

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Механизмы сопровождения карьерного развития молодых специалистов на государственной службе**

**Сидорова Юлия Павловна**

*Студент (бакалавр)*

Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Санкт-Петербург,  
Россия

*E-mail: sidorova.iulia2010@yandex.ru*

На первый план кадровых стратегий государственных органов сейчас выходят вопросы управления карьерой молодых специалистов. Сопровождение карьерного развития в организации напрямую влияет на уровень кадрового потенциала, способствует более высокой результативности деятельности.

Цели карьерного сопровождения - сокращение сроков достижения молодыми служащими установленных стандартов выполнения работ, экономия времени руководителя и других сотрудников, возмещающих издержки периода адаптации молодого специалиста своей работой, интенсивное использование системы наставничества.

Исследователи отмечают взаимосвязь образования и карьеры [3,4]: большинство механизмов карьерного развития основаны на росте профессионализма сотрудников, базис которого - знания. Анализ литературы показал, что карьера на госслужбе имеет определенную специфику: зависимость карьеры должностной от карьеры профессиональной, частая смена рабочего места в порядке ротации, особенности измерения карьерного успеха [2] и пр. На построение карьеры госслужащего влияют также стремление к концентрации власти, адаптивность к меняющимся условиям и пр. [1].

Для молодого специалиста выстраивание профессиональной карьеры первично и служит основанием карьеры должностной. Возможности для развития профессиональной карьеры сегодня велики: дистанционные практико-ориентированные программы, обменные образовательные программы в университетах мира, дополнительное профессиональное образование и пр.

Молодым служащим важна горизонтальная внутриорганизационная карьера (работа в разных структурных подразделениях), она дает широкое видение ситуации в организации, опыт в разных областях деятельности, понимание взаимовлияния на конечный результат качества функционирования подразделений.

Раннему формированию профессиональной карьеры способствуют механизмы профориентации, целевого обучения, включение в кадровые резервы, стажировки в органах, деловые игры, тренинги.

Заинтересованность студента в планировании будущей карьеры - фактор повышения вовлеченности студента в учебный процесс. Следствие этого - высокий уровень подготовки выпускника вуза. Необходимо формировать у студента компетенцию управления карьерой в процессе обучения в вузе и при организации процесса его самообучения.

Итак, факторы успешной карьеры молодого специалиста: личная заинтересованность в построении карьеры, планирование развития профессиональной карьеры, сопровождение карьерного развития кадровой службой с использованием современных механизмов на всех этапах управления персоналом.

Базой для системы сопровождения карьеры молодых служащих может стать профессиональная адаптация, сформированная по результатам сравнительного анализа квалификационных требований к должности и компетенций, формируемых в вузе в период

освоения образовательных программ, соответствующих федеральным образовательным стандартам (ФГОС) направлений подготовки, востребованных госорганом.

Разработанная методика была апробирована для специалиста 1-й категории Управления экономической и инвестиционной политики Комитета по управлению городским имуществом Санкт-Петербурга. Последовательность этапов:

- 1) определение базовых квалификационных и функциональных требований к должности специалиста 1-й категории Управления (на основе анализа должностного регламента);
- 2) экспертная оценка требований к компетенциям для замещения конкретной должностной позиции (методы: опрос, метод «Дельфи», «635»);
- 3) анализ знаний, навыков и компетенций, формируемых у выпускников и зафиксированных во ФГОС (по направлениям подготовки, соответствующим конкурсным требованиям к уровню образования на замещение рассматриваемой должности: менеджмент, экономика, юриспруденция);
- 4) проведение сравнительного анализа предъявляемых квалификационных требований (пункты 1, 2) и формируемых у выпускника в соответствии с ФГОС\* (пункт 3).

Результат - недостающие для качественного исполнения обязанностей по должности знания, навыки, компетенции по каждому направлению подготовки, которые должны быть получены молодым специалистом в период адаптации на рабочем месте.

В результате были выявлены общие «узкие» места менеджеров, экономистов и юристов для замещения рассматриваемой должности: знание законов СПб и НПА, регулирующих сферу экономической и инвестиционной политики, знание процесса прохождения гражданской службы, знание порядка работы со служебной информацией и тайными сведениями, навыки пользования оргтехникой. Кроме того, экономистам и юристам не хватает знания делопроизводства, подготовки служебных документов и деловой корреспонденции, навыков реализации управленческих решений и навыков планирования служебной деятельности. Юристам ещё требуются навыки обеспечения выполнения функций по организационному, финансово-экономическому обеспечению деятельности организации.

Результат анализа используется как основа для выбора программы дополнительного профессионального образования, дистанционных курсов, структурного подразделения в порядке ротации в рамках горизонтального сценария карьеры и др. Цель - получение молодым госслужащим «недостающих» знаний, навыков.

Автором ведется работа по дополнению списка требований к должностям специальными квалификационными требованиями, необходимыми для исполнения должностных обязанностей - этап работы с экспертами (служащие Управления), - разрабатываются конкретные сценарии профессиональной адаптации молодых служащих к конкретным должностям.

Полная программа карьерного сопровождения должна формироваться с использованием цепочки: профориентация, целевое обучение, прохождение практики на рабочем месте, дополнительное обучение в период студенчества, самообучение, профессиональная адаптация.

-----  
\*Для анализа использовались проекты ФГОС «3+» по указанным направлениям подготовки с присвоением квалификации «академический бакалавр».

### **Источники и литература**

- 1) Климова А.В., Терехова Т.М. Карьера государственного служащего: проблемы управления и построения // Вопросы управления. – 2013. № 1. С.55-63;
- 2) Andrea E. Abele, Daniel Spurk, Judith Volmer .The construct of career success: measurement issues and an empirical example // Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung. – 2011, т. 43, с. 195-206;
- 3) Keiichi Yoshimoto, Hiroshi Yamada. University education and its relevance to working life // Higher Education Dynamics. – 2007, т. 21, с. 97-127;
- 4) Yuki Inenaga. Does Higher Education Provide Opportunities For Career Development Of Men And Women? // Higher Education Dynamics. – 2007. Т. 21. С. 225-247.

### **Слова благодарности**

Благодарю за помощь в написании работы своего научного руководителя - Мудрову Елену Борисовну!