

Проблематика карьерной успешности молодых специалистов на государственной и муниципальной службе

Зотов Владимир Борисович

Д-р экон. наук, проф. каф. государственного и муниципального управления
ORCID: 0000-0001-6509-5344, Researcher ID: C-9997-2019, SPIN-код: 2655-8236, Author ID: 328108
e-mail: zotov-vladimir@yandex.ru

Государственный университет управления, Москва, Россия

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы поведенческой оценки успешности построения карьеры специалиста на государственной и муниципальной службе. Проведен анализ основных подходов к построению успешной карьеры и профессиональной реализации работника. Особое внимание уделено развитию профессиональных качеств государственного и муниципального служащего. С учетом требований федеральных государственных стандартов определены основные области компетенций, необходимых в современных условиях для построения успешной карьеры молодого специалиста или управленца на государственной и муниципальной службе. По результатам исследования сделан вывод, что в современная система высшего образования нуждается в дополнительных обучающих программах с учетом обозначенных компетенций и критериев оценки успешности молодых специалистов на государственной и муниципальной службе.

Ключевые слова

Муниципальное и государственное управление, успешность, карьерный рост, профессиональные компетенции, критерий

Для цитирования: Зотов В.Б. Проблематика карьерной успешности молодых специалистов на государственной и муниципальной службе // Вестник университета. 2022. № 11. С. 20–25.

Problems of career success for young professionals in public and municipal service

Vladimir B. Zotov

Dr. Sci. (Econ.), Prof. at the State and Municipal Administration Department
ORCID: 0000-0001-6509-5344, Researcher ID: C-9997-2019, SPIN: 2655-8236, AuthorID: 328108
e-mail: zotov-vladimir@yandex.ru

State University of Management, Moscow, Russia

Abstract

This article discusses the problems of behavioral assessment of the success of building a career of a specialist in the state and municipal administration. The main approaches to building a successful career and professional realisation of an employee is analysed. Special attention is paid to the development of professional skills among the state and municipal employees. With the requirements of federal state standards in mind, the main areas of competence needed in today's environment for building a successful career of a young specialist or manager in the state and municipal administration are determined. According to the results of the study, it has been concluded that in the modern system of higher education needs additional training programmes taking into account the designated competencies and criteria for assessing the success of young professionals in the state and municipal service.

Keywords

Municipal and state administration, success, career growth, professional competencies, criterion

For citation: Zotov V.B. (2022) Problems of career success for young professionals in public and municipal service. *Vestnik universiteta*, no. 11, pp. 00–00.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях необходимости повышения устойчивого развития Российской Федерации на фоне происходящих глобальных изменений, острого политического противодействия между некоторыми государствами, действия негативных макроэкономических факторов, вызванных, в том числе и санкционными ограничениями, особую важность приобретает повышение эффективности государственного и муниципального управления, что ставит ряд новых многоплановых задач, связанных с подготовкой управленческих кадров для государственной и муниципальной службы, а также оценкой их профессиональной успешности. Актуальность темы обусловлена малоизученностью факторов поведенческого характера, которые оказывают влияние на карьерный рост молодых специалистов.

© Zotov V.B., 2022.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



ЦЕЛЬ РАБОТЫ

Выработка рекомендаций для молодых специалистов, которые могут их ориентировать в деятельности, направленной на достижение успеха в управленческой карьере. Для достижения цели работы, мы ставим задачи исследования рекомендаций из научных публикаций и лучших практик в области повышения эффективности молодых специалистов.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

Вопросы обучения, развития и повышения квалификации персонала, а также оценки эффективности работы сотрудников неизменно привлекают внимание отечественных и зарубежных исследователей. Одними из первых исследований в области изучения условий достижения высоких результатов и профессиональной успешности стали работы, связанные с рассмотрением различных аспектов процесса самореализации и самоактуализации личности А. Адлером, А. Маслоу, К. Роджерсом, К. Юнгом и др.

В дальнейшем значительное развитие получили исследования по изучению сущности процесса достижения личностного успеха и факторов на него влияющих – мотивации, самооценке, целеполаганию, смысловым ориентациям, эмоциональному интеллекту и др., которые нашли свое отражение в работах Дж. Аткинсона, К. Левина, Д. Макклелланда, Д. Райниса, Ф. Хоппе, А. Хофмана и др.

Отечественные исследования в области успешности профессиональной деятельности чаще всего были направлены на изучение общих теоретических и прикладных подходов к построению карьеры и факторам, на нее влияющим, независимо от сферы деятельности, а также сконцентрированы на проблемах успешности и самореализации в определенных сферах профессиональной деятельности: производственной, управленческой, военной, спортивной и др.

Обозначенный выше подход во многом сохранился и в наше время. В условиях развития рыночной экономики так же значительное внимание уделяется успешности специалистов и построению карьеры в коммерческих организациях [1]. Особое внимание вызывает деятельность государственных служащих правоохранительных органов, сотрудников МЧС России, военнослужащих, чья профессиональная реализация имеет сильные отличительные особенности [2]. В этой связи следует признать, что проблема успешности молодых специалистов на государственной и муниципальной службе зависит от вузовской подготовки и остается крайне малоисследованной областью в современном научном поле и требует проведения теоретических и прикладных исследований.

Практика показывает, что студенты, получив одинаковый уровень знаний и навыков, на практике показывают разные результаты, которые влияют на их карьерный рост. Очевидно, что на построение карьеры влияет большое количество факторов и различные условия работы. Вместе с этим руководители-практики указывают, что ключевыми факторами карьерного роста являются умелое освоение ими поведенческих функций, которые позиционируются не только четким исполнением обязанностей, но социальной, социально-психологической и коммуникативной деятельностью в коллективе.

Несомненно, успешность построения карьеры и самореализации в профессиональном плане зависит как от внутренних факторов развития личности (психологическая устойчивость, интеллект, характер, поведение, целеустремленность, образовательный уровень, профессиональные компетенции, правильный выбор профессии и специализации, самоорганизация и т.д.), так и от внешних факторов, на которые специалист может оказывать лишь опосредованное воздействие или не оказывать вообще никакого (специфика деятельности организации, внутренний порядок, установленные правила и нормы, принятые необходимые требования для успешного карьерного роста и т.п.). В нашей стране мы не будем рассматривать внешние факторы успешности построения карьеры специалиста, а сконцентрируем свое внимание на его обученности и на внутренних факторах, которые напрямую зависят от самой личности [3].

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Методы исследования базируются на анализе и обобщении лучших практик успешности молодых специалистов, которые дают нам возможность взглянуть на оценку успешности. С позиции оценки успешности самореализации и построения карьеры необходимо выделить объективные и субъективные факторы. К объективным факторам следует отнести такие показатели, как карьерный рост, занимаемая должность и уровень властных полномочий, оплата труда, внешние оценки профессионального успеха

(награды, премии, благодарности и другие поощрения), то есть признание профессиональной успешности как результата. К субъективным факторам следует отнести личное субъективное понимание и самооценку работника, что позволяет говорить о признании профессиональной успешности как процесса.

Считаем, что только сочетание объективных и субъективных факторов в отношении самореализации и построения карьеры работника позволяет говорить об истинной успешности в профессиональной деятельности. Иначе возможен психологический дискомфорт личности, который не позволяет говорить об успешной самореализации и достижении профессиональных целей. Например, завышенная объективная оценка может быть в ситуации карьерного продвижения ввиду наличия родственных или других протекционистских связей, но субъективно работник понимает, что эти успехи не связаны с его личными качествами. Кроме этого, о ситуации отсутствия карьерных барьеров чаще всего осведомлены и коллеги, что нивелирует подобные успехи. Считаем, что несоответствие объективных и субъективных оценок в отношении профессиональной реализации работника может существовать одновременно на протяжении некоторого периода времени, но это не способствует построению успешной карьеры и психологическому благополучию в долгосрочной перспективе. Поэтому в дальнейшем будем исходить из того, что мы рассматриваем условия гармоничного сочетания объективных и субъективных оценок в отношении профессиональной реализации работника, когда его карьерный рост полностью зависит от него самого, его личных качеств и профессиональных компетенций.

Полагаем, что успешность самореализации молодых специалистов на государственной и муниципальной службе во многом зависит от общих факторов, свойственных любым сферам человеческой деятельности. Эти факторы можно разделить на две большие группы:

1) индивидуальные психологические факторы, связанные с самомотивацией, стрессоустойчивостью, целеустремленностью, энергичностью, позитивным мышлением, желанием карьерного роста, развитием эмоционального интеллекта и т.п.;

2) факторы профессиональной компетентности, связанные с получением необходимого (базового) уровня знаний и умений, желанием получать все новые знания и совершенствоваться, повышать свой профессиональный уровень, овладевать новыми знаниями / навыками и т.п. [4].

Если в отношении первой группы факторов существует значительное количество теоретических и методологических разработок, эмпирических исследований, разработаны различные практические рекомендации [5], то в отношении второй группы существуют разнообразные подходы, и при этом профессиональная компетентность чаще всего определяется спецификой деятельности работника. Это вполне объяснимо, так как критерии профессиональной компетентности врача и педагога, пожарного и военнослужащего, менеджера и специалиста автосервиса будут во многом различными. Полагаем, что и в отношении работника, находящегося на государственной или муниципальной службе, существуют свои особенности профессиональной компетентности, которые и определяют успешность его реализации как специалиста и управленца.

Как отмечает С.Б. Серякова [6], молодые сотрудники уже в начале построения своей карьеры должны сформировать образ будущего и четко понимать, какие профессиональные компетенции им необходимы для успешной самореализации.

Вместе с тем получение необходимых профессиональных знаний и практических навыков должно осуществляться с самого начала обучения будущих специалистов [7]. При этом крайне важным для специалистов в области государственного и муниципального управления выглядит получение знаний в области современных технологий управления и принятия решений, проектных технологий и формирования инновационного стиля мышления [8].

Важным шагом в обучении студентов является включение программ управления проектами. Обучение будущих специалистов работе в команде и выработке системы управленческих решений достижению целей управления. Такие программы способствуют выработке навыков у студентов и получению ими компетенций, которые всегда востребованы на практической работе.

Отметим, что нормативно новые подходы к обучению специалистов в области государственного и муниципального управления нашли свое отражение в образовательных стандартах, где акцентируется внимание на необходимости овладения будущими специалистами компетенциями в организационно-управленческой, административно-технологической, консультационной и информационно-аналитической, проектной, научно-исследовательской и педагогической деятельности.

ВЫВОДЫ

В результате проведенного анализа мы пришли к выводу, что для будущего управленца крайне важным выглядит умение организации, знание инструментов анализа и ведения аналитической деятельности (именно этот навык позволяет из молодого сотрудника стать руководителем и успешно построить карьеру на государственной или муниципальной службе) [8], навык систематизации и обобщения информации, способность выдвигать инновационные идеи и применять нестандартные подходы к их реализации.

Специалист должен обладать навыками принятия управленческих решений и уметь пользоваться методами управленческого анализа, к которым относятся:

- 1) процентный метод (самый простой метод анализа, когда конечная цель принимается за 100 % результата, а процесс ее достижения измеряется в долях – процентах);
- 2) метод сравнений и оценки результатов этих сравнений (сравнительный анализ, когда происходит оценка динамики изменений во временной плоскости, относительно поставленной цели или в отношении аналогов, а затем по результатам делаются выводы и предложения для принятия дальнейших решений);
- 3) графический метод, который позволяет наглядно с помощью диаграмм и таблиц анализировать результаты деятельности и принимать на их основе дальнейшие решения;
- 4) метод детализации, позволяющий выявлять отдельные факторы и составляющие, их влияние на достижение общего результата;
- 5) метод обобщения, являющийся обратным методу детализации и подразумевающий анализ совокупности факторов и отдельных составляющих с целью оценки их влияния на эффективность решения управленческой задачи;
- 6) метод выявления «узких мест» с целью определения и устранения наиболее проблемных областей при реализации управленческого решения;
- 7) методы математического моделирования для нахождения наиболее эффективных решений (в большинстве случаев достаточно использование прикладных программных решений, позволяющих обрабатывать массивы цифровых данных и осуществлять прогнозирование);
- 8) коллективные методы принятия решения («мозговой штурм», «корабельный совет», экспертный (интуитивный) метод и др.), позволяющие анализировать ситуацию с разных позиций, получить экспертную оценку и генерировать различные идеи и предложения с последующим выбором наиболее оптимальных [8].

Полагаем, что кроме профессиональных компетенций, для успешности реализации молодых специалистов на государственной и муниципальной службе они должны обладать и рядом личных качеств:

- активная жизненная позиция, энергичность, развитый эмоциональный интеллект;
- интуиция (хорошо развитое интуитивное мышление при принятии управленческих решений);
- коммуникабельность и умение поддерживать хорошие дружеские отношения с коллегами;
- самообразование и самосовершенствование, поиск новых знаний и формирование новых умений;
- умение работать в команде, оказывать помощь и поддержку коллегам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Считаем, что изложенные выше подходы должны быть положены в основу формирования оценочных критериев успешности молодых специалистов на государственной и муниципальной службе, а в современной системе высшего образования необходимо построение обучающих программ с учетом обозначенных компетенций и выделенных критериев оценки успешности, являющихся специфическими для муниципальных и государственных служащих [8].

Библиографический список

1. Соколов А.А., Вершинина П.И. Развитие персонала в современных условиях деятельности коммерческой организации. *Парадигмы управления, экономики и права*. 2020;(2):32–42.
2. Кучина Т.И., Мороз Т.С., Зарина А.М. Профессиональная успешность молодых специалистов ОВД. В сб.: *Кравченко А.В. (сост.). Сборник научных трудов V Международной конференции «Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы»*, Москва, 10 июня 2021 г. М.: Московский университет МВД РФ им. В.Я. Кикотя. С. 131–134.

3. Буравлева Н.А. Развитие инновационного стиля мышления в процессе подготовки студентов к профессиональной деятельности. В сб.: *Материалы Второй Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Интеллектуальный потенциал человека в системе современных научно-образовательных процессов»*, Томск, 24–30 июня 2021 г. Томск: Издательство научно-технической литературы. С. 51–59.
4. Горелов С.А., Григорьева О.В. Формирование профессиональной компетентности как ведущего фактора успешности служебной деятельности выпускника. В сб.: *Шаранов Ю.А. (ред.), Кобозев И.Ю. (сост.), Сарсенова А.А. (сост.). Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии» (Васильевские чтения – 2022)*, Санкт-Петербург, 16 апреля 2021 г. СПб.: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации. С. 159–165.
5. Землянская А.А. Взаимосвязь характеристик личностного потенциала и успешности профессиональной деятельности среди молодых специалистов. *Молодой ученый*. 2022;(39):195–197.
6. Сeryakova C.B., Zvonova E.B., Antonova U.A. Образ будущего в планировании карьеры молодыми сотрудниками. *Человеческий капитал*. 2020;(8):69–77. <https://doi.org/10.25629/HC.2020.08.06>
7. Камарова Т.А. Необходимые компетенции студентов и выпускников вузов для успешного трудоустройства. *Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление*. 2021;(4):25–35. <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2021-4-25-35>
8. Зотов В.Б. *50 шагов к успеху карьеры руководителя: бери и делай! Секреты практика, прошедшего путь от машиниста бульдозера до министра*. М.: Юстицинформ; 2023. 92 с.

References

1. Sokolov A.A., Vershinina P.I. Personnel development in the current conditions of the commercial organization. *Paradigms of Management, Economics and Law*. 2020;(2):32–42.
2. Kuchina T.I., Kuchina T.S., Moroz A.M. Professional success of young specialists of the Department of Internal Affairs. In: *Kravchenko A.V. (comp.). Proceedings of the V International Conference “Professional education of employees of the internal affairs bodies. Pedagogy and psychology of official activity: state and prospects”*, Moscow, 10 June 2021. Moscow: V.Y. Kikotya Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. P. 131–134.
3. Buravleva N.A. Development of innovative style of thinking in the process preparing students for professional activities. In: *Proceedings of the Second All-Russian Scientific-Practical Conference with International Participation “Human Intellectual Potential in the System of Modern Scientific-Educational Processes”*, Tomsk, 24–30 June 2021. Tomsk: Publ. House of Scientific and Technical Literature. P. 51–59.
4. Gorelov S.A. Formation of professional competence as leading success factor for a graduate. In: *Sharanov Y.A. (ed.), Kobozev I.Y. (comp.), Sarsenova A.A. (comp.). Materials of the International Scientific-Practical Conference “Actual Problems of Psychology of Law-Enforcement: Concepts, Approaches, Technologies” (Vasiliev Readings – 2022)*, St. Petersburg, April 16, 2021. St. Petersburg: St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation; 2021. P. 159–165.
5. Zemlyanskaya A.A. Relationship of characteristics of personal potential and success of professional activity among young professionals. *Molodoi uchenyi*. 2022;(39):195–197.
6. Seryakova S.B., Zvonova E.V., Antonova U.A. Image of the future in career planning by young employees. *Chelovecheskii kapital*. 2020;(8):69–77. <https://doi.org/10.25629/HC.2020.08.06>
7. Kamarova T.A. Necessary competencies of students and university graduates for successful employment. *Science Vector of Togliatti State University. Series: Economics and Management*. 2021;(4):25–35. <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2021-4-25-35>
8. Zotov V.B. *50 steps to the success of a career leader: take and do! Secrets of a practice that went from bulldozer driver to minister*. M.: Justitsinform; 2023. 92 p. (In Russian).