

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Короткова Наталья Андреевна, аспирант

Астраханский государственный университет
414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: korotkowska@mail.ru

В статье рассматриваются новые подходы к управлению карьерой и высказывается предположение о том, актуально ли их применение в государственной службе. Анализируются современные карьерные ожидания работников органов власти. Выявляются возможности повышения эффективности управления карьерой государственных служащих в рамках современного видения профессиональной карьеры.

Ключевые слова: карьера, управление карьерой, государственная служба, личностные потребности, эффективность

A NEW APPROACH TO THE CAREER MANAGEMENT OF PUBLIC SERVANTS

Korotkova Natalya A., postgraduate student

Astrakhan State University
20a Tatishchev st., Astrakhan, 414056, Russia
E-mail: korotkowska@mail.ru

This paper deals with the consideration of new approaches to career management and makes suggestion about the topicality of their application in public service. The paper analyzes modern career expectations of enthusiastic public servants and indicates opportunities that can increase effectiveness of career management of public servants in connection with the new look at professional career.

Keywords: career, career management, public service, personal needs, effectiveness

Последние несколько десятилетий можно считать богатыми на новшества во всех сферах общественной жизни. Наряду с активным развитием науки и техники происходит смена социальных ориентиров и пересмотр ценностей, появление новых теорий и концепций. Традиционные подходы к пониманию многих аспектов человеческой жизни не выдерживают испытания информационной революцией. Новые взгляды на общество и роль человека в нем вызвали изменения в привычных, устоявшихся концепциях карьеры.

Стандартное понимание карьеры – это восприятие профессионального пути как восхождения по некоей лестнице, от нижней ступени к высшей, непрерывный и планомерный процесс, сопровождающийся ростом заработной платы, материального достатка и уважения со стороны других членов общества.

В последнее время такая трактовка карьеры претерпевает изменения. Сегодня карьера – это не только и не столько увеличение стоимости специалиста на рынке труда и постоянное повышение в должности, сколько нахождение точки своей полной самореализации. То есть если раньше считалось, что человек – объект карьеры: его нанимали, переманивали, развивали, то теперь он – субъект карьеры. Карьера рассматривается как процесс, которым управляет не организация, а сам человек [8].

В социологии в самом определении понятия «карьера» кроется нечто большее, чем мы привыкли ожидать. Социологи, говоря о карьере, часто используют такие слова, как «перемещение» (территориальное, пространственное) и «мобильность» (изменение социального статуса). На этом-то и строится новое, расширенное видение карьеры [4, с. 122].

Современная карьера подразумевает частичный отказ от линейного последовательно-поступательного продвижения от низших ступеней карьерной лестницы к высшим в пользу нелинейного пути, имеющего сложный и динамичный характер

[3, с. 171–173]. Этот путь может включать периоды подъема и спада, остановку и смену видов деятельности. В контексте данного подхода получило развитие такое явление, как «дауншифтинг», которое означает временный отказ от карьеры либо приостановку в карьере («постановку карьеры на паузу») для того, чтобы подвести итоги, осмотреться, уделить время себе, семье, близким [5, с. 204].

Обратимся теперь к карьере такой категории работников, как государственные служащие. Данный вид профессиональной деятельности имеет свои уникальные особенности и должен рассматриваться отдельно. Формирование государственной службы в нашей стране происходило под влиянием многих факторов, как то: исторические события, религия, нормы морали и нравственности, и т.д.

Государственная служба в ее нынешнем понимании сформировалась из громадной сословной бюрократической пирамиды с императором в ее вершине (в конце XIX – начале XX века в России существовал самый многочисленный в мире административный аппарат) [1, с. 115]. После революции на смену разрозненности и несобранности пришла жесточайшая централизация, тоталитарный режим с его специфическим отношением к людям вообще и к государственным служащим (как особому классу) в частности. Наконец, в начале 90-х гг. XX века железная рука «отпустила» бразды правления, и на государственной службе началась децентрализация, сопровождавшаяся демократизацией общества.

Что происходит на государственной службе сегодня? Действующее российское законодательство вполне определенно устанавливает организационно-правовые формы, в которых осуществляется государственная служба и соответственно регламентирует не только круг лиц, обладающих статусом государственных служащих, но и регулирует систему прохождения ими служебной карьеры [6].

Необходимость управления карьерой госслужащих со стороны органов власти обусловлена стремлением рационально использовать профессиональные способности сотрудников для достижения целей государственной службы. Кроме того, органы власти имеют определенные потребности в найме оптимального количества сотрудников надлежащей квалификации. Одной из целей управления карьерой госслужащих является создание государством эффективных стимулов для трудовой отдачи персонала, а также обеспечение стабильности кадровых ресурсов органов власти.

Управление карьерой можно рассматривать со стороны самого человека. Как было сказано выше, в настоящее время человек рассматривается как субъект карьеры, ее творец. Но справедливо ли это для государственных служащих? Чего ждет человек от службы в государственных органах? Прежде всего, самореализации. Продвижения по службе, получения более высокой должности, содержательной, отвечающей склонностям работы, планомерного повышения заработной платы. Что получает он в действительности?

На госслужбе, в силу ее специфики, темпы развития карьеры персонала значительно ниже, чем в предпринимательских структурах. Анализ должностного продвижения государственных служащих свидетельствует и о стихийности процесса карьерного роста, неравномерности стажа пребывания в должности, образовании так называемых карьерных «тупиков», карьерных «свалок», скоростных и десантных карьер [10].

Честолюбивый молодой человек, желающий продвинуться по службе, может годами ждать своего шанса, поскольку на ступеньку выше его стоит настолько же амбициозный, и настолько же молодой сотрудник. Поскольку руководящих постов на всех не хватает, нередко в подобных «тупиковых» ситуациях начинаются так называемые статусные войны. Вследствие подобных казусов страдает социально-психологический климат госслужащих. Кроме того, энергия персонала направлена не на повышение эффективности труда, а на борьбу за власть.

Для повышения эффективности управления карьерой госслужащих необходимо предпринять серьезные меры. В частности, в соответствии с новыми представлениями о карьере, необходимо достигнуть баланса между личностью работника и требованиями профессиональной деятельности. Если самореализация через планомерное

продвижение работника по строго иерархизированной прямой невозможно, не лучше ли (в разумных пределах) обеспечить возможность передвижения сотрудников между разными отделами одной государственной структуры?

Новые тенденции в понимании карьеры выводят на передний план универсальные знания. От работника, претендующего на успех, требуется не обладание набором конкретных навыков, а мета-умения: способность быстро адаптироваться к часто меняющимся условиям организационной среды и к эффективному самообучению [7]. А расширить компетенции работника за рамки одной предметной области можно благодаря перемещению его из отдела в отдел, смене обязанностей [2, с. 168–171]. Работник любой организации (и особенно государственной структуры) должен иметь представление обо всех аспектах ее деятельности. В настоящее время большинство госслужащих не осведомлено о том, что происходит «за пределами их компетенции», что существенно ограничивает их возможности.

В Астраханской области вопрос эффективного управления карьерой государственных служащих поднимался неоднократно. Реализация стратегии социально-экономического развития Астраханской области предполагает переход на инновационный путь развития, организацию конкурентоспособной экономики. Это, в свою очередь, невозможно без формирования кадрового потенциала государственного управления.

В настоящее время в Астраханской области активно реализуется Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций, различных организационно-правовых форм собственности, ведется работа по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Астраханской области. Цель проекта – создание системы подготовки молодежи для дальнейшей работы в сфере государственного и муниципального управления, на предприятиях реального сектора экономики, содействие их деловой самореализации на территории Астраханской области, а также выявление перспективных молодых управленцев и специалистов [9].

Что немаловажно, особенно остро на данный момент встает вопрос об эффективном использовании профессиональных и личностных способностей молодых специалистов. Следовательно, можно сделать о том, что администрация Астраханской области всерьез заинтересована в повышении эффективности государственной службы через реализацию проекта «Молодежный кадровый резерв Астраханской области» и инновационного подхода к пониманию карьеры.

Карьера – это своеобразный и многообразный путь личностного развития человека. Эффективное управление карьерой, позволяющее достичь баланса между потребностями организации и личностными потребностями работника, – сложный, но неосцимемо важный процесс. Особенно актуален этот вопрос в отношении государственных служащих – людей, ежедневно делающих все возможное для поддержания политической, экономической и социальной стабильности, процветания и благоденствия государства. Новый подход к пониманию карьеры как продукт смены ценностных ориентиров постепенно охватывает все виды профессий. Некоторые идеи этого подхода могут послужить повышению эффективности управления карьерой государственных служащих.

Список литературы

1. Игнатов В. Г. История государственного управления России / В. Г. Игнатов. – М. : Феникс, 2002. – 230 с.
2. Минева О. К. Опыт компании Toyota по совершенствованию процесса принятия управленческого решения / О. К. Минева, Д. А. Лунев // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2012. – № 4 (33). – С. 168–171.
3. Минева О. К. Управление поливариативной карьерой в рамках современного менеджмента / О. К. Минева, Д. А. Лунев // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2012. – № 4 (33). – С. 171–173.
4. Минева О. К. Менеджмент деловой карьеры в современном мире / О. К. Минева // Вестник СГТУ. – 2012. – № 4 (66). – С. 120–126.
5. Овдей С. В. Современные взгляды на карьеру руководителя / С. В. Овдей, А. А. Трус, Ю. А. Трус // Проблемы управления. – 2009. – № 4 (33). – С. 203–209.

6. Козбаненко В. А. Публично-правовая природа статуса гражданских и муниципальных служащих: общее и особенное / В. А. Козбаненко. – Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/comm/3932/>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
7. Лотова И. П. О некоторых результатах психолого-акмеологических исследований профессиональной карьеры государственных служащих : Мат-лы методического семинара / И. П. Лотова. – Режим доступа: <http://akmeolog.narod.ru/report003.html>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
8. Могилевкин Е. Карьерный менеджмент приморцев сменился самоменеджментом / Е. Могилевкин. – Режим доступа: http://www.zrpress.ru/business/vladivostok_09.07.2012_54845_karjernyj-menedzhment-primortsev-smenjaetsja-samomenedzhmentom.html, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
9. Проект «Молодёжный кадровый резерв Астраханской области». Администрация губернатора Астраханской области. – Режим доступа: <http://adm.astrobl.ru/stranica-sayta/proekt-molodyozhnyu-kadrovyy-rezerv-astrahanskoj-oblasti>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
10. Саркисова И. Б. Управление карьерой в сфере государственной гражданской службы / И. Б. Саркисова, С. В. Недвижай. – Режим доступа: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/2848-2012-05-26-19-51-45>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

References

1. Ignatov V. G. Istorija gosudarstvennogo upravlenija Rossii / V. G. Ignatov. – М. : Feniks, 2002. – 230 с.
2. Mineva O. K. Opyt kompanii Toyota po sovershenstvovaniju processa prinjatija upravlencheskogo reshenija / O. K. Mineva, D. A. Lunev // Kaspijskij region: politika, jekonomika, kul'tura. – 2012. – № 4 (33). – S. 168–171.
3. Mineva O. K. Upravlenie polivariativnoj kar'eroj v ramkah sovremennogo menedzhmenta / O. K. Mineva, D. A. Lunev // Kaspijskij region: politika, jekonomika, kul'tura. – 2012. – № 4 (33). – S. 171–173.
4. Mineva O. K. Menedzhment delovoj kar'ery v sovremennom mire / O. K. Mineva // Vestnik SGTU. – 2012. – № 4 (66). – S. 120–126.
5. Ovdej S. V. Sovremennye vzgljady na kar'eru rukovoditelja / S. V. Ovdej, A. A. Trus', Ju. A. Trus' // Problemy upravlenija. – 2009. – № 4 (33). – S. 203–209.
6. Kozbanenko V. A. Publichno-pravovaja priroda statusa grazhdanskih i municipal'nyh sluzhashhij: obshhee i osobennoe / V. A. Kozbanenko. – Rezhim dostupa: <http://www.lawmix.ru/comm/3932/>, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
7. Lotova I. P. O nekotoryh rezul'tatah psihologo-akmeologicheskix issledovanij professional'noj kar'ery gosudarstvennyh sluzhashhij : Mat-ly metodicheskogo seminaru / I. P. Lotova. – Rezhim dostupa: <http://akmeolog.narod.ru/report003.html>, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
8. Mogilevkin E. Kar'ernyj menedzhment primorcev smenilsja samomenedzhmentom / E. Mogilevkin. – Rezhim dostupa: http://www.zrpress.ru/business/vladivostok_09.07.2012_54845_karjernyj-menedzhment-primortsev-smenjaetsja-samomenedzhmentom.html, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
9. Projekt «Molodjozhnyj kadrovij rezerv Astrahanskoj oblasti». Administracija gubernatora Astrahanskoj oblasti. – Rezhim dostupa: <http://adm.astrobl.ru/stranica-sayta/proekt-molodyozhnyu-kadrovyy-rezerv-astrahanskoj-oblasti>, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
10. Sarkisova I. B. Upravlenie kar'eroj v sfere gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby / I. B. Sarkisova, S. V. Nedvizhaj. – Rezhim dostupa: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/2848-2012-05-26-19-51-45>, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.

СОВРЕМЕННАЯ ВОСТОЧНАЯ И РОССИЙСКАЯ МОДЕЛИ СЕМЬИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Порохнюк Елизавета Валерьевна, аспирант

Астраханский государственный университет
414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: porelizaveta@yandex.ru