
ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

PROBLEMS OF MODERN PROCESSES

*СМИРНОВ Никита Николаевич
адъюнкт, Военный университет
имени князя Александра Невского
Министерства обороны
Российской Федерации,
Москва, Россия
Uliahka-kudr@mail.ru*

*SMIRNOV Nikita Nikolaevich
Postgraduate, Prince Alexander
Nevsky Military University of
the Ministry of Defense of the
Russian Federation,
Moscow, Russia.
Uliahka-kudr@mail.ru*

Социоуправленческая модификация механизма карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации / Socio-management modifica- tion of the career mechanism for officers of the Armed Forces of the Russian Federation

Аннотация

Статья посвящена разработке социоуправленческой модификации механизма карьеры офицеров. Существующая кадровая система, построенная на базе устаревших управленческих парадигм, требует модификации, расширения и обновления, которые включают современные практики управления, такие как, партисипативное управление и социальное партнерство. Основным движущим принципом механизма карьеры офицеров должна стать заинтересованность сторон. Акторами построения карьеры выступает военная организация и сам офицер, обладающий соответствующим набором профессиональных компетенций. Порядок оценки эффективности каждого офицера является важнейшим компонентом формализации кадровых назначений, где определены стадии прохождения, сроки оценки, состав комиссии отбора, опирающиеся на строгие инструкции, регламенты и методические руководства.

Ключевые слова

Карьера; модель; механизм карьеры; модификация; объективизации управления; Вооруженные Силы Российской Федерации; офицер.

Abstract

The article is devoted to the development of socio-regulatory (socio-managerial) modification of officers' career mechanism. The existing personnel system, built on the basis of outdated management paradigms, requires modification, expansion and renewal, which include modern management practices, such as participative management and social partnership. The main driving principle of the officers' career mechanism should be the interest of the parties. The actors of career building are the

military organization and the officer himself, who has an appropriate set of professional competencies. The procedure of evaluation of each officer's performance is the most important component of the formalization of personnel appointments, where the stages of passing, terms of evaluation, and composition of the selection board are determined, supported by strict instructions, regulations, and methodological guidelines.

Keywords

Career; model; career mechanism; modification; management objectification; armed Forces of the Russian Federation, officer.

Президент России В. Путин в своем Послании Федеральному Собранию Российской Федерации¹ в 2023 году подчеркнул важность вопроса обновления подходов и активного внедрения самых передовых технологий в систему подготовки кадров, которые смогут обеспечить повышение именно качественного потенциала армии и флота. Это свидетельствует о том, что действующие в настоящее время способы, алгоритмы и механизмы карьерных перемещений в современной геополитической обстановке утрачивают свою эффективность. В этом отношении существующая кадровая система, построенная на базе устаревших кадрово-управленческих парадигм, требует модификации, расширения и обновления, которые включают современные практики управления, такие как партисипативное управление и социальное партнерство².

Боевые действия в рамках специальной военной операции востребовали появление наиболее опытных и квалифицированных офицеров. Их отбор с помощью традиционных методов оценки качества, таких как качество исполнения обязанностей, место и срок службы, характеристика непосредственного начальника, служебная карточка, становится недостаточным. Необходимы новые методы оценивания результатов деятельности офицеров на основании принципов объективности и регулярности (постоянного внесения изменений), конкретизации должностных обязанностей (отсутствия размытости), а также установления перспективных направлений (траекторий) возможного карьерного роста. Необходимость этого отметил и Президент Российской Федерации: «... офицеры, которые показали себя грамотными, современными и решительными командирами будут в приоритетном порядке выдвигаться на вышестоящие должности, направляться в военные вузы, академии, служить мощным кадровым

¹ Послание Федеральному Собранию Российской Федерации от 21.02.2023 // КонсультантПлюс [Информационно-правовая система]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440178/ (дата обращения 10.04.2023).

² См., напр.: Филимонов О. В. Партнерство общества и полиции как фактор обеспечения социальной безопасности в России / О. В. Филимонов // Стратегии социального развития современного общества: российские и мировые тренды: Сборник материалов XIV Международного социального конгресса, Москва, 18-19 декабря 2014 года. М.: Российский государственный социальный университет, 2015. С. 439.

резервом для Вооруженных Сил»¹, сказав, что люди должны понимать, что Родина оценивает их вклад в защиту Отечества.

Более того, в сложной и непредсказуемой геополитической обстановке шансы на возникновение непредвиденных кадровых запросов возрастают, тем самым затрудняют быстрое назначение достаточно специализированных офицеров, обладающих соответствующими навыками и опытом. Этот аспект подчеркнул О.В. Филимонов, отметив, что «... влиять нужно через кадры, знания, материальное стимулирование, оптимизацию процедур управления»².

Используемый в статье системный подход для изучения социального взаимодействия субъектов карьеры позволяет определить их место и роль в структуре карьерных перемещений. Целесообразность применения модели при изучении карьеры офицерских кадров обеспечивается: совокупностью способов и возможностей кадровых назначений, характером взаимосвязи между объектом и субъектами карьеры. Данная модель обладает определенной системностью, исследование которой подробно раскрывает сущность процессов, происходящих в кадровой политике военной службы. А. В. Тихонов отметил, что ... «изучение модели дает новые знания об объекте-оригинале и возможности его использования и преобразования»³.

В своей работе, посвященной социальным технологиям, С. Б. Мурашов использует понятие «социоуправленческий механизм» как «...алгоритм социальных действий, структурированных субъектом управления как поэтапный и целерациональный путь решения ряда взаимосвязанных управленческих задач»⁴. По устоявшемуся мнению, социоуправленческая модификация механизма карьеры офицеров и есть процесс объективизации управления карьерой⁵. Он предусматривает механистичность кадровых назначений в противовес ручному управлению, характеризующийся субъективной ориентированностью. В контексте нашей статьи данный целерациональный алгоритм придает механизму построению карьеры автоматизированность,

¹ Владимир Путин выступил с Посланием Федеральному Собранию: «Мы должны обеспечить право России быть сильной» – Российская газета. URL: <https://rg.ru/2023/02/21/stepogramma-vystupleniia-vladimira-putina-s-poslaniem-k-federalnomu-sobraniuu.html> (дата обращения 10.04.2023).

² Филимонов О. В. Влияние управленческой культуры на содержание культуры управления в органах внутренних дел России / О. В. Филимонов, С. А. Маматов // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 5. С. 9.

³ Социология управления: Теоретико-прикладной словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов. Изд. 2-е, испр. М.: ЛЕНАНД, 2016. С. 115.

⁴ Мурашов С. Б. Социальные технологии в системе управления: сущность и преимущества / С. Б. Мурашов // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 2(58). С. 19.

⁵ Охотский Е. В. Государственное управление: трудности преодоления бюрократической гравитации / Е. В. Охотский // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). 2017. № 1. С. 4.

системность и устойчивость, тем самым повышает прозрачность и функциональность кадровых решений, снижает их зависимость от человеческого фактора.

Предлагаемый нами механизм карьерного регулирования (см. Рисунок 1) позволяет фиксировать все возникающие вакантные должности и в автоматизированном режиме подбирать наиболее квалифицированных кадров, подходящих для назначаемой должности не только по формальным признакам, но и дополнительным (наличие дополнительных образований, переподготовок, наличие других смежных компетенций). Здесь мы говорим об автоматизации системы управления карьерой офицеров. Автоматизированность системы подчёркивает сохранение за субъектом некоторых функций целеполагающего характера. Основной целью автоматизации карьерных перемещений является повышение эффективности использования потенциальных возможностей субъекта управления.

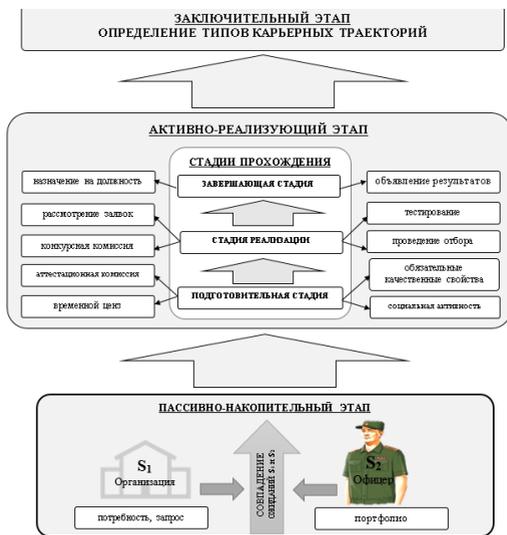


Рисунок 1 – Механизм регулирования карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации

Важность этого аспекта подчеркнул И. В. Шпекторенко: «... чрезвычайно важно то, что такой механизм должен стать своего рода «социальным фильтром», через который могли бы успешно пройти только патриотически настроенные, думающие люди, социально активные, честные, талантливые и трудоспособные»¹. То есть механизм карьеры офицеров, поощряющий конкуренцию, обеспечивает военнослужащему восходящую мобильность и выполняет задачи по отбору лучших, «фильтрации», «барьера», управлению со-

¹ Шпекторенко И. В. Социальные лифты в структуре социальной мобильности индивида / И. В. Шпекторенко // Управленческое консультирование. 2013. № 6 (54). С. 101.

циальными и профессионально-должностными возможностями.

Предлагаемый нами модифицированный социоуправленческий механизм карьеры офицеров представляет собой комплекс взаимосвязанных последовательных действий со стороны субъекта S_1 (организации) и субъекта S_2 . (офицера). Основным движущим принципом механизма карьеры офицеров должна стать заинтересованность сторон. Акторами построения карьеры выступает военная организация – субъект S_1 , так и сам офицер – субъект S_2 , обладающий соответствующим набором профессиональных компетенций. В свою очередь, между офицерами – «конкурентами» должно существовать здоровое соперничество, при котором профессионализм и социально активное поведение будут играть более важную роль.

Модель модифицированного механизма карьеры проявляется через алгоритм кадровых перемещений, регулирующего процесс взаимодействия субъектов внутри каждого этапа и между ними. А также устанавливает результат данных операций, т. е. определяет карьерный потенциал офицеров для эффективного использования при назначении на соответствующую должность. Поэтому, социальный механизм взаимосвязи социальных процессов, по мнению Я. Дидковской, «... следует рассматривать как в достаточной степени устойчивую систему условий, действующих и взаимодействующих на разных уровнях социальной системы (институционально-структурном и уровне индивидов), обеспечивающих совместное протекание данных процессов»¹. Соответственно, взаимосвязь субъектов карьеры рассматриваются не только в качестве единого объекта познания, но и как коллективное единство, учитывающие интересы обеих сторон при осуществлении кадровых назначений.

Социоуправленческий механизм состоит из нескольких взаимосвязанных этапов, которые содержат соответствующие требования:

1. Пассивно-накопительный этап представляет собой блок соответствия требований военной организации к кандидату и ожиданий офицера, претендующего на должность.

2. Активно-реализующий этап, включающий в себя 3 стадии:

- подготовительная стадия: аттестационная комиссия; временной ценз (сроки должности и звания, возраст кандидата); качественные свойства: обязательные (образование, дополнительное образования, квалификация, уровень физической подготовленности, профессиональная пригодность и т.д.) и дополнительные (знание иностранных языков, творческие навыки, информационные технологии и т.д.);

- стадия реализации, включающая конкурсную комиссию: рассмотрение заявок, проведение отбора, тестирование, с помощью которого определяются индивидуальные качества: смелость, лидерство,

¹ Дидковская Я. В. Концепция социального механизма как методология исследования взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры: интегративный подход / Я. В. Дидковская // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2015. Т. 1, №4. С. 57.

высокий уровень интеллекта, эмоциональная устойчивость, волевые качества, высокие моральные нормы, «знание вооружения и военной техники, умение владеть ею и применять в условиях ведения боевых действий, опыт участия в боевых действиях, речевые способности, знание требований общевоинских уставов и наставлений, личная дисциплинированность, требовательность по службе, забота о подчиненных, справедливость, мужество, примерность, педагогические навыки, способности к саморазвитию и др.»¹; объявление результатов кандидатам;

- завершающая стадия (назначение на должность).

3. Заключительный этап, где определяются направления (траектории) карьерных устремлений офицеров.

Субъектом карьерных перемещений в рассматриваемом механизме, являются младшие и старшие офицеры. Рядовой и сержантский состав нами исключены по причине малой мобильности в отношении карьеры. Высшие офицеров, которых Джозеф Сутерс описывает как «военную властвующую элиту»², нами не включены в структуру элементов разрабатываемой модели по причине того, что назначаются и получают очередные воинские звания не в институциональном, а в индивидуальном, «ручном» порядке. Данный механизм карьеры имеет практическую значимость для офицеров среднего звена.

Запуск модифицированного социоуправленческого механизма карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации позволит обеспечить совершенствование процессов управления человеческими ресурсами в военной организации. Осуществление должно происходить с помощью инновационных форм и методов подбора кадров, формирования прозрачного и доступного алгоритма кадрового перемещения, создания регламентированного кадрового резерва и профессионального обучения (переподготовки, дополнительного образования, повышения квалификации). В этом случае назначение офицеров на воинские должности позволит обеспечить их эффективное использование не только по основной (однопрофильной) военно-учетной специальности, но и на других направлениях деятельности, с учетом имеющейся функционально-ролевой компетентности.

В настоящее время время кадровые службы в военной организации имеют ограниченные возможности для определения того, кто из офицеров обладает особыми навыками или способностями,

¹ Ильях М. П. Профессионально-личностные качества офицера руководителя как основа управления подчиненным воинским коллективом / М. П. Ильях // Современные проблемы социально-гуманитарных и юридических наук: теория, методология, практика: Материалы X Международной научно-практической конференции, Краснодар, 15 апреля 2022 года. – Краснодар: ФГБУ «Российское энергетическое агентство» Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ- филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2022. С. 152.

² Федоров А. Ф. Сутерс Джозеф. Социология и военные исследования. Классические и современные основания / Перевела с англ. В.В. Белоусова. М.: ВЦИОМ, 2021. Рец. А.Ф. Федоров // Социологические исследования. 2022. № 3. С. 158.

например, такими как знание иностранного языка или владение таким ценным современным навыком, как информационно-компьютерные технологии. Большинство руководителей играют второстепенную роль при выборе лиц, которые будут служить под их началом, а военнотружачие, в свою очередь, обладают недостаточными данными о своих служебных достижениях, считая, что это их личное дело. Следовательно, при принятии решения о назначении используется ограниченная информация: перечисление мест службы и некоторые другие дополнительные характеристики. Личность, интересы, амбиции, навыки межличностного общения, способности, опыт и личные качества, которые не отражены в личном деле, рассматриваются и учитываются крайне редко. Улучшение координации, повышение качества и количества информации об офицерском составе могли бы существенно повысить эффективность использования имеющихся кадровых ресурсов.

Одним из вариантов совершенствования технологий карьерного роста является установка нормативно закреплённых квалификационных требований и профессионально-должностных стандартов. Порядок оценки эффективности каждого офицера является важнейшим компонентом формализации кадровых назначений, где определены стадии прохождения, сроки оценки, состав комиссии отбора, опирающиеся на строгие инструкции, регламенты и методические руководства. Эти характеристики должны быть должны иметь четкое текстовое описание, не допускающее толкований.

Устойчивость функционирования механизма регулирования карьеры обеспечится посредством реализации следующих принципов: баланс персонцентризма и системцентризма; транспарентности; отбора лучших; равного доступа; разнообразия инструментов оценки; обратной связи; планируемости и гибкости.

Предложенный модифицированный механизм регулирования карьеры офицеров Вооружённых Сил Российской Федерации обеспечит повышение качества подбора кандидатов и, соответственно, более эффективному выполнению обязанностей со стороны офицеров. Результатом его функционирования станет улучшение качественных и количественных характеристик управленческого персонала (младших и старших офицеров) на основе специально разработанных критериев, служащих мерилем эффективности потенциала руководителя.

В результате вышесказанного можно сделать вывод, что современные тенденции формирования кадрового состава военной организации требуют применения обновлённых технологий в управлении карьерой офицеров, ориентированные на повышение эффективности выполнения задач, так как «эффективная деятельность российских военнотружачих позволяет гражданам чувствовать себя защищёнными»¹.

¹ Барановский М. В. Доверие в военной организации / М. В. Барановский // Социологические исследования. 2019. № 10. С. 144.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Барановский М. В. Доверие в военной организации / М. В. Барановский // Социологические исследования. 2019. № 10. С. 137-145.

2. Владимир Путин выступил с Посланием Федеральному Собранию: «Мы должны обеспечить право России быть сильной» – Российская газета. URL: <https://rg.ru/2023/02/21/stenogramma-vystupleniia-vladimira-putina-s-poslaniem-k-federalnomu-sobraniuu.html> (дата обращения 10.04.2023).

3. Дидковская Я. В. Концепция социального механизма как методология исследования взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры: интегративный подход / Я. В. Дидковская // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2015. Т. 1, № 4. С. 53-67.

4. Ильях М. П. Профессионально-личностные качества офицера руководителя как основа управления подчиненным воинским коллективом / М. П. Ильях // Современные проблемы социально-гуманитарных и юридических наук: теория, методология, практика: Материалы X Международной научно-практической конференции, Краснодар, 15 апреля 2022 года. Краснодар: ФГБУ «Российское энергетическое агентство» Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2022. С. 147-153.

5. Мурашов С. Б. Социальные технологии в системе управления: сущность и преимуществ / С. Б. Мурашов // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 2 (58). С. 19-22.

6. Охотский Е. В. Государственное управление: трудности преодоления бюрократической гравитации / Е. В. Охотский // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). 2017. № 1. С. 3-28.

7. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации от 21.02.2023 // КонсультантПлюс [Информационно-правовая система]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440178/ (дата обращения 10.04.2023).

8. Социология управления: теоретико-прикладной словарь / Отв. ред. А. В. Тихонов. Изд. 2-е, испр. М.: ЛЕНАНД, 2016. 480 с.

9. Федоров А. Ф. Сутерс Джозеф. Социология и военные исследования. Классические и современные основания / Перевела с англ. В.В. Белоусова. М.: ВЦИОМ, 2021. Рец. А. Ф. Федоров // Социологические исследования. 2022. № 3. С. 156-160.

10. Филимонов О. В. Влияние управленческой культуры на содержание культуры управления в органах внутренних дел России / О. В. Филимонов, С. А. Маматов // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 5. С. 8-11.

11. Филимонов О. В. Партнерство общества и полиции как фактор обеспечения социальной безопасности в России / О. В. Филимонов // Стратегии социального развития современного общества: российские и мировые тренды: Сборник материалов XIV Международного социального конгресса, Москва, 18-19 декабря 2014 года. М.: Российский государственный социальный университет, 2015. С. 439-440.

12. Шпекторенко И. В. Социальные лифты в структуре социальной мобильности индивида / И. В. Шпекторенко // Управленческое консультирование. 2013. № 6 (54). С. 93-103.

REFERENCES

1. Baranovsky M. V. Trust in the Military Organization [*Doverie v voennoj organizacii*] / M. V. Baranovsky // Sociological Studies. 2019. No 10. pp. 137-145.

2. Vladimir Putin delivered his Address to the Federal Assembly: "We must ensure the right of Russia to be strong" [*Vladimir Putin vystupil s Poslaniem Federal'nomu Sobraniyu: «My dolzhny obespechit' pravo Rossii byt' sil'noj»*]– Rossiyskaya Gazeta. URL:<https://rg.ru/2023/02/21/stenogramma-vystupleniia-vladimira-putina-s-poslaniem-k-federalnomu-sobraniiu.html> (accessed 10.04.2023).

3. Didkovskaya Y. V. The concept of social mechanism as a research methodology of interrelation of professional self-determination and professional career: integrative approach [*Koncepciya social'nogo mekhanizma kak metodologiya issledovaniya vzaimosvyazi professional'nogo samo-opredeleniya i professional'noj kar'ery: integrativnyj podhod*] / J. V. Didkovskaya // Bulletin of Tyumen State University. Socio-Economic and Legal Studies. 2015. T. 1, No 4. pp. 53-67.

4. Ilyukh M. P. Professional-personal qualities of the officer as a basis of management of subordinated military collective [*Professional'no-lichnostnye kachestva oficera rukovoditelya kak osnova upravleniya podchinennym vojskim kollektivom*] / M. P. Ilyukh // Modern problems of social-humanitarian and legal sciences: theory, methodology, practice: Materials of X International scientific-practical conference, Krasnodar, April 15, 2022. - Krasnodar: FGBU "Russian Energy Agency" of the Ministry of Energy of Russia Krasnodar CNTI - branch of FGBU "REA" of the Ministry of Energy of Russia, 2022. - pp. 147-153.

5. Message to the Federal Assembly of the Russian Federation from 21.02.2023 // ConsultantPlus [Information-legal system]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440178/ (accessed on 10.04.2023).

6. Murashov S. B. Social technologies in the management system: the essence and advantages [*Social'nye tekhnologii v sisteme upravleniya: su-shchnost' i preimushchestva*] / S. B. Murashov // Society: sociology, psychology, pedagogy. 2019. No 2(58). pp. 19-22.

7. Okhotsky E. V. Public administration: difficulties in overcoming bureaucratic gravity / E. V. Okhotsky // Bulletin of Moscow University. Series 21: Management (State and Society). 2017. No 1. pp. 3-28.

8. Shpektorenko I. V. Social elevators in the structure of social mobility of an individual [*Social'nye lifty v strukture social'noj mobil'nosti individa*] / I. V. Shpektorenko // Management Consulting. 2013. No 6 (54). pp. 93-103.

9. Sociology of Management: Theoretical and Applied Dictionary [*Sociologiya upravleniya: teoretiko-prikladnoj slovar*] / Ed. by A.V. Tikhonov. Ed. 2-th, revised. M.: LENAND, 2016. 480 p.

10. Fedorov A. F. Suthers Joseph. Sociology and Military Studies. Classical and Modern Foundations / Translated from English by V.V. Belousova. M.: WTSIOM, 2021. Rev. Reviewed by A.F. Fedorov // Sociological Studies. 2022. No 3. pp. 156-160.

11. Filimonov O. B. Influence of managerial culture on the content of management culture in the internal affairs bodies of Russia [*Vliyaniye upravlencheskoj kul'tury na sodержanie kul'tury upravleniya v organah vnutrennih del Rossii*] / O. V. Filimonov, S. A. Mamatkov // Socio-humanitarian knowledge. 2022. No 5. pp. 8-11.

12. Filimonov O. V. Partnership of Society and Police as a Factor of Social Security in Russia [*Partnerstvo obshchestva i policii kak faktor obespecheniya social'noj bezopasnosti v Rossii*] / O. V. Filimonov // Strategies of Social Development of Modern Society: Russian and World Trends: Proceedings of the XIV International Social Congress, Moscow, December 18-19, 2014. Moscow: Russian State Social University, 2015. pp. 439-440.