

Классификатор управленческих должностей в управлении карьерными траекториями руководителей



Шебураков Илья Борисович

Кандидат психологических наук, доцент, декан факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС, Москва, Российская Федерация
e-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Аннотация

Вопросы кадровой политики в органах публичной власти на современном этапе развития российской государственности приобретают особую актуальность и значимость. Реализация принципов системности в управлении кадровыми процессами, устранение существующих разрывов в области профессионального развития и формирование возможностей для карьерных переходов из одного вида службы в другой неразрывно связано с обоснованием новых методологических принципов и технологических решений. Особое значение приобретает выработка общих систематизирующих и классифицирующих оснований для структурирования единого пространства личностно-профессионального и карьерного развития. В статье определены концептуальные основания формирования общего карьерного пространства для руководителей в системе органов публичной власти и за ее пределами, обосновывается ограниченность исключительно вертикального рассмотрения управленческой карьеры, раскрываются возможности практического применения классификатора управленческих должностей для личностно-профессионального и карьерного развития управленческих кадров.

Ключевые слова

• органы публичной власти • управленческие кадры • карьера • карьерное пространство • карьерное развитие • личностно-профессиональное развитие •

Введение

В условиях динамично развивающегося социума и перманентных трансформаций социально-экономической среды отмечается экспоненциальный рост требований к профессиональной компетентности и уровню квалификации специалистов, что обусловлено появлением новых профессий, модификацией структуры рынка труда, а также эволюцией стратегий профессиональной идентификации и самореализации. Трансформируются устоявшиеся представления о сущности и содержании понятия «карьера», что обуславливает необходимость пересмотра традиционных классификаций и типологий карьерных моделей с акцентом на принципы, с одной стороны, системности, комплексности, а с другой, индивидуализации и персонализации. В этой связи, исследование процесса проектирования индивидуальных карьерных траекторий в системе публичной власти требует критического переосмысления теоретико-методологических оснований определения карьеры и карьерного развития в контексте меняющихся социально-экономических реалий.

Возрастающие требования к качественным характеристикам кадрового состава органов публичной власти в условиях происходящих трансформаций обусловлены как специфической ролью гражданской и муниципальной службы в реализации важнейших социальных функций, так и возрастающим общественным запросом на эффективное и качественное взаимодействие с органами публичной власти. Учитывая это, совершенствование механизмов отбора, привлечения и удержания высокопрофессиональных и перспективных служащих является одной из приоритетных задач, решаемых в рамках современной системы публичного управления. Эффективное решение данной задачи напрямую связано с разработкой и внедрением механизмов проектирования и реализации индивидуальных карьерных траекторий, учитывающих личностные особенности и профессиональные цели каждого служащего, что позволит повысить уровень их мотивации, вовлеченности, откроет новые возможности для профессиональной самореализации, и при этом, будет способствовать повышению качества кадрового состава системы публичной власти.

Цель статьи – показать возможности практического применения классификатора управленческих должностей в исследовании и формировании единого карьерного пространства, необходимого для более полного раскрытия потенциала управленческих кадров посредством повышения внутренней мобильности в органах публичной власти.

Карьера и карьерное пространство: теоретико-методологические подходы к исследованию

Движение кадров внутри системы публичной власти, возможности перехода из одного вида службы в другой в настоящее время весьма ограничены, высоки риски попадания в карьерные тупики и функциональные колодцы, как следствие – профессиональное выгорание, ограниченное использование кадрового потенциала органов публичной власти. Предлагаемые решения могут применяться как в масштабах всей системы органов публичной власти, так и на уровне субъектов РФ или отдельных федеральных ведомств, интегрируя кадровый ресурс федеральных и региональных государственных органов, органов местного самоуправления, а также подведомственных организаций.

Традиционная модель карьеры на государственной службе предполагает последовательное продвижение по иерархической лестнице в рамках определенной специализации или группы профессий, сопровождающееся планомерным повышением квалификации и мастерства. Это представление о карьере часто

связано с идеей постепенного накопления опыта и авторитета, что позволяет сотруднику занимать более ответственные и высокооплачиваемые должности. Однако современные реалии государственного и муниципального управления требуют более гибкого и адаптивного подхода к построению карьеры, учитывающего динамику изменений в системе публичной власти. Практика и результаты исследований показывают, что карьерные траектории не всегда строятся последовательно и прозрачно.

На разных исторических этапах российской государственности проблема карьеры, определение условий формирования кадрового состава государственной и муниципальной службы, оценки возможностей для самореализации, личностно-профессионального и карьерного развития становились особенно политически «чувствительными» в условиях изменений.

Исследование карьерного развития и совершенствование процесса проектирования индивидуальных карьерных траекторий государственных гражданских и муниципальных служащих неразрывно связаны с пониманием того, что же такое «карьера» в современных условиях. Карьера детерминируется объективными и субъективными обстоятельствами жизнедеятельности социума. Карьера представляет собой часть всеобъемлющего процесса социальной и профессиональной мобильности. В исследованиях все чаще акцентируется внимание на радикальных изменениях самих моделей карьеры в условиях меняющегося контекста (поливариативная карьера, карьера без границ, гибридные карьеры) все чаще отмечается (вне зависимости от различий в концептуальных подходах) значимость роли самого субъекта в управлении собственной карьерой, в реализации проактивного карьерного поведения. Многоаспектность карьеры выражается в ее наполненности различными составляющими. Карьера комбинирует в себе такие направления деятельности как совершенствование уровня профессионального, личностного, общего культурного развития, мероприятия по самопрезентации, формированию, укреплению и поддержанию необходимых социальных связей, способствующих тому, чтобы реальный внутренний рост был замечен, по праву оценен в среде служащего, и отражен в форме внешнего роста (повышения по службе, оплаты труда).

Феномен карьеры является предметом междисциплинарного научного дискурса, что обуславливает многообразие подходов к ее интерпретации. В рамках ряда исследований карьера рассматривается как траектория, представляющая собой последовательность позиций, занимаемых индивидом в иерархической структуре, то есть, по сути, как процесс восходящей социальной мобильности [1]. Данный подход акцентирует внимание на продвижении индивида по иерархической лестнице, что соответствует логике линейного карьерного развития [8], и предполагает задействование таких факторов, как образование, квалификация и профессиональный опыт [3]. В более широком контексте карьера рассматривается как социальное явление, которое учитывает не только трудовую иерархию, но и смену последовательности занятий, которые человек выполняет в течение жизни [6]. Индивидуальная карьера при этом понимается как модель пути, которую проходит субъект, позиции, которые различаются социальной и экономической ценностью, потоки восходящей и нисходящей социальной мобильности, характеризующиеся социальным подъемом или спадом. В современной научной литературе карьера понимается не только как вертикальный подъем по служебной лестнице, но и как любая динамика должностного статуса, сопровождающаяся изменением функциональных обязанностей и стремлением к профессиональному обучению и приобретению релевантного опыта. Большинство современных исследователей сходятся во мнении, что карьера является прерогативой индивида, однако организации и социум, посредством развития карьерных систем, оказывают значительное влияние на траекторию карьерного развития.

Теоретические исследования карьеры тесно связаны с изучением карьерных циклов и этапов. Анализ стадий карьерного развития индивида и их качественная характеристика является самостоятельным предметом научного исследования в различных дисциплинах [11]. Значительный вклад в теорию развития карьеры внес Д.Т. Холл [13], который критиковал узкий подход к исследованию карьеры исключительно как линейного и последовательного продвижения по иерархической лестнице, подчеркивая ее сложную динамическую природу и выдвигая концепцию «поливариативной карьеры». Данная модель предполагает наличие различных траекторий развития, включая подъемы, спады, возвраты к предыдущим позициям, горизонтальные перемещения и смену видов деятельности. В этой связи, эффективность карьерного развития не может оцениваться исключительно на основе традиционных критериев, таких как наличие или отсутствие продвижения по служебной лестнице. К. Бруссо с соавторами разработали типологию карьер, включающую линейную, экспертную, спиральную и переходную модели¹. Линейная карьера характеризуется вертикальным продвижением, экспертная карьера ориентирована на профессиональное развитие и расширение компетенций, спиральная карьера предполагает смену циклов, связанных с личностным и творческим развитием, а переходный тип характеризуется сменой вида деятельности в карьерном пути индивида. Д. Пинк ввел понятие «лего-карьеры». В широком смысле карьера представляет собой общую последовательность этапов развития индивида в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). В узком понимании понятие карьеры связывается с динамикой положения и активности индивида в трудовой деятельности. Синтез различных определений карьеры (А. Маркова, П. Штомпка, Ф. Филиппов и др.) свидетельствует о том, что карьера – это продвижение наиболее способных индивидов по ступеням производственной, имущественной, социальной, административной или иной иерархии.

Карьера детерминируется объективными и субъективными обстоятельствами жизнедеятельности социума, неразрывно связана с другими категориями, такими как карьерная среда и пространство. На современном этапе развития кадровой политики приоритетное значение приобретает формирование новых подходов к развитию кадрового потенциала, ориентированных на индивидуальную самореализацию, развитие личностно-профессиональных ресурсов и раскрытие индивидуальных талантов государственных и муниципальных служащих. Необходимым условием является создание общего карьерного пространства, обеспечивающего расширенные возможности для карьерного и личностного роста. Карьерное проектирование связано с определением начальной точки и выбором стратегии продвижения, обеспечивающей оптимальное использование имеющихся ресурсов и минимизацию действия сдерживающих факторов и рисков. В этой связи, планирование карьеры становится ключевым процессом, требующим сбалансированного учета стратегических целей развития в определенном направлении деятельности, конкретном организационном пространстве и личной жизненной стратегии². Полноценное развитие карьеры невозможно без создания карьерной среды, целенаправленных усилий по обеспечению необходимых условий для роста и реализации растущего потенциала личности. Но для того, чтобы эффективно управлять карьерой, необходимо четкое понимание, как ее строить и как она развивается. Однако на сегодняшний день во многих органах публичной власти отсутствуют универсальные методы управления карьерой государственных и муниципальных служащих, четкое

¹ Как принимают решения опытные начальники / К. Бруссо [и др.]. URL: https://www.cadrem.ru/Materials/2006/2006_HBR_04_As%20Reach%20Decisions/As%20Reach%20Decisions.shtml (дата обращения: 15.08.2024)

² Сорокин П.С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: Автореф. дис. ... канд. социолог. наук. Москва, 2013. 28 с.

понимание способов и путей ее развития, а также факторов, по которым она развивается тем или иным способом. Такая практика не может создавать положительных стимулов к накоплению и развитию специфического человеческого капитала системы публичной власти, что обуславливает необходимость целенаправленных усилий в кадровой политике, разработку продуманной стратегии управления личностно-профессиональным и карьерным потенциалом в единой системе публичной службы.

Единые подходы и принципы (особенно в части «умной централизации» кадровых технологий в системе органов публичной власти) позволят оптимизировать затраты как на стадии поступления на государственную и муниципальную службу, так и в процессе управления личностно-профессиональным и карьерным развитием. В этой связи важным представляется интеграция системно-деятельностного, ресурсного и личностно-ориентированного подходов к управлению карьерным развитием служащих. Однако, как отмечают исследователи, на карьерную траекторию оказывает сложное и нелинейное воздействие множество факторов социального пространства в рамках социальной стратификации и социальной мобильности. В результате, карьера часто не рассматривается как целостное социальное явление в контексте общественной динамики, без должного учета мотивационно-ценностных характеристик и индивидуальных ресурсов [12].

Создание общего карьерного пространства потребует новой систематики карьеры, предполагает формирование единой классификационной системы с выявлением взаимосвязей и подчиненности различных уровней управления в различных видах деятельности. Недостатки существующей системы классификации должностных позиций и карьерных статусов в органах публичной власти определяются ограниченностью существующих подходов, их локальностью и слабой гибкостью (категории и группы должностей, соотношение классов чинов федеральной гражданской службы и службы субъектов РФ, воинских и специальных званий, дипломатических и иных рангов и пр.).

Проблема выделения и анализа специфики различных социально-пространственных форм и их взаимосвязей также активно исследуется в отечественной науке. В частности, В.Г. Виноградский отмечает возрастающую тенденцию к использованию пространственно-временных характеристик в анализе различных сфер социальной действительности, подчеркивая осознание необходимости применения данного подхода [2]. В.К. Потемкин и А.Л. Симанов выделяют реальное (существующее), концептуальное и перцептуальное пространства, рассматривая последнее как индивидуальное восприятие пространства индивидом [7]. В ряде случаев понятие «пространство» используется для обозначения специфических проекций социальных реалий, таких как межгрупповые, межнациональные и международные отношения, а также для фиксации осознания субъектом своей принадлежности к определенной социальной, демографической, региональной или профессиональной группе³. Подчеркивается важность установления связей между людьми, вокруг которых формируются сложные системы отношений, структурированные вокруг ключевых элементов, обеспечивающих стабильность общества. Описание общества как сложной системы, в которой переплетены механизмы регламентации, предполагает наличие инвариантных свойств, обеспечивающих устойчивость данной системы и определяющих пределы ее трансформации.⁴

В исследованиях карьеры карьерное пространство рассматривается как иерархическая структура должностных, профессионально-квалификационных,

³ Служебная карьера: Учебно-методическое пособие / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Каф. гос. службы и кадровой политики; [Гусева А. С. и др.]; Под общ. ред. Е. В. Охотского. Москва: Экономика, 1998. 301 с.

⁴ Там же.

формальных и неформальных статусов,⁵ относительно обособленная совокупность должностей [10], а также совокупность формальных (иерархия должностей, чинов, статусов, служебная дистанция, определенность полномочий) и неформальных (наличие полезных связей, способности, благоприятные обстоятельства) факторов, определяющих возможности карьерного продвижения индивида в организационном пространстве [9]. В более широком понимании, карьерное пространство представляет собой сложную, динамичную и многоуровневую среду, определяемую потоком карьерных возможностей на рынке труда и позволяющую индивиду реализовывать свои личностные интересы и адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям [4]. Карьерное пространство может быть организационным (включая внутриорганизационный и межорганизационный уровни), отраслевым, личным и виртуальным [4]. Полноценное развитие карьеры невозможно без содействия карьерной среды, направленных на обеспечение необходимых условий для роста и реализации растущего потенциала личности. В этой связи понимание механизмов проектирования карьеры связывается с необходимостью учета сложных связей образующих ее элементов, так и особенностями самих этих элементов.

Особенность проектирования карьерного развития служащих органов публичной власти определяется обусловленностью множеством факторов, прежде всего, связанных с особенностями личности самого служащего, и среды, в которой развивается карьера, а так же особенностями и уровнем социально-экономического и политического развития общества, принципами организации системы публичной власти и взаимодействия с властными структурами. Важной (по П. Сорокину) является идея, что мобильность может быть таковой только тогда, когда в обществе восстанавливается система ценностей и норм, когда становится понятным (не только исследователям, но и населению), где находится «верх», а где «низ»; что может считаться достижением, а что, напротив, потерей, поражением индивида в борьбе за более высокую социальную позицию. Иными словами, должен существовать некий условный социальный консенсус о том, что считать восхождением и нисхождением по социальной лестнице, а также обозначенная в обществе (а может быть и закреплённая законодательно) стратификационная система, когда система может выступать как единое пространство социального взаимодействия.

Сущность и роль классификации в управлении карьерным развитием

Карьерная систематика предполагает разработку унифицированной классификационной системы, основанной на выявлении взаимосвязей и иерархических отношений между различными видами карьер, объединённых общими признаками. Целью данной систематики является обеспечение максимально возможной информационной базы для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом. К числу недостатков иерархических систем классификации карьеры относят жесткость и негибкость структуры, ограниченные возможности внесения изменений и невозможность группировки объектов по признакам, не предусмотренным в исходной классификации [5].

Анализ результатов исследований свидетельствует об отсутствии единых подходов в понимании критериев, способствующих успешному выстраиванию карьерной траектории. В ряде исследований выделяется, что основным компонентом успешного продвижения по карьерной лестнице является управление

⁵ Бондарев С.Б. Карьерный лифт управленческого персонала в организациях государственной гражданской службы: Автореф. дис. ... канд. социолог. наук.. Ростов-на-Дону, 2011. 35 с.

карьерой, которое включает в себя качественное карьерное планирование, выстраивание стратегий развития, возможность развития карьеры в данной области. Недостатки локальных иерархических систем классификации карьеры определяются жесткостью и негибкостью структур, сложностями внесения в них изменений, невозможностью на универсальной основе группировать объекты по предусмотренным сочетаниям признаков (категории и группы должностей, классные чины и пр.). Данная проблематика решается посредством классификатора управленческих должностей, разработанного на факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ, включающего в своей последней редакции 14 карьерных ступеней и 8 основных сфер деятельности руководителей.

Применение в практике оценки классификатора позволяет обеспечить более объективную фиксацию уровня управленческой должности руководителя на каждом этапе его карьеры независимо от сферы и специфики деятельности. Так, в процессе разработки классификатора в целях определения уровневое соответствия различных управленческих должностей из различных сфер деятельности использовались три основных критерия.

1. Формальный статус должности в управленческой иерархии той или иной организационной структуры или группы (типа, вида) организаций. Очевидно, что часто в организациях совершенно различных типов существуют подобные системы иерархий. На гражданской службе формальный статус и управленческий уровень должности отражается системой категорий и групп должностей, в каждом государственном органе существует свой реестр должностей, определяющий их статус. В бизнес-компаниях часто используется система грейдов, синхронизированная с масштабом полномочий, коммерческой «стоимостью» должности для компании. В вооруженных силах и силовых структурах существует наиболее строгая и последовательная система иерархии должностей, усиленная системой воинских и специальных званий. Соотношение всевозможных иерархий между собой выступило основой для размещения должностей на каждой из 14 основных карьерных ступеней.

2. Масштаб управленческого влияния, потенциально оказываемого должностью – занимающим её должностным лицом на внутренние процессы в организации и на внешнюю среду. Несмотря на равенство формального статуса именно уровень неформального статуса различных должностей в одних и тех же организациях может быть достаточно существенным. Соответственно, соотношение должностей в разработанном классификаторе учитывало и этот фактор.

3. Субъективно воспринимаемая значимость той или иной должности с точки зрения управленческой карьеры – престиж, связанный с возможностью занять ту или иную должность. Причем данный фактор связан не только с определением субъективной значимости должности, но и с результатами исследований, показывающих последовательность назначений руководителей на практике. Так, на должность губернатора чаще переходят с должности мэра областного центра, чем с должности вице-губернатора, что говорит о более высокой карьерной ступени именно мэра [12].

Следует отметить, что в процессе экспертной оценки соотношения управленческих должностей из разных сфер деятельности было использовано допущение, что все три критерия являются равновесными.

Как было указано выше, всего были выделены 14 основных карьерных ступеней в управленческой карьере с «нулевой» по 13-ю. При этом в первоначальной версии классификатора, используемой на факультете оценки и развития управленческих кадров начиная с 2014 г., все управленческие должности располагались на 11 ступенях. Первую ступень занимали руководители первичного звена – руководители секторов, групп, заместители руководителей отделов небольших и средних организаций, например, органов местного самоуправления. 11-ю ступень занимали высшие должностные лица – главы субъектов РФ и

федеральные министры. Впоследствии, при практическом использовании классификатора в процессе работы с руководителями, была добавлена «нулевая» ступень, предшествующая старту управленческой карьеры, и две ступени, предполагающие дальнейшее развитие управленческой карьеры после достижения 11-й ступени (в первую очередь в сфере государственного управления).

Именно такое число основных карьерных ступеней представляется оптимальным для понимания и описания карьеры руководителя. Например, в системе классных чинов гражданской службы выделяется 15 чинов, причем первые три чина – «секретаря гражданской службы 3-го, 2-го и 1-го классов», как правило присваиваются «младшим специалистам», не только не являющимся руководителями, но и не выполняющим никаких управленческих функций. В «Табели о рангах», введенной при Петре I, имелось 14 классов гражданских, армейских и флотских чинов. В современной системе воинских званий выделяется 21 звание, которые соотнесены с 15 классными чинами гражданской службы⁶, при этом на «первой ступени» сопоставления званий и чинов находятся звания рядового, матроса, ефрейтора, старшего матроса и только со «второй ступени» появляются воинские звания, присваиваемые младшему командному составу – младшему сержанту, сержанту и т.д.

Таким образом можно утверждать, что выбранное число карьерных ступеней и, соответственно, размер карьерного шага, описанные в классификаторе управленческих должностей, являются достаточно оптимальными.

Еще одним отличием новой версии классификатора, использованного уже после 2020 г., стало появление так называемых сфер деятельности. Этот вопрос также является непростым. Было важно выделить необходимое основание для классификации сфер деятельности. Высокая степень детализации сфер деятельности могла привести к сложностям практического применения классификатора, а недостаточное количество классов, напротив, не позволило бы достаточно точно описывать карьерные траектории руководителей. Исходя именно из практической задачи релевантного описания карьеры руководителя и сопутствующего ей приобретения необходимого управленческого опыта первоначально было выбрано семь таких сфер. В 2024-25 гг. в связи с началом активной работы с участниками и ветеранами специальной военной операции, в том числе в рамках программы «Время героев» к этим сферам добавлена восьмая сфера «военная служба, служба в правоохранительных органах и других силовых структурах».

Если говорить о практическом применении классификатора, то он используется по трем основным направлениям: 1) валидизация инструментов оценки управленческого потенциала и управленческой готовности руководителей, относительно внешнего критерия валидности в процессе накопления необходимых статистических данных; 2) карьерное консультирование и карьерный коучинг руководителей; 3) исследование управленческой карьеры с целью получения новых научных знаний.

В последние годы была объективно доказана практическая применимость классификатора для перечисленных целей. В частности, классификатор был широко апробирован на выборке более 70 тыс. руководителей – участников 4-го сезона конкурса «Лидеры России», а в рамках 5-го сезона конкурса были получены уникальные биографические данные о закономерностях управленческой карьеры. В 2024 году за счет расширения классификатора и включения в него типовых должностей вооруженных сил, правоохранительных и др. силовых структур, были открыты новые возможности по систематизации информации о карьерных переходах из этих сфер на гражданскую службу и прогнозу управлен-

⁶Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» (с изменениями и дополнениями). URL: (дата обращения: 20.12.2024).

ческой успешности руководителей, в том числе с учетом результатов личностно-профессиональной диагностики.

Карьерные сценарии могут быть сопряжены с последовательным движением в рамках одного уровня/между уровнями в рамках данной сферы, либо предусматривать взаимообратное движение (органы власти, общественные объединения, бизнес), последовательное движение от уровня к уровню. Важным представляется определение порядка продвижения, возможности перехода от уровня к уровню как на основе оценки управленческого потенциала, так и с учетом управленческого опыта и заслуг перед страной), а также открывает новые возможности для объективной оценки управленческой готовности руководителей.

Результаты анализа карьерных траектории высших должностных лиц и служащих позволяют сделать вывод о том, что карьерные траектории носят преимущественно нелинейный характер, не всегда выстраиваются последовательно и иерархично. Для карьерного развития характерны межсекторные переходы. Необходимо отметить более широкую представленность опыта муниципального управления, замещения муниципальных должностей, опыта общественно-политической деятельности (как на должностях в политических партиях, так и деятельности в депутатском корпусе различного уровня (как представительных, так и законодательных органах), руководящих позиций в общественных организациях и фондах) в карьерном развитии высших должностных лиц. В 2023 г. на факультете оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС на основе структуры классификатора (рис. 1) для этих и других практических и исследовательских целей был разработан автоматизированный классификатор управленческих должностей и реализован регистрационный опросник «Актуальный должностной статус».

		Федеральные ОГВ	Региональные ОГВ	ОМСУ	Бюджетные организации	Общ- политич и НКО	ГК и Институты Развития	Бизнес
Руководители «НАДВЫСШЕГО» звена (политическое руководство)	13	7						
	12	6						
Руководители ВЫСШЕГО звена (топ-менеджеры)	11	5	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
	10		типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
	9	4	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
	8		типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
Руководители СРЕДНЕГО звена	7	3	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
	6		типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
	5	2	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
Руководители ПЕРВИЧНОГО звена	4		типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
	3	1	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
Неуправленческие должности	2		типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
	1		типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности
	0	0	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности	типовые должности

Рисунок 1. Структура классификатора управленческих должностей

Разработанный классификатор позволяет автоматически соотнести любую управленческую должность с одной из карьерных ступеней и видов деятельности на основании должности и места работы, построить визуализированную карьерную траекторию руководителя, он открывает возможности для формиро-

вания индивидуальных траекторий личностно-профессионального и карьерного развития руководителей.

Заключение

Современные условия быстро меняющегося общества предъявляют все возрастающие требования к уровню компетентности и профессионализму, появляются новые профессии, трансформируется рынок труда, стратегии профессиональной идентификации и самореализации. Применяемые методы управления карьерным развитием в органах публичной власти не позволяют сбалансировать формирование траектории личностно-профессионального развития с карьерными ожиданиями, выполнять функции превенции «выгорания», попадание в «карьерные тупики». Существует потребность совершенствования процесса построения карьерной траектории с позиции ресурсного и личностно-ориентированного подходов с учетом множественности контекстов управленческой деятельности.

Формирование общего карьерного пространства позволяет сформировать «объемную» многомерную информационно-коммуникативную базу для управленческого влияния и формирования комплексных решений в области кадровых решений в системе публичной власти и реализацию принципа сбалансированности (традиций и инноваций, ресурсов и возможностей, унификации и дифференциации, устойчивости и гибкости, групп интересов в процессе приоритизации задач оперативного управления и развития, ожидаемых результатов и имеющихся ресурсов, новых инициатив и оценки рисков). Классификатор позволит упростить интеграцию различных этапов управления кадровым потенциалом в логике единого цикла: от стадии планирования до оценки эффективности, более тонко настроить инструменты личностно-профессионального и карьерного развития на основе системности и адресности воздействия, снизить риски в реализации индивидуальной стратегии развития (обучение, коучинг, карьерное сопровождение, стажировки, наставничество и др.) с учетом особенностей карьерной мотивации. Классификатор позволяет синхронизировать кадровые инновации, а в конечном итоге, эффективно решать стратегическую задачу - повышение качества кадрового состава органов публичной власти посредством привлечения наиболее квалифицированных кадров.

Важной представляется фокусировка внимания на выработке общесистемных принципов формирования и развитии карьерного пространства в системе публичной власти, и в пересмотре подходов в области личностно-профессионального и карьерного развития, целенаправленные усилия в области оценки потенциала развития, который позволяет понять, насколько человек может быть полезен не только в моменте (опыт), насколько он заслужил быть замеченным (заслуги), но и насколько он будет перспективен в новых условиях (потенциал). Потенциал важно учитывать также в связи с необходимостью постройки дальнейших траекторий развития, в том числе и карьерного. В контексте формирования единой модели, позволяющей не только поддерживать общесистемные связи, но значительно расширить возможности мотивационного управления, карьерной навигации, целесообразным представляется уход от формальных «рудиментных» кадровых процедур в область их смысло-содержательного наполнения в контексте обеспечения единого карьерного пространства и непрерывного личностно-профессионального развития, повышение субъектности самих служащих в отношении собственного карьерного развития.

Список литературы:

1. Бавыкина Е.Н. Анализ сущности понятия «Карьера» // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2011. № 8. С. 146-150.
2. Виноградский В.Г. Социальная организация пространства: философско-социологический анализ. Москва: Наука, 1988. 187 с.
3. Волошина И.А., Новиков П.Н. Квалификация и ее уровни – важные элементы сопряжения сфер труда и профессионального образования // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 48(333). С. 53-64.
4. Злобин Н.С. Деятельность – Труд – Культура // Деятельность: теория, методология, проблемы. М.: Политиздат, 1990. С. 111-128.
5. Карпичев В.С. Идея неравновесности – возможности для социологии // Социологические исследования. 2008. № 10(294). С. 23-28.
6. Мусина-Мазнова Г.Х. Зарубежные и отечественные теоретические подходы к изучению понятия «Карьера» // Наука и школа. 2011. № 4. С. 101-107.
7. Потемкин В.К., Симанов А.Л. Пространство в структуре мира. Новосибирск: Наука, 1990. 174 с.
8. Седых А.Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру // Человек. Сообщество. Управление. 2012. № 2. С. 54-66.
9. Сотникова С.И. Методологические подходы к исследованию карьеры работника: возможности и ограничения // Вестник НГУЭУ. 2014. № 2. С. 142-154.
10. Сотникова С.И. О карьерном пространстве в российском обществе // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 3. С. 46-52.
11. Толочек В.А. Профессиональная карьера: линейно-стадиальный и стадиально-процессуальный подходы // Известия Саратовского университета Новая серия. Серия. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8. Вып. 2. С. 120-131. DOI: 10.18500/2304-9790-2019-8-2-120-131
12. Шебураков И.Б., Шебуракова О.Н. Карьерные траектории руководителей субъектов Российской Федерации в условиях новой кадровой политики // Мир психологии. 2020. № 4(104). С. 199.
13. Abbott A., Tsay A. Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology // Sociological Methods & Research, 2000. Vol. 29. N 1. Pp. 3-33. DOI:10.1177/0049124100029001001
14. Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 47(3). P. 269-289. DOI:10.1006/jvbe.1995.0004

Classifier of jobs in the management of the career development of managerial personnel of public authorities

Sheburakov Iya Borisovich

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Dean of the faculty of assessment and development of managerial personnel, the Graduate School of Public Administration, RANEPА, Moscow Russian Federation

e-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Abstract

The issues of personnel policy in public authorities at the present stage of the development of Russian statehood are becoming particularly relevant and important. The implementation of the principles of consistency in the management of personnel processes, the elimination of existing gaps in the field of professional development and the formation of opportunities for career transitions from one type of service to another is inextricably linked with the justification of new methodological principles and technological solutions. Of particular importance is the development of common systematizing and classifying grounds for structuring a single space of personal, professional and career development. In the article, the author defines the conceptual foundations for the formation of a career space based on a resource-based personality-oriented approach, substantiates the limitations of an exclusively vertical consideration of a managerial career, and reveals the possibilities of practical application of the classifier of positions for managing the personal, professional and career development of managerial personnel.

Key words

• management personnel • public authorities • career • career development • career space • personal and professional development •

References

1. Bavykina E.N. Analysis of the essence of the concept of «Career» // Modern trends in economics and management: a new perspective. 2011. N 8. P. 146-150.
2. Vinogradsky V.G. Social organization of space: philosophical and sociological analysis. Moscow: Nauka Publ., 1988. 187 p.
3. Voloshina I.A., Novikov P.N. Qualifications and their levels are important elements of combining the spheres of labor and vocational education // National interests: priorities and security. 2015. N 48(333). P. 53-64.

4. Zlobin N.S. Activity – Labor – Culture // Activity: theory, methodology, problems. Moscow: Politizdat, 1990. P. 111-128.
5. Karpichev V.S. The idea of disequilibrium – opportunities for sociology // Sociological research. 2008. N 10(294). P. 23-28.
6. Musina-Maznova G.H. Foreign and domestic theoretical approaches to the study of the concept of «Career» // Science and School. 2011. N 4. P. 101-107.
7. Potemkin V.K., Simanov A.L. Space in the structure of the world. Novosibirsk: Nauka Publ., 1990. 174 p.
8. Sedykh A.B. Career mobility of a personality in the context of modern views on a career. Community. Management. 2012. N 2. P. 54-66.
9. Sotnikova S.I. Methodological approaches to the study of an employee's career: opportunities and limitations // Bulletin of the NGUEA. 2014. N 2. P. 142-154.
10. Sotnikova S.I. About the career space in Russian society // Izvestiya Irkutsk State Academy of Economics. 2014. N. 3. P. 46-52.
11. Tolochek V.A. Professional career: linear-stadium and stadium-procedural approaches // Proceedings of the Saratov University New series. Series. The acmeology of education. Psychology of development. 2019. Vol. 8. N 2. P. 120-131. DOI: 10.18500/2304-9790-2019-8-2-120-131
12. Sheburakov I.B., Sheburakova O.N. Career trajectories of leaders of the constituent entities of the Russian Federation in the conditions of the new personnel policy // World of Psychology. 2020. No. 4 (104). Pp. 199-208.
13. Abbott A., Tsay A. Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology // Sociological Methods & Research, 2000. Vol. 29. № 1. Pp. 3-33. DOI:10.1177/0049124100029001001
14. Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 47(3). P. 269-289. DOI:10.1006/jvbe.1995.0004

Поступила в редакцию: 15.01.2025

Принята в печать: 28.02.2025