guided by principles based on international best practices. State promotes opportunity to synergy, alternative, different kinds of risk management priorities in different situations with the aim - to stimulate the development of agriculture in Russia, it provides measures for stable and sustainable economic growth. Risk management tools help to create new opportunities for socio-economic growth, especially in conditions of deepening economic, social, political, natural-climatic, educational and foreign volatility, increasing international sanctions, intensifying integration trends.

Keywords: *risks and improvement opportunities, government support, agricultural grain market, grain market conditions.*

УДК 35.08

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Беклемищев Евгений Петрович кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54) E-mail: kugs@uriu.ranepa.ru

Панкратова Ирина Анатольевна кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной и возрастной психологии, Южный федеральный университет (344038, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Нагибина, 13). E-mail: ckags_student@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются современные направления совершенствования управления карьерным развитием государственных служащих. Анализируются различные подходы управления карьерой государственных служащих. Акцентируется внимание на необходимости учитывать принцип системности при формировании социальной технологии управления профессиональной карьерой.

Ключевые слова: *государственные служащие, карьера, управление карьерой, типовая карьера, карьерный план, управленческая деятельность, кадровые технологии.*

В настоящее время государственная служба Российской Федерации претерпевает преобразования путем приведения ее к новому облику. Для создания системы продвижения по службе госслужащих первоначально необходимо выявить, что же такое продвижение по службе, что влияет на карьеру госслужащих и способствует успешному их продвижению по карьерной лестнице.

Однако понятие карьеры и карьеризма в обиходе зачастую несет негативный оттенок, тем не менее оно оказывает, в частности, решающее влияние на функционирование вооруженных сил. Именно конкуренция при движении по карьерной лестнице заставляет офицера непрерывно повышать уровень знаний, совершенствовать профессиональное мастерство и воздерживаться от дисциплинарных проступков. С помощью правильно построенной карьеры (чередование должностей, мест работы, обучения) генерируются необходимый служебный опыт и необходимые знания для исполнения более высоких должностей.

Для реализации всех аспектов карьеры предназначена система кадрового отбора. Однако четкой регламентации построения и функционирования этой системы нет. Принципы, по которым должна осуществляться селекция на вышестоящие должности, законодательно не определены. Все это снижает эффективность системы отбора, делает ее непрозрачной. Часто на высокие должности приходят люди, которые по своим деловым и моральным качествам не соответствуют необходимым требованиям. Все вышеперечисленное обусловило выбор темы нашего исследования.

Понятие «карьера» известно давно. Его истинное содержание изменялось и обогащалось вместе с развитием общества. Проведенный анализ научной литературы по проблемам профессиональной карьеры позволяет сделать вывод, что современная наука располагает широкой теоретической и эмпирической базой, позволяющей всесторонне исследовать феномен профессиональной карьеры госслужащих РФ.

Сложность и актуальность изучения карьеры государственных служащих как социального феномена обуславливает повышенный интерес со стороны исследователей к данной проблеме. Ее изучением занимается целый ряд социальных и гуманитарных наук: психология, экономика, управление, социология, политология, история, юридические науки и другие.

Карьера является объектом исследований различных научных направлений и школ. Ее изучали социологи и управленцы (Е.П. Беклемищев, В.М, Константинов, Н.И. Дряхлов, А.И. Кравченко, А.И. Турчинов, Е.А. Охотский, В.И. Добренькое, В.В. Щербин и др.), политологи (Р.Г. Григорян, А.В. Гришин, Г.И. Демин), специалисты в области экономики, труда и менеджмента (В.В. Гончаров, В.И. Курбатов, И.М. Слепенков и др.), в области психологии (К.М. Гуревич, С.Т. Джанерьян СТ., Э.Ф. Зеер Э.Ф., И.А. Панкратова, Э.Э. Сыманюк Э.Э. и др.).

Широкое распространение получили научные исследования, в которых авторы применяют категориально-понятийный аппарат, включающий такие понятия, как «карьерная мобильность», «должностная карьера», «социальный лифт», «карьерный лифт», «управление карьерой». В них рассматривались вопросы внутриорганизационной карьеры различных категорий работников, разрабатывались рекомендации для руководителей по регулированию карьерных процессов [1]. Различные аспекты успешности профессиональной карьеры исследуются в работах некоторых современных российских ученых. Среди этих аспектов следует выделить сбережение здоровья, рациональный образ жизни, эффективное определение карьерной стратегии в системе коммуникаций, в которые вступает личность человека [2].

Особый интерес к изучению комплекса проблем, связанных с профессиональной карьерой, в последнее время проявили ученые и исследователи из Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, в т.ч. и Южно-Российского института управления. Тщательно изучались вопросы карьерной

стратегии, служебной тактики. Особое внимание уделялось исследованию системы факторов, влияющих на профессиональную карьеру государственного служащего.

Благополучие страны в целом зависит от качества работы государственной службы, поэтому в период реформирования остро стоит необходимость в привлечении молодых, талантливых специалистов. Однако на деле выходит парадоксальная ситуация, с одной стороны, госслужба заинтересована в том, чтобы на службу поступали и строили карьеру только лучшие, мотивированные кадры, с другой стороны – не могут предоставить им ясную дальнейшую перспективу карьерного роста. Поэтому, исследование факторов, проблем, путей совершенствования карьеры стоит особенно остро в современной России.

В большинстве областей человеческой профессиональной деятельности, на первое место встает совмещение, интересов, личности и организации. Коснулось это и сферы государственной службы. Если во времена Советского Союза система управления персоналом носила организационно-распорядительный (административный) характер и действия человека были строго регламентированы, шаги его служебного продвижения диктовались вышестоящими органами, то в настоящее время основная ответственность за успешное развитие карьеры лежит на самом человеке. В свете этого, термин «карьера» приобрел более весомое значение, более четкие очертания. Российские военнослужащие узнали, что процесс служебного продвижения подлежит изучению, прогнозированию, управлению. Открылась возможность «делать», карьеру [3].

В настоящее время все больший интерес в менеджменте вызывает процесс регулирования и управления карьерой. Управление карьерой - это одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста [4].

Учеными выявляются и уточняются личностные детерминанты карьерного развития государственных и муниципальных служащих [5], образ карьеры и его роль в профессиональном становлении чиновников [6].

Однако на государственной службе четко сформированного механизма управления карьерой не существует. Для подразделений, занимающихся кадровой работой, не предусмотрена работа по консультированию госслужащих о возможностях должностного и карьерного роста. Таким образом, констатируем недостаточность реализуемых функций по управлению карьерой.

После проведенного С.М. Кулешовым сравнительного анализа карьер в банке и на военной службе и, исходя из успешного опыта управления карьерой служащих в рассмотренном банке схожих по типу структур и особенностям системы управления с государственными органами, им были сформированы рекомендации для развития управления карьерой на государственной и военной службе:

1. Реформировать функции отдела кадров, либо создать дополнительный отдел, который занимался бы вопросами развития карьеры, проводил консультации по данному вопросу, составлял планы развития профессионально-должностного роста.

2. Предусмотреть в модели управления карьерой механизм планирования карьеры, для того чтобы каждый из них видел возможные варианты своего развития.
3. Пересмотреть сроки проведения аттестаций, сделать их проведение чаще, что позволит наиболее полно оценить потенциал госслужащего и скорректировать его план развития карьеры.
4. Ввести практику проведения консультаций с отделом кадров и непосредственным руководителем по результатам аттестаций и достижений, проведение совместной корректировки плана [7].

Использование подобного опыта международных коммерческих организаций позволило бы увеличить кадровый потенциал государственных служащих, сделать наглядными и прозрачными их карьерные планы.

Управление профессиональной карьерой в современных условиях представляет собой актуальную задачу, так как отдельные характеристики, тенденции, направления карьерных процессов стали проявляться только в последнее время, с началом реформирования и модернизации российского общества.

В настоящее время создаются объективные возможности для управленческих воздействий на профессиональную карьеру. Реализация возможностей этого воздействия – важный резерв повышения эффективности и качества службы, совершенствования и ее модернизации. При этом необходим учет следующих обстоятельств [8].

Во-первых, поскольку профессиональная карьера, являясь социальным процессом проявляется через профессиональную деятельность, то и управление этим процессом возможно путем побуждения госслужащих к необходимой деятельности. Следовательно, управляющее воздействие должно включать создание необходимых стимулов, побуждающих отдельных лиц, целые категории госслужащих к соответствующей деятельности в рамках государственной организации. Кроме того, существенная особенность состоит в том, что в данная проблема решается не только централизованно, но и в рамках отдельных учреждений.

Во-вторых, профессиональная карьера может развиваться как стихийно, так и быть сознательно регулируемой. При отсутствии целенаправленного воздействия на ее развитие преобладают стихийные моменты, что нежелательно, потому что приводит к возникновению противоречий между интересами личности и организацией. Обеспечить эффективное сочетание этих интересов, направить развитие социальных процессов в нужное русло - в этом состоит важнейшая задача научного управления процессами, связанными с профессиональной карьерой.

В-третьих, необходимо обращать внимание на то, что процесс построения профессиональной карьеры может иметь различную скорость. Управление данным процессом призвано обеспечить оптимальное развитие профессионально-значимых качеств и навыков у каждой личности. При этом необходимо учитывать специфику конкретного вида профессиональной деятельности.

В управленческой деятельности существует целый ряд технологий, применение которых обеспечивает эффективность функционирования любой организации. Существует потребность в решении задач, связанных с кадровым обеспечением структурных подразделений, частей и учреждений российских Вооруженных Сил. Подобные технологии получили название кадровых [9].

Кадровая технология выступает средством управления количественными и качественными характеристиками личности. Она призвана обеспечить достижение целей организации, а так же ее эффективное функционирование. Для успешной деятельности любой организации требуются индивиды, обладающие конкретными профессиональными способностями, прошедшие соответствующую подготовку, имеющие богатый профессиональный опыт. Однако, одного факта наличия таких людей недостаточно. Для того, чтобы способности человека были реализованы в его интересе, в интересах организации, необходимо управлять человеческими ресурсами.

Объектом воздействия кадровых технологий являются профессиональные способности человека, рациональное использование его профессионального опыта в организации, создание условии для их полноценной реализации. Результатом их применения, как правило, является получение более полной информации о способностях человека, его дальнейшее профессиональное развитие, изменение должностного статуса в организации, более адекватное вознаграждение и иные изменения. Одновременно кадровые технологии выполняют и функции общих управленческих технологий, побуждая человека к изменению своей роли в организации.

Таким образом, кадровые технологии органично включены в структуру управления и регулирования, имеют свою специфику и объект своего воздействия.

Управление карьерой можно рассматривать как «извне», так и «изнутри». Управление профессиональной карьерой «извне» включает три процесса:

1) оценка персонала (профессиональных и личностных компетенций);
2) рассмотрение вариантов карьеры (аналитическая работа внутри компании, организации);

3) выбор варианта карьеры, формирование системы обучения, направленной на приведение в соответствие компетенций сотрудника и требований должности, которую ему предстоит занять в ближайшее время.

В качестве одного из оснований для планирования карьеры и аналитических индикаторов процесса карьерного (должностного) продвижения Е.П. Беклемищевым, И.В. Константиновым было предложено понятие «типовая карьера». «Типовую карьеру» можно исчислять (с помощью математико-статистических методов) по-разному, в зависимости от уровней и ветвей власти, профилей образования, квалификационных групп (подгрупп) должностей, квалификационных разрядов, форм замещения должностей (назначения, выборы, конкурс); по анализируемым контингентам они могут быть, нормативными и ненормативными; по точкам отсчета – с момента поступления на работу, на государственную (муниципальную) или военную службу; получения профессионального образования и др.[10]

Практически выявлена типовая модель продвижения судьи арбитражного суда, названная «прокурорским» путем достижения этой должности.

Позже Ю.В. Пыханов и С.Н. Кулешов предложили: при рассмотрении плана профессиональной карьеры на уровне конкретного военнослужащего часть этого документа может иметь вид «Плана получения очередных воинских званий для офицеров, начинающих свою профессиональную карьеру» (см. табл. 1) [11].

Таблица 1

План получения воинских званий выпускника с четырехлетним сроком обучения в военном вузе

№ п/п	Возраст офицера, лет	Воинское звание офицера	Выслуга лет в календарном исчеслении	Примечание
1	п	Лейтенант	4	
2	п+2	Старший лейтенант	6	
3	п+5	Капитан	9	
4	п+8	Майор	12	
5	п+11	Подполковник	15	
6	п+15	Полковник	19	

Указанные планы получения воинских званий для офицерского состава будут реализованы в том случае, когда в период от момента получения воинского звания до срока получения очередного воинского звания офицер переместился на воинскую должность, соответствующую очередному званию.

Безусловно, в плане профессиональной карьеры должны быть учтены все возможные факторы влияния, которые будут сопровождать офицера в течение службы. Поэтому указанный документ будет расширяться, разветвляться, а в конечном итоге, будет иметь несколько приложений.

План профессиональной карьеры на уровне конкретного военнослужащего подвергается пересмотру в случае невыполнения некоторых пунктов. При этом каждый офицер обязан проанализировать сложившуюся ситуацию, принять наиболее удобное для него решение.

Составление и анализ плана профессиональной карьеры на уровне кадрового подразделения вида ВС РФ предполагается производить соответствующим должностным лицам кадровых органов. Первичным субъектом плана карьеры выступает штаб части. В тесном взаимодействии с командирами и начальниками, офицеры управления части планируют возможное замещение вакантных должностей с соответствующими профессиональными навыками и качествами. В этом случае повышается роль аттестационной комиссии постоянно работающей в части.

Предложенная Ю.В. Пыхановым и С.Н. Кулешовым форма плана получения воинских званий военнослужащими, по-сути, может рассматриваться как прообраз нормативной типовой карьеры для офицеров; при доработке по этой форме могут отражаться фактические данные о прохождении карьерного пути военнослужащими; при соответствующей математико-статистической обработке массива данных по военнослужащим, однородных по тому или иному признаку (например, по принадлежности к воинской части), появляется возможность конструировать те или иные типовые карьеры применительно к вооруженным силам.

Как уже отмечалось ранее, при формировании социальной технологии управления профессиональной карьерой необходимо учитывать принцип системности. В этой связи очень важно, чтобы для решения сложных задач управления социальными процессами использовались научные методологические подходы, позволяющие предвидеть результаты принятых решений и снижать риск и последствия неудач.

Управление с позиции системного подхода есть осуществление совокупности воздействий на объект, выбранных из множества возможных воздействий на основании информации о поведении объекта и состоянии внешней среды, для достижения

заданной цели. Управление есть функция системы, направленная либо на сохранение ее основного качества (т.е. совокупности свойств, утеря которых приводит к разрушению системы), либо на выполнение некоторой программы, обеспечивающей устойчивость функционирования и достижение определенной цели.

Осуществляя управление профессиональной карьерой, важно иметь ввиду, что разумное планирование, развитие и реализация карьеры имеют далеко идущие последствия как для индивидуальной мотивации профессиональной деятельности военнослужащего, так и для состояния общества в целом. Если в государственной организации существует эффективная система социальной мобильности, развития карьеры в целом, то она не только обеспечивает достижение внутриорганизационных целей, но и одновременно поддерживает профессиональную устойчивость личности, способствует формированию здоровой социальной атмосферы.

Литература

1. Государственная служба. Вып. 14: Карьера и профессиональный рост: Зарубежный опыт / РАГС при Президенте РФ. В.Т.К. Карьерная стратегия и служебная тактика в системе гос. службы. Научно-информ. отд. / Калинкина Л.В., Квашнин Г.М., Куприна Е. - М.: Изд-во РАГС, 1996. 146с.
2. *Карташова Л.В.* Управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 2011. 160 с.
3. *Аверин А.Н.* Управление персоналом (человеческими ресурсами). – М., 2010. 207с.
4. *Фомин В.* Влияние кризиса на карьеры высококвалифицированных специалистов // Управление персоналом. 2009. № 14 (216). С. 80–83.
5. *Беклемищев Е.П., Панкратова И.А.* Личностные детерминанты карьерного развития государственных и муниципальных служащих // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2006. № 1–2. С. 45–48.
6. *Беклемищев Е.П., Панкратова И.А.* Об образе карьеры и его роли в профессиональном развитии чиновников // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2008. № 2. С. 74–81.
7. *Кулешов С.М.* Профессиональная карьера офицеров российских военно-воздушных сил // Регионология. 2007. № 4. С. 229–232.
8. *Поляков В.А.* Технология карьеры: Практическое: руководство / Акад. нар. хозяйства при Правительстве РФ. – М.: Дело, 2005. 273с.
9. *Турчинов А.И.* Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М., 1998. С. 56.
10. *Беклемищев Е.П., Константинов В.М.* Типовая карьера как один из индикаторов работы по формированию кадров (на материалах судей арбитражных судов в пределах ЮФО) // Материалы научно-практической конференции «Государственная и муниципальная служба в системе управления регионом». – г. Тверь, 2002. – С. 271-273.
11. *Пыханов Ю.В., Кулешов С.М.* Актуальные проблемы управления профессиональной карьерой офицерских кадров // Армия и общество. 2011. № 3. С. 118–121.

Beklemishchev Evgenii Petrovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Public and Municipal Administration; South-Russia Institute of Management - branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54,

Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: kugs@uriu.ranepa.ru;

Pankratova Irina Anatolevna, Candidate of psychological sciences, assistant professor of organizational psychology and age; Southern federal university (13, Nagibina St., Rostov-on-Don, 344038, Russian Federation). E-mail: ckags_student@mail.ru

CURRENT TRENDS AND METHODS OF IMPROVING THE MANAGEMENT OF CAREER DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS

Abstract

The article deals with modern trends to improve the management career development of civil servants. Different approaches management career civil servants. The attention is focused on the need to take into account the principle of systems in the formation of social professional career management technology.

Keywords: *civil servants, career, career management, typical career, career plan management activities, human technology.*