

Секция «Стратегия формирования кадрового состава на государственной гражданской службе»

**Особенности развития профессиональной карьеры государственных служащих**

**Смолячкова Юлия Анатольевна**

*Выпускник (магистр)*

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Беларусь

*E-mail: smol.yuliya@mail.ru*

Изучение теоретико-методологического опыта, накопившегося при исследовании карьеры, позволяет определить процесс ее развития как важный показатель внутренней эффективности и уровень социальной ответственности организации. В успешном управлении профессиональной карьерой государственных служащих одновременно заинтересованы и государство, и общество.

Развитие карьеры создает определенные преимущества как для самого работника, так и для организации в целом. Преимуществами для работника являются: более высокая степень удовлетворенности работой в организации, предоставившей ему возможность профессионального роста; повышения уровня жизни; более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни; возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности; повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Преимущества для организации заключаются: в наличии целеориентированных работников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть кадров; в возможности определения потребности в профессиональном обучении работников; в выявлении работников, подготовленных для ключевых направлений деятельности [2, с.129].

Профессиональная карьера государственных служащих рассматривается как достаточно сложное, комплексное социально-психологическое явление. Так, в научной литературе встречаются различные дефиниции профессиональной карьеры государственного служащего.

С точки зрения социологии профессиональная карьера государственного служащего вбирает в себя не только профессиональные перемещения, но и определенные этапы профессиональной социализации.

Профессиональная социализация государственных служащих интерпретируется как:

процесс освоения служащим знаний, умений и навыков, профессионального опыта, социальных ценностей и норм государственной службы, необходимых для реализации должностных обязанностей, прежде всего в области управления, конституционного, административного и других отраслей права;

процесс активной реализации накапливаемого профессионального опыта в управленческой деятельности и общении.

Так, профессиональную карьеру государственного служащего целесообразно рассматривать как процесс, разворачивающийся на протяжении всей трудовой деятельности работника и включающий совокупность всех видов его профессиональных перемещений и этапов социализации в системе государственной службы [1, с.84].

На специфику развития профессиональной карьеры государственного служащего оказывает воздействие множество факторов, которые в целом могут быть классифицированы

на объективные и субъективные.

*Объективные факторы* оказывают внешнее воздействие на развитие профессиональной карьеры служащих.

Выделяют следующие факторы макросреды:

экономические (уровень социально-экономического развития государства, социально-экономический статус государственных служащих);

политические (социально-политическая обстановка в стране, политические ориентации и предпочтения государственных служащих);

социальные (социальный статус и престиж государственной службы, общественное отношение и уровень общественного доверия государственным служащим);

социокультурные (социокультурные традиции, нормы и ценности национальной системы государственной службы);

правовые (нормативно-правовые основы функционирования института государственной службы).

Среди факторов микросреды выделяют организационные и внеорганизационные.

Организационные факторы включают формальные и неформальные условия профессионального карьерного развития государственных служащих.

Формальный уровень представлен:

системой формальных служебных отношений в государственном органе, обусловленных иерархией должностей;

системой управления персоналом, которая реализуется кадровой службой государственного органа посредством кадровых технологий.

Неформальные взаимоотношения государственных служащих в коллективе, удачное стечение служебных обстоятельств описывают неформальную составляющую профессиональной карьеры.

Внеорганизационный фактор представлен ближайшим окружением государственного служащего - семья, родственники, друзья детства (учебы, первых этапов службы), члены их семей.

*Субъективные факторы* профессиональной карьеры отсылают к особенностям личности государственного служащего, которые в сумме составляют его карьерный потенциал.

Карьерный потенциал государственного служащего - это совокупность физических, интеллектуальных и духовных свойств работника, содействующих развитию его профессиональной карьеры.

Выделяют такие блоки карьерного потенциала как: психофизиологический, личностный, квалификационный и духовный.

Психофизиологический потенциал состоит из задатков, способностей, состояния соматического и психофизического здоровья, характеристик пола и возраста.

Личностный потенциал связан в первую очередь с личностными качествами (ответственность, исполнительность и т.д.), а также интересами, мотивами (мотивация на профессиональную деятельность, мотивация к карьере и т.д.), потребностями и др.

Квалификационный потенциал учитывает уровень и профиль образования, объем и

качество знаний, профессиональных умений и навыков государственных служащих.

Духовный потенциал характеризуется жизненными стратегиями, ценностными ориентациями, нравственными качествами и идеалами государственного служащего и т.д. Так, в профессиональной карьере существенную роль играют такие ценности и идеалы как честность, подчинение закону, справедливость, беспристрастность, политическая нейтральность личности и т.д. [1, с.86].

Таким образом, построение профессиональной карьеры государственными служащими зависит от множества факторов, среди которых можно выделить объективные (внешнее воздействие) и субъективные (личностные качества, интересы, мотивы и др.). В совокупности данные факторы могут выступать как иницилирующие карьерное продвижение, так и сдерживающие, тормозящие его.

### Источники и литература

- 1) Грибановский С.П. Профессиональная карьера госслужащих: понятие, сущность и особенности развития / С.П. Грибановский // Проблемы управления. – 2014. – № 1 (50). – С. 128 – 133.
- 2) Дахно Е.В. Развитие профессиональной карьеры государственного гражданского служащего в современной России / Е.В. Дахно // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2011. – № 5 (10). – С. 129 – 131.