***Давыдов А. Ю.***
***E-mail: avtocolors@yandex.ru***

**Разработка рекомендаций по оптимизации служебно-профессионального продвижения сотрудников ФГКУ ЦСООР «Лидер»**

**Актуальность темы исследования** обусловлена тем, что поиск новых подходов в управлении профессионально-служебным продвижением сотрудников подразделений МЧС России имеет своей целью формирование кадрового потенциала с более высокими способностями и мотивацией, обеспечение привлечения высококвалифицированных специалистов, снижение текучести персонала и повышение результативности работы всей системы МЧС России [7, с. 343]. Развитие сотрудников в организации и управление ими, понимание их карьерных устремлений, постановка четких целей и активная работа над их достижением могут повысить качество и количество персонала, оптимизируя производительность организации [1, с. 388]. Тем не менее, в системе МЧС России существуют проблемы с реализацией в полной мере названных действий, что требует выявления ключевых препятствий на пути служебно-профессионального развития сотрудников подразделений Министерства.

**Объект исследования** – общественные отношения, складывающиеся в сфере служебно-профессионального развития в МЧС России

**Предмет исследования** – служебно-профессиональное продвижение сотрудников ФГКУ ЦСООР «Лидер» [6].

**Цель исследования** – разработка и обоснование мер по оптимизации служебно-профессионального продвижения сотрудников ФГКУ ЦСООР «Лидер».

**Исследуемая проблема** – противоречие между недостаточной результативностью деятельности ФГКУ ЦСООР «Лидер» по служебно-профессиональному продвижению сотрудников Центра и необходимостью оптимизации данного процесса

**Методы исследования:** метод экспертной оценки.

**Исследуемый орган власти:** ФГКУ ЦСООР «Лидер».

**Авторский анализ**. Задача качественного управления человеческими ресурсами всегда стоит на первом плане, поскольку включает в себя процессы служебного и профессионального роста сотрудников как ключевой составляющей успешной деятельности организации [5, с. 21]. Планирование и управление персоналом включают в себя применение разнообразных методов руководителями и кадровыми службами для комплексной оценки и максимального развития потенциала работников, накопления их профессиональных навыков, а также эффективного использования их способностей как в интересах самих сотрудников, так и в интересах организации [4, с. 55].

Общими этапами в моделировании служебно-профессионального продвижения сотрудников являются набор персонала, работа на текущем месте и завершение рабочей деятельности [5, с. 22]. Среди ключевых элементов и инструментов управления персоналом, которые оказывают значительное влияние на служебно-профессиональное продвижение по должностям, можно выделить такие факторы, как конкурсный отбор на должности, прохождение аттестации, обучение, квалификационный экзамен, система профессионального развития, ротация кадров [5, с. 22], а также прохождение военно-врачебной экспертизы [3; 7].

С правовой и управленческой точек зрения можно выделить два основных типа продвижения: профессиональное, включающее пополнение и углубление знаний, умений и

навыков сотрудника, т.е. его специализацию, а также расширение используемых инструментов и областей профессиональной деятельности, а также общий рост профессионализма; и должностное, включающее изменения в иерархии должностного положения, то есть смену должностного статуса [8, с. 409].

Продвижение по службе и профессиональная карьера сотрудника следует рассматривать как важные составляющие единой программы служебно-профессионального продвижения [5, с. 22]. Это предполагает выполнение ряда задач:

– фокус на индивидуальном планировании служебно-профессионального продвижения каждого сотрудника с учетом его уникальных потребностей и обстоятельств;

– обеспечение прозрачности в управлении процессом служебно-профессионального продвижения сотрудников;

– ликвидация «карьерных тупиков», «карьерной стагнации» в которых практически нет возможностей для дальнейшего развития сотрудника;

– повышение качества процесса планирования служебно-профессионального продвижения сотрудников;

– установление ясных, объективных критериев служебного роста, используемых в управленческих решениях;

– объективная оценка потенциала развития сотрудников [5, с. 22].

Представленная статья является логическим продолжением предыдущей научной статьи автора «Проблемы служебно-профессионального продвижения сотрудников МЧС России (на примере ФГКУ ЦСООР «Лидер»)», в которой были выделены следующие основные проблемы деятельности ФГКУ ЦСООР «Лидер» по служебно-профессиональному продвижению сотрудников Центра:

– работа со студентами старших курсов проводится не на должном уровне;

– отсутствие информационной поддержки процесса отбора и оценки сотрудников;

– сотрудники не мотивированы к служебно-профессиональному продвижению по службе;

– не отработана типовая схема работы с линейными руководителями низшего, среднего и высшего звена;

– некачественное ведение кадрового резерва.

Для выделения из этих ранее выявленных проблем те, которые требуют первоочередного решения, автором были привлечены эксперты (n=7) – начальники управлений ФГКУ ЦСООР «Лидер», поскольку именно они принимают управленческие решения по служебно-профессиональному продвижению персонала. Метод экспертной оценки осуществлен следующим образом: каждый эксперт оценивал выявленные проблемы на специальном бланке по системе от 1 до 5 в соответствии с их мнением, где 5 – наивысшая оценка (требует немедленного решения), 1 – наименьшая оценка (практически не требует решения). Экспертные оценки используются при принятии плановых решений. Результаты экспертной оценки представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Результаты экспертной оценки**

| Проблема | № эксперта | | | | | | | Среднее значение |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Работа со студентами старших курсов проводится не на должном уровне | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,71 |
| Отсутствие информационной поддержки процесса отбора и оценки сотрудников | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4,71 |
| Сотрудники не мотивированы к служебно-профессиональному продвижению по службе | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Не отработана типовая схема работы с линейными руководителями низшего, среднего и высшего звена | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,86 |
| Некачественное ведение кадрового резерва | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,86 |

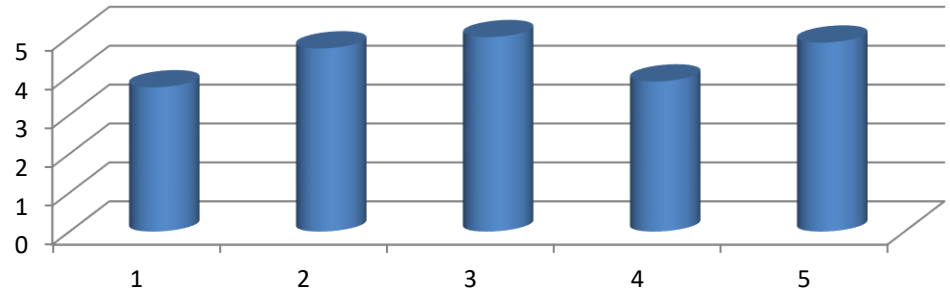



**Рисунок 1. Ранжирование выявленных автором проблем**

Таким образом, учитывая мнения экспертов и высчитывая среднюю взвешенную, можно выделить три проблемы, требующие немедленного решения: отсутствие мотивации сотрудников ФГКУ ЦСООР «Лидер» к служебно-профессиональному продвижению, некачественное ведение кадрового резерва и отсутствие информационной поддержки процесса отбора и оценки сотрудников Центра (см. рис. 1).

В целях определения согласованности мнений экспертов был проведен расчет значения рангового коэффициента конкордации Кендалла (W). Для этого использовалась формула:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12}m^2(n^3-n)-m\cdot\sum T_i},$$

где: m – число экспертов в группе;

n – число факторов, подлежащих оцениванию (в данном случае – выявленных проблем);

S – сумма квадратов разностей рангов (отклонений от среднего);

Ti – число связок (видов повторяющихся элементов) в оценках i-го эксперта.

$$W = \frac{299}{\frac{1}{12}7^2(5^3-5) - 7\cdot 16} = 0{,}79$$

В нашем случае коэффициент конкордации Кендалла W составил 0,79, что говорит о наличии высокой степени согласованности мнений экспертов [2]. Следовательно, прежде всего, рекомендации следует разрабатывать для тех решений, которые эксперты оценили, как требующие немедленного решения.

Таким образом, в качестве приоритетных направлений оптимизации служебно-профессионального продвижения сотрудников ФГКУ ЦСООР «Лидер» следует назвать необходимость проработки стимулирующей системы, улучшения работы с резервом и качества управления, а также совершенствование корпоративного обучения. На основании полученных результатов автором статьи выработаны авторские рекомендации ФГКУ ЦСООР «Лидер» по оптимизации служебно-профессионального продвижения сотрудников (см. табл. 2).

Таблица 2

**Авторские рекомендации по оптимизации служебно-профессионального продвижения сотрудников ЦСООР «Лидер»**

| Проблемы | Рекомендации | Исполнитель | Ресурсы | Ожидания |
|---|---|---|---|---|
| Сотрудники не мотивированы к служебно-профессиональному | Разработка дорожной карты по стимулированию | Отдел (подготовки документов) Управления оперативно- | 1.Временные: 2 месяца. 2. Финансовые: в размере 10 % от | Повышение уровня мотивации и стремления к профессиональному росту |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| продвижению по службе | сотрудников | аналитического | оклада труда | |
| Некачественное ведение кадрового резерва | Разработка годового плана управления кадрового резерва | Отдел (подготовки документов) Управления оперативно-аналитического | Временные: 2 месяца 2. Финансовые: в размере 10 % от оклада труда | Улучшение механизма планирования кадрового резерва; повышение мотивации к поступлению в кадровый резерв; обеспечение контроля над деятельностью кадрового резерва |
| Отсутствие информационной поддержки процесса отбора и оценки сотрудников | Обеспечение обратной связи в форме индивидуального плана развития | Непосредственный начальник конкретного сотрудника (отдела, управления) | Кадровые | Повышение результативности кадровых решений по приему на работу, переводам, продвижению по службе, награды, дисциплинарные взыскания и возможности для получения образования |

Разработанные проекты предложенных управленческих решений в виде дорожной карты по стимулированию, годового плана управления кадрового резерва и индивидуального плана развития сотрудника представлены в магистерской диссертации автора исследования.

**Выводы по исследованию.** Таким образом, в ходе исследования с помощью экспертной оценки были выделены три проблемы служебно-профессионального продвижения сотрудников ФГКУ ЦСООР «Лидер», требующих немедленного решения. В связи с этим, автором разработаны рекомендации, которые направлены на оптимизацию рассматриваемого процесса с указанием конкретных участников, необходимых ресурсов и источников, а также прописан ожидаемый эффект.

Разработанные авторские рекомендации по оптимизации служебно-профессионального продвижения имеют практическую значимость для руководства ФГКУ ЦСООР «Лидер», а также могут быть заимствованы для реализации в других подразделениях МЧС России при наличии аналогичных проблем в рассматриваемой сфере. Также возможно использование выводов и рекомендаций, содержащихся в статье, в ходе изучения в высших учебных заведениях таких учебных дисциплин, как «Управление персоналом», «Аналитические методы и модели в экономике и управлении», «Государственное и муниципальное управление».

## Литература

1. Баранов А. А., Митченко И. А. Теоретические аспекты исследования кадровой политики организации и направления ее совершенствования // Потенциал интеллектуально одаренной молодежи - развитию науки и образования: сб. материалы X Международного научного форума молодых ученых, инноваторов, студентов и школьников. Под общ. ред. Т. В. Золиной. – Астрахань, 2021. – С. 387-393.

2. Коэффициент ранговой корреляции Кендалла [Электр. ресурс]. URL: https://math.semestr.ru/corel/kendel.php (дата обращения: 04.04.2024).

3. Концептуальные аспекты производства медицинских экспертиз при обжаловании в судебном порядке заключений по итогам проведения военно-врачебной экспертизы / П. Ю. Наумов, В. М. Большакова, А. И. Землин, И. В. Холиков // Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture. – 2021. – Т. 13, № 6. – С. 283-306. – DOI 10.12731/2658-6649-2021-

13-6-283-306.

4. Матвеева Н. С. Планирование трудовой карьеры государственного и муниципального служащего // Муниципальная академия. – 2019. – № 4. – С. 54-58.

5. Морозова А. И. Мотивационная модель управления карьерой персонала в органах власти // Высшая школа: научные исследования: сб. материалов Межвузовского международного конгресса. Т. 2. – М.: Издательство Инфинити, 2021. – С. 21-27.

6. Официальный сайт ФГКУ «Центр по проведению спасательных операций особого риска «Лидер» [Электр. ресурс]. URL: https://csoor.organizations.mchs.gov.ru/ (дата обращения: 04.04.2024).

7. Опыт концептуализации военных аспектов медицинского права (обсуждение главы 14 учебника "Медицинское право России", отв. Ред. А.А. Мохов, изд-во "Проспект", 2022, - материалы дискуссии) / И. В. Бухтияров, И. В. Холиков, В. М. Большакова, П. Ю. Наумов // Медицина труда и промышленная экология. – 2023. – Т. 63, № 1. – С. 67-73. – DOI 10.31089/1026-9428-2023-63-1-67-73.

8. Федосеева А. А., Катышев Е. А. Профессиональная модель карьерного роста сотрудников ФПС ГПС // Материалы международной научно-технической конференции «Системы безопасности». – 2019. – № 28. – С. 339-343.

9. Чернова А. А., Михайлова О. В. Тенденции развития муниципальной службы // Теория и практика эффективности государственного и муниципального управления. – Курск, 2019. – С. 408-414.