

ПРИЕМЛЕМОСТЬ ДОЛГОСРОЧНЫХ КАРЬЕРНЫХ ПЛАНОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Шарин Валерий Иванович	доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45). E-mail: Sharin_vi@usue.ru
Потапова Светлана Викторовна	кандидат экономических наук, доцент кафедры коммерции, логистики и экономики торговли, Уральский государственный экономический университет (620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45). E-mail: Svetlanavp@bk.ru

Аннотация

Исследование направлено на установление приемлемости использования долгосрочных карьерных планов при планировании должностного роста государственных и муниципальных служащих. Цель исследования – на основе анализа существующих теорий долгосрочного планирования карьеры чиновников с применением долгосрочных индивидуальных планов должностного роста, а также изучения особенностей организации прохождения государственной и муниципальной службы в Российской Федерации оценить приемлемость их использования органами власти, а также предложить инструмент индивидуального планирования – краткосрочные планы профессионального развития служащих консалтингового типа.

Ключевые слова: государственная гражданская и муниципальная служба, недостатки долгосрочных индивидуальных карьерных планов, краткосрочные планы профессионального развития консалтингового типа.

Введение

В настоящее время многие исследователи отмечают необходимость введения долгосрочного индивидуального карьерного планирования на государственной и муниципальной службе как эффективного механизма мотивации чиновников.

Однако, по нашему мнению, долгосрочное планирование органами власти карьеры государственного и муниципального служащего не может быть эффективно реализовано по целому ряду причин, например, из-за отсутствия долгосрочных и среднесрочных стратегических программ развития самого органа власти, его структурных подразделений, работающего там персонала, отсутствия карьерного пространства, острой неофициальной конкуренции за должности, «потолка» компетенции чиновника, изменчивости мотивационной сферы человека во времени и других причин.

Необходимы иные подходы к выбору инструментов карьеры чиновников с доминированием личной ответственности за должностную траекторию, соответственно, и другие инструменты их профессионального роста.

Теоретические основы долгосрочного карьерного планирования

В работах многих российских исследователей, например, Черновой Е., Рогожкина А. [1-2] утверждается, что индивидуальные долгосрочные планы карьерного роста являются стабилизирующим фактором труда и позволяют добиться: удовлетворения потребностей работника в развитии своего мотивационного потенциала, в том числе, и профессионального роста; повышения конкурентоспособности государственных служащих на рынке труда, уверенности в собственных силах; стабильности поведения работников за счет создания системы планового их перемещения внутри организации; возможности планирования профессионального развития служащих с учетом, как их

личных интересов, так и перспектив развития организации; возможности целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности; позитивной стабилизации кадрового корпуса, сохранения в нем преемственности социально значимых традиций, опыта и ориентаций.

Предлагаются и конкретные модели индивидуальных долгосрочных карьерных планов, пригодные для практического применения. Так Шапиро С.А. предлагает вышестоящему руководству планировать карьеру лишь особо значимым служащим, в которых оно заинтересовано. Карьерограмма содержит схему должностного роста вертикального типа, дающую формализованное представление о том, какой путь должен пройти работник для занятия определенных должностных позиций и какие знания ему необходимо приобрести для эффективной деятельности на конкретной должности. Продолжительность достижения пика карьеры по схеме составляет 20 – 25 лет, то есть к 40 – 45 годам чиновник должен достигнуть максимально возможных результатов должностного роста [3].

Модели исходят из посыла обязанности органа власти обеспечить долгосрочную должностную карьеру чиновникам. Поэтому основная нагрузка в этом деле должна лечь на кадровую службу, которая является субъектом отношений, обеспечивает профессиональную подготовку служащих и своевременное их продвижение по должностной лестнице. Кадровая служба в этих целях должна быть усилена штатными специалистами по разработке и сопровождению стратегии должностного роста [4 – 5].

Практика формирования долгосрочных карьерных планов успешно применяется ведущими фирмами мира. Возможно, это побудило авторов предложить данную кадровую технологию и для государственного сектора.

Между тем, Кибанов А.Я. отмечает, что индивидуальные планы карьерного роста являются внутрифирменным инструментом реализации процесса управления деловой карьерой. Они содержат описание целей работника относительно своего служебно-профессионального продвижения на длительный срок, а также меры, которые он должен предпринять для достижения этих целей. План подписывается работником и руководителем фирмы, что, по мнению автора, позволяет вовлечь руководство в процесс развития карьеры работника, заручиться его поддержкой.

Определяющим условием индивидуального долгосрочного планирования карьеры является наличие карьерного пространства – это все те должностные, профессиональные, статусные и материальные возможности для развития и роста, которые имеет организация. Если в фирме узкое карьерное пространство (не более двух-трех уровней иерархии при относительно небольшой численности), неизбежно возникнут трудности с продвижением даже самых перспективных работников. Требования к карьерному пространству следующие: развитая структура организации, «высокая» иерархическая лестница, большая номенклатура должностей, стабильность должностной структуры, возможность простора для профессионального и должностного роста, заметная ротация кадров, наличие дочерних предприятий или филиалов, значительная управленческая прослойка [6 – 7].

Таким образом, индивидуальные долгосрочные карьерные планы могут применяться не во всех случаях. Их сфера – крупные организации (корпорации, холдинги и т.п.), имеющие значительное карьерное пространство, которое создает необходимое и достаточное условие карьерного роста перспективных работников. В связи с чем возникает вопрос о возможности применения данных кадровых технологий на государственной и муниципальной службе.

Оценка приемлемости долгосрочных карьерных планов на государственной и муниципальной службе

Рассмотрим: могут ли применяться индивидуальные долгосрочные карьерные планы на государственной и муниципальной службе.

В органах власти отсутствует перспективное планирование развития. Как правило, в государственных органах отсутствуют долгосрочные и среднесрочные стратегические программы развития, как самого органа, его структурных подразделений, так и работающего там персонала. Большинство государственных органов по-прежнему работают в режиме реагирования на уже произошедшие изменения и осложнения. Это же относится и к кадровой политике.

В отсутствие программы действий, реального прогноза потребностей в кадрах, эффективных механизмов мотивации персонала, руководство и кадровые службы государственных органов вынуждены реагировать на уже случившиеся кадровые проблемы (текучесть кадров, нехватка специалистов определенного профиля или руководителей высокой квалификации, незаинтересованность в постоянном повышении профессионализма и т.п.) [8, с. 25].

В условиях частой смены высшего руководства в государственных органах и последующих не регламентированных назначениях новой команды кадровое планирование становится практически невозможно. Смена руководителя любого уровня (по объективным и субъективным причинам) означает приход новой команды, со своим видением и подходами, руководитель вносит коррективы в структуру и персональный состав аппарата, как правило, субъективно, без учета кадрового резерва, что ведет к значительной ротации кадров.

Так как преемственность руководства практически отсутствует, происходит критическая переоценка предыдущего периода деятельности всех сотрудников. В этой обстановке для оставшихся представителей старой команды карьерный рост как мотив и как факт, становится неактуален, есть у них индивидуальный план карьерного роста или нет [9 – 10].

Перспективное кадровое планирование на службе все большее заменяется краткосрочным – широкое распространение получают срочные трудовые контракты (в основном, на год), которые демотивируют государственных служащих и лиц, замещающих государственные должности к стратегическому, перспективному поведению. Поэтому руководители органов власти, сами находящиеся в нестабильном кадровом положении не мотивированы заниматься перспективным планированием карьеры своих сотрудников.

Значительная часть молодых чиновников не ориентируются на долговременную карьеру. Согласно проведенным опросам в 8 федеральных министерствах, органах власти трех субъектов Российской Федерации и трех муниципальных образованиях, определенно не хотели бы перейти на другую работу только менее половины (44%) из числа опрошенных респондентов. Две трети опрошенных (64%) не исключают для себя возможности уйти не просто из данной организации, а вообще с государственной или муниципальной службы. В исследованных областных администрациях выраженная установка на уход из организации присуща 20 – 30 % молодежи, в городских – 40 – 50 и в федеральных министерствах – 60 % [11, с. 65].

На государственной и муниципальной службе отсутствует карьерное пространство. Структура органов власти, как правило, не развита, иерархическая лестница – короткая, номенклатура должностей относительно не широкая, отсутствие заметной ротации кадров, что объективно не дает возможность предложить динамичный профес-

сиональный и должностной рост чиновникам. Сужают карьерное пространство и практика привлечения руководителей и специалистов из иных сфер, как правило, силовых и политических структур, коммерции.

Долгосрочное планирование должностного роста ограничено индивидуальным человеческим потенциалом. Субъективно, каждый специалист имеет «потолок» компетенции, т.е. предел своих профессиональных возможностей. Его имеют и чиновники. Этот предел невозможно прогнозировать или планировать, он становится очевидным, когда чиновник явно не справляется с должностными обязанностями, «заваливает» работу. Когда и на каком этапе карьеры возникнет это состояние, запланировать невозможно, а значит, долгосрочное планирование в данном случае не будет иметь значения, не принесет ожидаемого результата.

Наличие долгосрочных планов карьерного роста может увеличивать риски конкурентных отношений. Так наиболее опытные чиновники не склонны открывать свои планы, информировать окружающих о своих траекториях карьерного роста. В этом случае на реализацию долгосрочного планирования карьеры могут повлиять конкурентные настроения коллег, соперничество групп, кланов, зависть и т.п. Претендент, заранее объявивший о своих стратегических намерениях, может столкнуться с серьезным противодействием. Карьерное движение на государственной и муниципальной службе направлено на вхождение в очень узкий круг профессиональной или политической элиты, обладающей большими возможностями (в том числе и для самореализации) и не склонной ими делиться. Поэтому, лица, нацеленные на профессиональную карьеру на государственной службе, не склонны афишировать свои планы, конечные и промежуточные цели.

Узость элитарного круга обуславливает острую конкуренцию, в которой знание стратегических целей и планов конкурента поможет решительным образом заблокировать его интересы [12, с. 154].

Мотивация очень подвижная категория и существенно меняется в зависимости от занимаемой должности, возраста, семейных обстоятельств, состояния здоровья, материального благополучия, жизненных планов и приоритетов, и иных факторов. Меняющиеся мотивации обязательно потребуют новых траекторий карьеры, а значит, постоянных корректировок долгосрочных индивидуальных планов, что фактически делает их краткосрочными.

Очень важно, что индивидуальные долгосрочные карьерные планы рассматриваются авторами как инструменты обеспечения органами власти долгосрочной должностной карьеры всем чиновникам, поэтому в рамках долгосрочного планирования орган власти должен обеспечить профессиональную подготовку служащих и своевременное их продвижение по должностной лестнице. С этим согласиться нельзя, так как обеспечить всем служащим карьеру попросту невозможно, к тому же органы власти не имеют полномочий на обеспечение карьеры, а в соответствии с законодательством о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации органы власти предоставляют чиновникам право на должностной рост на конкурсной основе и не более того.

Подходы зарубежных авторов к вопросу об ответственности за выбор и реализацию карьерных траекторий, базируются, в основном, на принципе самоответственности чиновника [13 – 15].

В этой связи уместно говорить о предоставлении органами власти чиновникам возможности карьеры, обеспечении равного доступа к ней и соответствующих механизмов, инструментов карьерного роста (конкурсы на замещение вакантных должностей, кадровый резерв на выдвижение, должностная аттестация, дополнительное про-

фессиональное образование), консультационном сопровождении чиновников на основе составленных ими карьерных прогнозов, планов, иных возможных траекторий профессионального и должностного роста.

Таким образом, долгосрочные (перспективные) индивидуальные планы должностного роста (карьерные планы), приемлемые как инструмент кадрового управления в крупных фирмах с карьерным пространством не принесут ожидаемого эффекта на государственной и муниципальной службе. Это будет вводящий в заблуждение формальный документ.

По нашему мнению, более полезным инструментом индивидуального планирования в сложившихся условиях могут быть краткосрочные (на год) планы профессионального развития, которые составляются непосредственно самим государственным или муниципальным служащим, в зависимости от доминирующих мотиваций, жизненных целей. Планы согласуются с руководством на предмет перспектив реализации плана. Работа при составлении планов носит в большей мере консультативный, консалтинговый характер. Орган власти ориентирует служащих относительно возможных путей профессионального и должностного развития, предоставляет сведения о релевантных открывающихся вакансиях в регионе (муниципальном образовании), требованиях к соискателям, мероприятиях по повышению квалификации, выдвижении в кадровый резерв, подготовке к конкурсам, а также закреплении наставников, составлении планов по самообразованию и т. п.

Консалтинг как инструмент косвенного управления карьерой чиновника активизирует механизмы саморазвития, самоуправления, а краткосрочная основа планирования поможет гибко учитывать: меняющийся мотивационный фон чиновника в связи с изменениями занимаемой должности, возраста, жизненных приоритетов, а также актуальную ситуацию в органе власти.

Сравнительные характеристики долгосрочных индивидуальных планов должностного роста и краткосрочных планов профессионального развития представлены в табл.¹

Таблица

Сравнительный анализ характеристик карьерных планов

Параметры	Долгосрочные индивидуальные планы должностного роста	Краткосрочные планы профессионального развития
Тип планирования	Долгосрочный	Краткосрочный
Разработчик карьерного плана / ответственный за его реализацию	Орган власти	Чиновник
Метод управления планированием карьеры	Административный	Косвенный, консалтинговый
Необходимость корректировки плана в связи с изменением мотивации в период реализации плана	Высокая, требует постоянной корректировки	Низкая, корректировки не требует
Степень реальности достижения планируемых показателей	Без постоянных корректировок – низкая	Высокая, с учетом планирования на короткий этап
Риски планирования	Высокие	Низкие
Риски конкурентного вмешательства в плановый процесс достижения цели	Высокие	Низкие

¹ Составлено авторами.

Заключение

Долгосрочные индивидуальные планы должностного роста, приемлемые как инструмент кадрового управления в крупных фирмах с карьерным пространством, по нашему мнению, не принесут ожидаемого эффекта на государственной и муниципальной службе. Причины носят объективный и субъективный характер. Это: отсутствие долгосрочных и среднесрочных стратегических программы развития органа власти, его структурных подразделений, работающего персонала, отсутствие карьерного пространства, острая неофициальная конкуренция за должности, «потолок» компетенции чиновника, изменчивость мотивационной сферы человека во времени и другие факторы.

Целесообразным инструментом индивидуального планирования могут стать, по нашему мнению, краткосрочные (на год) планы профессионального развития, в большей мере консультативного, консалтингового типа, ориентирующие служащих относительно возможных путей профессионального и должностного развития.

Литература

1. Чернова Е. Повышение мотивации труда государственных служащих // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 3.
2. Рогожкин А. Государственные служащие: особо ответственный труд – особая мотивация // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 11.
3. Шапиро С.А. Управление деловой карьерой государственных служащих // Управление мегаполисом. 2010. № 1.
4. Кузнецов А.М. Некоторые аспекты моделирования кадровой работы по должностному росту государственных гражданских служащих // Теория и практика общественного развития. 2014, № 2.
5. Xia, Zhang; Yuan, Hu Jian. Management of the civil servants' occupational career planning in a new viewpoint of public official manage. Proceedings of the 4th Conference on Systems Science, Management Science and System Dynamics, SSMSSD10, Vol 5, С: 191-195. Опубликовано: 2011.
6. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие/ Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: Проспект, 2013. – 83 с.
7. Романов В.Л. Организационная культура государственной службы // Управленческое консультирование. 2009. № 2 (34).
8. Кочегура А.П. Управление профессиональным развитием государственных служащих как инструмент повышения эффективности их деятельности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2008. № 2. С. 25-34.
9. Богдан Н.Н., Бушуева И.П. Управление непрерывным профессиональным развитием государственных гражданских служащих (региональный аспект): моногр.; РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. — Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. – 289 с.
10. Шарин В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы Российской Федерации: положение дел и перспективы // Известия УрГЭУ, 2015 № 2 (58). С. 111-115.
11. Гимпельсон В., Магун В. На службе государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 5 (73). С. 65-70.
12. Лотова И.П. Особенности прогнозирования государственным служащими профессиональной карьеры // Национальная Ассоциация Ученых. 2015. № 5-5 (10). С. 154-157.

13. Денисов М.В., Вольнова Ю.М. Планирование карьеры муниципального служащего в сборнике: Роль молодых ученых в решении актуальных задач АПК. Сборник научных трудов международной научно-практической конференции молодых учёных и студентов. 2016. С. 345-347.
 14. *Ilies, Camelia-Olivia Straia*. Contemporary career civil servant myths: the Romanian case? Конференция: International Conference on Emerging Markets Queries in Finance and Business. Местоположение: Tirgu Mures, ROMANIA публ.: OCT 24-27, 2013. Emerging Markets Queries in Finance and Business (EMQ 2013). Серия книг: Procedia Economics and Finance. Том: 15. С.: 506-513. Опубликовано: 2014.
 15. *Valickas, Andrius; Valickiene, Rasa Pilkauskaite; Grakauskas, Zygimantas*. Career Development and Learning in the Civil Service. Конференция: Proceedings of 6th World Conference on Educational Sciences. Местоположение: Grand Hotel Excelsior Convention Center, Valletta, MALTA публ.: FEB 06-09, 2014. Proceedings of 6th World Conference on Educational Sciences. Серия книг: Procedia Social and Behavioral Sciences. Том: 191. С.: 413-417. Опубликовано: 2015.
-

Sharin Valery Ivanovich, doctor of Economics, Professor, chair of labour economy and personnel management; Ural state economic University (62/45, 8 Marta St. /Narodnoy voli, Ekaterinburg, 620144, Russian Federation). E-mail: Sharin_vi@usue.ru

Potapova Svetlana Viktorovna, candidate of economic Sciences, associate Professor of Commerce, logistics and trade economy; Ural state economic University (62/45, 8 Marta St. /Narodnoy voli, Ekaterinburg, 620144, Russian Federation). E-mail: Svetlanavp@bk.ru

THE ACCEPTABILITY OF LONG-TERM CAREER PLANS AT THE STATE AND MUNICIPAL SERVICE

Abstract

The study is aimed at establishing the acceptability of long-term career plans in planning the official growth of state and municipal employees. The purpose of the study – based on the analysis of existing theories of long – term career planning of officials with the use of long-term individual plans of job growth, as well as the study of the features of the organization of public service and municipal service in the Russian Federation to assess the acceptability of their use by the authorities, as well as to offer a tool for individual planning-short-term plans for professional development of employees consulting type.

Keywords: *state civil and municipal service, shortcomings of long-term individual career plans, short-term plans of professional development of consulting type.*