечивающих синхронизацию перестройки виртуальной политической среды в соответствии с изменениями внешней среды, необходимо иметь в виду, что такая система интегрирует в себе кадровую и информационную политику.

Анализ процесса проектирования и осуществления кадровой политики в современных информационно-технологических условиях выявил следующие его **особенности**:

– процесс проектирования кадровой политики территории в основном реализуется на статистических методах, что не всегда может обеспечить удовлетворение оперативно возникающих запросов и высокую адаптивность кадровой политики к быстро изменяющимся условиям виртуальной политической среды;

– технологии проектирования процессов осуществления кадровой политики в своем большинстве не синхронизируют результаты промежуточных *аттестаций кадрового потенциала* территории с реперными точками траектории его развития, что снижает качество результатов и точность реализации кадровой политики;

– технологии проектирования кадровой политики территории зачастую не обладают прогностическим блоком, обеспечивающим перестройку политических процессов, опережающую изменение требований виртуальной политической среды к кадровой политике;

– системы осуществления кадровой политики уделяют мало внимания саморазвивающимся возможностям виртуальных политических сред.

Главная особенность современного состояния кадровой политики состоит в том, что она *осуществляет адаптацию не к особенностям политической среды, а к характеристикам имеющегося кадрового потенциала.*

Анализ кадровой политики территории (субъекта Федерации) позволил выявить наличие **противоречий** между:

- высокой изменчивостью виртуальной политической среды и низкой адаптивностью к ней кадровой политики территории, что определяет хроническое *запаздывание* решений органов власти по развитию кадрового потенциала;

- высокими требованиями финансово-промышленного комплекса территории к кадровой политике и устаревшими технологиями подготовки принятия решений, что определяет перманентное *несоответствие моделей* требуемого и фактически формируемого кадрового потенциалов;

- высокой скоростью морального старения программ развития кадрового потенциала территорий и дефицитом воздействия компенсаторного назначения на него виртуальной политической системы, что определяет *неудовлетворенность финансово-промышленного комплекса в профессиональных кадрах.*

Система модернизации политических процессов, осуществляющих кадровую политику, в настоящее время базируется на исследовании статистических отчетов, отражающих отраслевые запросы, результаты опросов потребителей и описания опыта, накопленного в других государствах.

Выделен ряд **противоречий**, связанных со сложившейся методологией и технологиями проектирования кадровой политики:

- при проектировании учитываются не перспективные, а соответствующие моменту исследования потребности работодателей, дающие одномоментный срез квалификационных требований и не позволяющие прогнозировать перспективы развития социального запроса;

- требования работодателей к специалистам, как правило, используются при проектировании кадровой политики без учета перспективных изменений кадрового потенциала;

- уделяется мало внимания использованию виртуальных агентов в деятельности политического технолога, которые способны значительно повысить результативность его деятельности;

- проектирование политических процессов по реализации кадровой политики, как правило, проводится один раз в год и в течение года не подвергается коррекции, а виртуальная политическая среда меняется непрерывно;

- качество кадровой политики определяется статистикой оценок, полученных на промежуточных и итоговых испытаниях (аттестациях) специалистов с высокой долей субъективизма, занятостью работоспособного населения, а не по успешности политических решений и эффективности процесса обучения.

К скорости перестройки и опережающему спросу характеру формирования кадровой политики предъявляются особо высокие требования, так как кадровая политика наиболее подвержена изменениям под воздействием виртуальной политической среды. В условиях формирования единого информационного пространства России кадровая политика территории должна находиться в состоянии *непрерывного совершенствования.*

В качестве одного из путей преодоления выделенных противоречий можно предложить введение в систему формирования кадровой политики **модуля**, обеспечивающего ее структурное и функциональное изменение, синхронизированное с динамикой виртуальной политической среды, т.е. ее **адаптацию**, и повышающее эффективность ее функционирования.

На наш взгляд, наиболее эффективным будет модуль адаптации, реализованный на базе **семантических сетей** (рис. 1). Семантические сети, описывающие область реальной деятельности служащего, например сферу обеспечения информационной безопасности, наглядно покажут структуру пространства знаний специалистов. Функционирующие на базе этих семантических сетей системы аттестации служащих, выявят слабые компоненты их компетентности в области информационной безопасности и позволят сформировать кадровую составляющую политики обеспечения информационной безопасности и реализовать ее в виде образовательных мероприятий, оказывающих компенсаторное воздействие.

Аттестация государственных служащих декларируется современным законодательством в качестве обязательной нормы для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего занимаемой должности государственной службы, а также для решения вопроса о присвоении ему квалификационного разряда (Приложение к Указу Президента Российской Федерации от 01.02.2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»).

Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, повышению профессионального уровня гражданских служащих.

С развитием информационных технологий и увеличением количества необходимой информации возросла потребность в повышении уровня знаний сотрудников организаций и ужесточения требований к сотрудникам в области использования информационных технологий (рис. 2).

Эти требования разработаны Министерством информационных технологий и связи Российской Федерации совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации во исполнение Распоряжения Правительства Российской Федерации от 27 сентября 2004 г. № 1244-р.

Разработка квалификационных требований осуществлялась с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», Федерального закона от 25 апреля 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)», а также иных нормативно-правовых актов Российской Федерации. Квалификационные требования можно представить в виде **дерева компетентности**.

Интеграция семантической сети «Информационная безопасность» (рис. 3–5) и дерева компетентности государственного служащего позволяет обеспечить актуализацию аттестационных требований к компетентности в соответствии с изменениями информационно-технологической среды профессиональной деятельности.

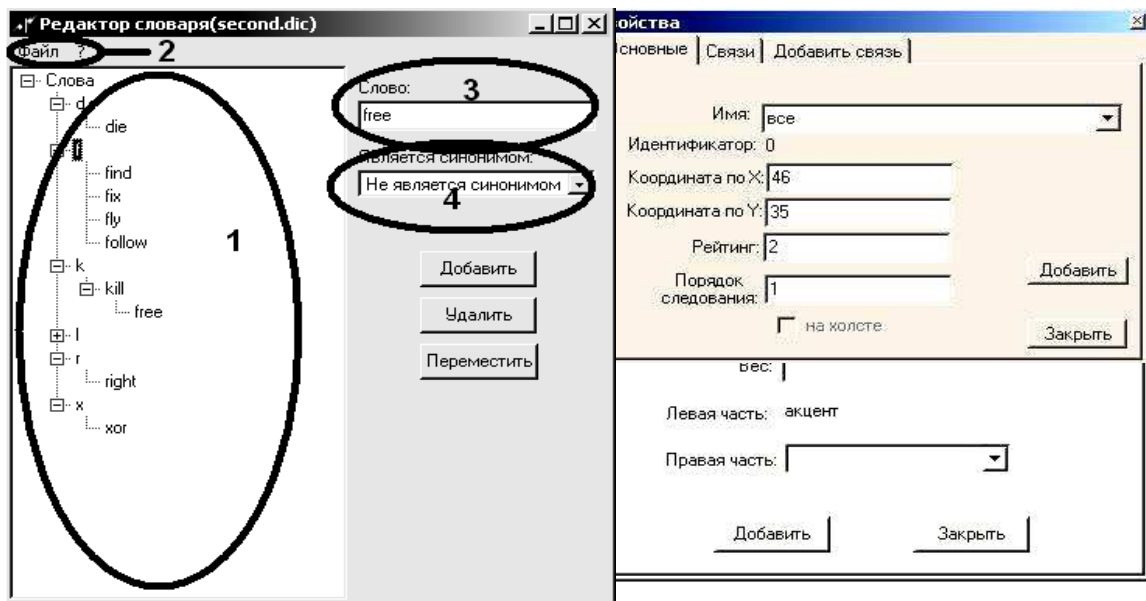


Рис. 3. Редактор словаря семантической сети

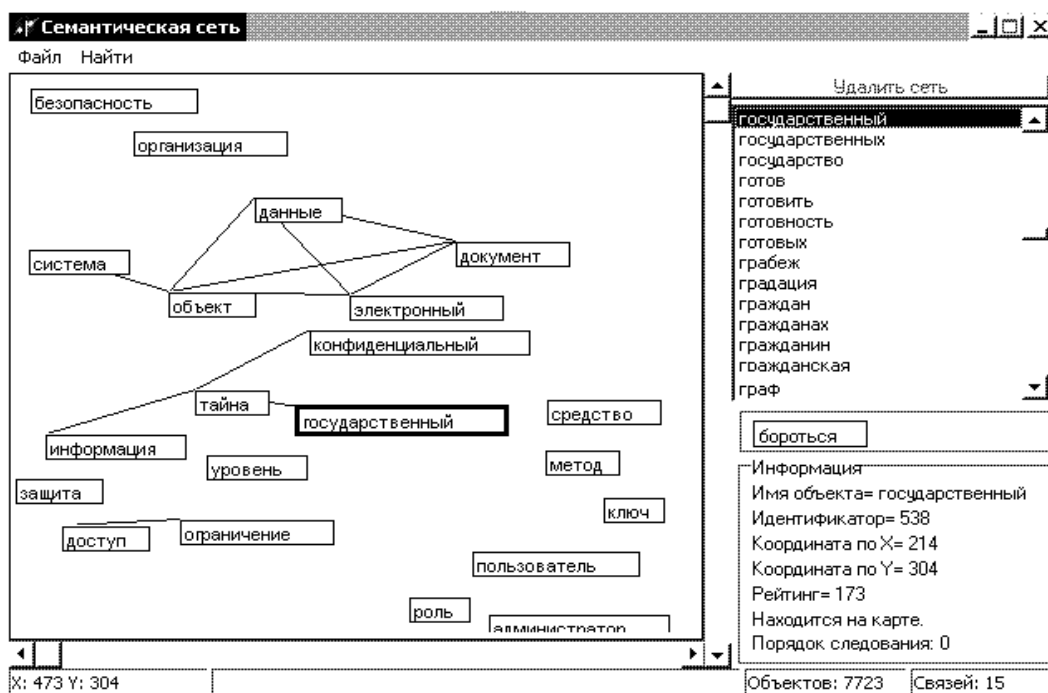


Рис. 4. Фрагменты семантической сети в процессе формирования

