

УДК 316.012

Дахно Екатерина Валерьевна

аспирантка кафедры социологии,
политологии и права ИППК ЮФУ
infoippk@sfedu.ru

Dakhno Ekaterina Valerievna

Postgraduate Student of
the Department of Sociology,
Political Science and Law of the Institute for Retraining
and Development of Vocational Competence of
Southern Federal University
infoippk@sfedu.ru

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИИ

В статье рассматриваются система управления карьерой государственных служащих в условиях реформирования государственной службы в России. Автор анализирует пути оптимизации разработки и внедрения современных систем управления карьерным развитием госслужащих с учетом закономерностей их развития и особенностей деятельности государственной службы.

Ключевые слова: развитие карьеры, управление развитием карьеры, карьерная среда, модель профессиональной карьеры.

CAREER MANAGEMENT OF CIVIL SERVANTS IN RUSSIA

The article deals with the system of career management of civil servants in the context of public service reform in Russia. The author examines ways to optimize the design and implementation of modern management systems for civil servants career development taking into account the regularities of their development and characteristics of public service.

Key words: career development, management by career development, career environment, professional career model.

В настоящее время в России сложилась ситуация, при которой реформирование государственной службы является одним из важнейших направлений реформ. Кардинальное повышение эффективности и качества государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, повышение качества оказываемых государством услуг – задача реформирования системы государственной службы. Эффективность проводимых реформ в России зависит от повышения эффективности деятельности государственных служащих, что может быть обеспечено применением новых социальных технологий в управлении, которые способствовали бы развитию личностного и профессионального потенциала кадров государственной гражданской службы.

Для современной России характерен поиск теоретической и методологической основ реформирования многих сфер жизнедеятельности. Отсутствие методологии и теории, раскрывающих особенности процесса управления развитием карьеры государственных служащих, делает реформирование государственной службы недостаточно эффективным. Отчасти это связано с тем, что становление и развитие управления карьерным ростом и карьерным развитием в России, как, впрочем, и за рубежом, происходит в очень противоречивой форме.

Профессия государственного служащего – одна из самых социально значимых, сложных, требующая на подготовку больших затрат времени и средств. В ходе современной административной реформы необходимо оптимизировать структуру государственного аппарата, обеспечить повышение эффективности управления развитием его кадрового потенциала. Поэтому возрастает потребность в создании методологической базы развития управления кадрами в системе государственной службы и профессионального обучения государственных гражданских служащих как стратегического ресурса организационного развития системы государственной службы.

Раскрытие целостной системы управления карьерным развитием государственных гражданских служащих позволит с новой точки зрения подойти к анализу концептуальных положений, целей, задач и функций организационного управления в системе государственной службы, выявить объективные проблемы и источники ее развития.

При всей широте спектра исследований проблемы профессионального карьерного развития государственных служащих и управления развитием карьеры рассматривалась фрагментарно в научной литературе в качестве предмета социологического анализа. Все это явилось основанием для выбора темы исследования, определения направлений и задач статьи.

В практической области актуальность темы обусловлена тем, что происходящие изменения в государственной службе непосредственно сказываются и на процессе развития карьеры, формируя своего рода заказ на государственного служащего, способного не только успешно осуществлять служебные функции, но и создавать определенный задел для своего служебного роста и профессионального развития.

Современная система организационного управления государственной службы должна способствовать оптимизации разработки и внедрения современных систем управления карьерным развитием

госслужащих с учетом закономерностей их развития и особенностей деятельности. Наличие эффективной системы управления развитием карьеры является фактором профессионального развития государственных служащих, и гарантом эффективного выполнения функций государственной службы в современной России.

Создание системы организационного управления государственной службы отвечающей требованиям времени: потребности в разработке и применении более совершенных технологий кадровой работы, прогнозирование и совершенствование механизмов мотивации деятельности людей на государственной службе и повышение эффективности их труда обуславливает практическую значимость данного исследования.

Руководство государственной службы России пришло к пониманию необходимости управлять карьерой государственных служащих. Понимание профессиональных критериев государственного служащего, его навыков и ценностей наиболее важно для оптимизации его карьерного роста и развития. Развитие же карьеры в свою очередь необходимо для реализации стратегического плана повышения эффективности функционирования государственной службы.

Управление развитием карьеры – это одно из направлений кадровой работы, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения сотрудников государственной службы. Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей индивида, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

Анализ федерального законодательства, в частности Федерального закона № 79 показывает, что оно не содержит норм, которые закрепляли бы функцию планирования карьеры для государственных гражданских служащих. Для отдела, занимающегося кадровой работой, не предусмотрена работа по консультированию служащих о возможностях должностного роста, таким образом, нет функций по управлению карьерой.

В настоящее время реформа государственной службы – один из важнейших приоритетов развития России. Несмотря на принятие ряда нормативных правовых актов, осуществление ряда мероприятий и проектов, даже, несмотря на то, что актуальность приоритетности реформирования аппарата госслужбы дважды озвучивалась в Посланиях Президента России Федеральному Собранию. При этом констатируется достижение некоего стабильного состояния системы государственной службы.

Реформирование как процесс – совокупность последовательных действий государственных органов власти различного уровня и компетенции по реорганизации какой-либо стороны общественной жизни. Переустройство российской власти имеет три составляющих;

- первая – перераспределение ответственности и полномочий власти различных уровней;
- вторая – административная реформа (реформа устройства исполнительной власти);
- третья – реформа государственной службы.

Реформирование государственной службы – совокупность последовательных действий государственных органов власти различного уровня и компетенции по изменению системы государственной службы с целью ее реорганизации для достижения максимальной эффективности.

Изучив и проанализировав научно-исследовательские и нормативно-правовые источники, посвященные проблеме карьеры, карьерного развития и управления карьерным развитием, можно сделать следующие выводы: с одной стороны, в современной социологии управления вопросам карьеры и карьерного развития уделяется большое внимание, освещаются вопросы заинтересованности кадровой службы государственного органа и самих государственных служащих в управлении карьерой государственных служащих, подробно рассматривается процесс организации карьеры. Однако эти исследования носят локальный, фрагментарный характер, методологически целостных исследований крайне мало.

Большинство работ, посвященных теоретическим аспектам рассмотрения этой темы, рассматривают различные идеальные модели системы организации карьеры и анализируют отдельные, входящие в них элементы. Однако, крайне мало произведений, посвященных изучению карьерных процессов в сфере государственной службы на современном этапе реформирования государственной службы с точки зрения осознания человеком вопроса организации и управления собственным карьерным развитием.

Сложность развития карьеры обусловлена ее многофакторностью, прежде всего связанных как с особенностями личности работника, делающего карьеру, так и среды, в которой развивается карьера, а также особенностями развития общества, в котором действуют человек и среда. Для полного изучения понимания и овладения механизмами воздействия на характер карьеры необходимо учитывать, как сложные связи ее образующих элементов, так сложность особенностей самих этих элементов.

Вопросы карьерного движения и собственная роль в управлении собственной карьерой представляют для этой категории служащих особый интерес. В иерархической системе государственной

службы работники перемещаются на другие участки деятельности как снизу вверх, так и по горизонтали, в силу ротаций, чтобы заполнить образующиеся по разным причинам вакансии. Государственные служащие (особенно занимающие высшие и главные должности гражданской службы) не сами вырабатывают решения, хотя окончательный выбор иногда бывает за ними.

Управление должностной карьерой государственных служащих представлено автором в качестве центрального звена управления персоналом государственной службы, путем влияния на структуру, функции, должностные статусы и роли служащих. Государственная служба представляет собой своего рода пространство, в котором осуществляется карьера. Это карьерное пространство характеризуется определенной емкостью, связями, структурным наполнением, происходящими в нем процессами. Устойчивость карьерного процесса во многом зависит от структуры карьерного пространства. В вертикальном разрезе она сегодня представлена пятью должностными и пятнадцатью квалификационными уровнями. Такая структура содержит в себе все предпосылки для планомерного карьерного движения, как в должностном, так и в квалификационном отношении.

Кадровые технологии выполняют специфические управленческие функции: они дифференцировано воздействуют на систему отношений в организации с целью удовлетворения ее потребностей в количественных и качественных характеристиках служащих; обеспечивают рациональное включение профессиональных возможностей служащего в систему предписанных и профессиональных ролей в организации; на их основе формируется механизм воспроизводства и востребованности профессионального опыта служащего. Одновременно кадровые технологии позволяют решать задачи и функции, которые свойственны общим управленческим технологиям, побуждая человека к изменению своей роли в организации, созданию климата доверия, удовлетворенности трудом.

Нормативно-правовой основой для применения кадровых технологий в государственной службе являются федеральные законы, законы субъектов РФ, указы Президента РФ, регулирующие вопросы прохождения государственной и муниципальной службы, конкурсного замещения вакантных должностей, оценки, увольнения служащих и ряд других. В государственной службе не все кадровые технологии в равной мере нормативно обеспечены. Нормативную правовую основу имеют такие кадровые технологии, как аттестация, конкурсное замещение должностей, формирование и использование кадрового резерва.

В настоящее время практически не имеют нормативных такие кадровые технологии, как управление карьерой, ротация кадров, проведение государственных квалификационных экзаменов, и некоторые другие.

Современная система управления развитием карьеры государственных служащих должна основываться на создании системы мотивирования профессионального развития служащих по принципу выделения критериев и параметров профессионализма и поддержания постоянного баланса соответствия между личностью и требованиями профессиональной деятельности. Основными критериями профессионализма государственных служащих в современных российских условиях являются: профессиональная компетентность; творческий подход к работе; соответствие профессии психосоциальному типу работника; высокая мотивация на достижение вершин мастерства в профессиональной сфере и социального статуса; умение планировать карьерное развитие и предвидеть результаты профессиональной деятельности; профессиональная преданность своему делу.