

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Груднева Яна Вадимовна

магистрант, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ, РФ, г. Новосибирск

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы карьерного роста военнослужащих. Проанализированы особенности толкования термина «карьера». Автор приходит к выводу, что, не смотря на видимую простоту механизма карьерного роста военнослужащих, на практике достичь высот на этом поприще не так просто. Выявлена необходимость поставить задачу разработки научно обоснованной системы продвижения по военной службе, учитывая при этом передовой опыт развитых зарубежных государств.

Ключевые слова: карьера, военнослужащие, государство, коррупция.

С самого раннего детства человек задумывается о том, кем он хочет стать, когда вырастет. Образ идеальной профессии формируется под влиянием многих факторов: это и заработная плата, и престиж, и возможность карьерного роста. Профессия военного, на первый взгляд, имеет очень много плюсов. Главным мотивирующим фактором выбора именно этой профессии является простота и понятность механизма карьерного роста. Но на самом ли деле все так просто? Именно такой фактор как карьерный рост военнослужащего рассмотрим в данной статье.

Актуальность исследования данной темы обусловлена проблемами, которые на сегодняшний день мешают нормальному функционированию ключевой сферы государственной политики. Как отмечает Суркова И.Ю.: на основе данных ВЦИОМ по рейтингу престижных профессий в России в 2012 г., военнослужащие заняли одно из последних мест (4 %) при этом существенных изменений в оценках военной профессии гражданским обществом нет [5, с. 109]. Кроме того, нынешняя система служебного роста военных, в действительности, не соответствует порядку, установленному Федеральным законом «О статусе военнослужащих». Таким образом, отсутствие системного регулирования продвижения по военной службе сказывается на уровне престижности военно-служебной деятельности как деятельности профессиональной.

Для выявления особенностей карьеры военнослужащих обратимся к понятию карьера. В Толковом словаре В. Даля карьера определяется как «путь, ход, поприще жизни, службы, успехов и достижений чего-либо» [1]. В словаре С.И. Ожегова термин «карьера» трактуется как путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения [3]. На мой взгляд, карьерный рост можно рассмотреть с двух сторон. С одной стороны, под термином "карьерный рост" подразумевается личностный рост человека, повышение уровня знаний и умений, и уже как следствие этого возможность занять более высокую должность. С другой стороны, карьерный рост может быть рассмотрен как движение по служебной лестнице по каким-либо субъективным причинам, не пройдя для этого путь развития личности. Мы будем опираться на термин "карьера" как на путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения [3].

Карьерный рост несёт в себе несколько составляющих: в первую очередь – это цели, которые человек ставит перед собой и мотивы, которые побуждают человека ставить себе цели и достигать их.

Профессиональная карьера офицеров Вооруженных сил РФ является сложным социально-психологическим явлением, становление и развитие которого обусловлено многочисленными объективными и субъективными условиями [2, с. 1]. Выбор такой профессии как военнослужащий, должен быть предопределён сильным, волевым характером человека. Военнослужащие – это люди, которые в первую очередь должны думать о Родине и даже в самых опасных ситуациях не должны показывать свой страх.

На сегодняшний день государство старается повысить престиж военной профессии. Проводятся масштабные государственные программы, как на федеральном, так и на региональном уровнях [4]. В настоящее время, военные имеют большое количество льгот и привилегий: государство обеспечивает военнослужащего питанием, жильем, одеждой (формой), помогает с детскими садами, школами, компенсирует затраты на отпуск. Помимо заработной платы, военнослужащие получают надбавки, поощрительные выплаты и денежные вознаграждения. Размер многих благ напрямую зависит от занимаемой должности, поэтому стремление занять более высокую должность обусловлено не только желанием в большей мере проявлять свою патриотическую позицию, но и корыстными интересами [6, гл.2 ст. 13, 14, 15].

Как уже отмечалось, первые этапы карьеры военнослужащего начинаются со школьной скамьи и могут быть связаны с поступлением, обучением в специализированных военно-учебных заведениях для молодёжи школьного возраста (суворовских военных училищах и др.). Следующим этапом формирования карьеры военнослужащего является обучение в высшем военном учебном заведении. Военные ВУЗы, как правило, основаны на очень высоком уровне дисциплины, поэтому не все курсанты выдерживают такие нагрузки и подают рапорт об отчислении. Курсанты, которые успешно оканчивают ВУЗ, получают диплом и лейтенантские погоны. Образно говоря, они становятся на первую ступень в карьерной лестнице военнослужащих, чтобы перейти на следующую ступень и добиться присвоения более высокого звания нужно, в первую очередь, выслужить определённое количество времени в имеющемся звании. Так, для получения звания старшего лейтенанта необходимо отслужить три года, чтобы стать капитаном и майором необходима выслуга по четыре года, и начиная от подполковника и далее – по пять лет.

На каждом этапе службы не зависимо от имеющегося звания, военнослужащий обязан проявлять активную профессиональную позицию, стремление к профессиональному росту и к личностному развитию.

Огромное значение в карьерном росте играют так же личные заслуги. Нормативного определения личных заслуг не установлено, но по накопленному опыту, к таким заслугам можно отнести выполнение должностных обязанностей сверх полномочий, которое повлекло всеобщее признание полезности результата. Благодаря таким личным заслугам, у военнослужащего есть возможность получить звание вышестоящего ранга досрочно.

Досрочное продвижение по карьерной лестнице не всегда результат личных достижений. Зачастую, большое влияние на карьерный рост оказывают коррупционные механизмы. К сожалению, в структурах, где есть возможность получать материальные и финансовые ресурсы от государства, люди готовы пойти на противозаконные действия, дабы в короткие сроки улучшить свое материальное и статусное положение. Одной из причин коррупционной составляющей в карьере военнослужащего является недостаточный кадровый отбор при призыве на службу граждан, что дает возможность проникновению в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации людей, основная задача которых зарабатывать деньги, а не отстаивать интересы Родины, а также недостаточная работа контрольных и профилактических органов, пропаганды области предупреждения коррупции, отсутствие надлежащего контроля за командованием, руководящим составом Вооруженных Сил РФ [7, с. 1371-1374]. Если раньше контроль за коррупционными действиями выполняла инспекция по личному составу, то после реформ 2012-2013 гг. данная структура была упразднена. Хотя именно инспекция по личному составу выполняла функции по контролю и предупреждению коррупционных отношений на

уровне высшего руководства ВС РФ. Сейчас же эти функции частично переданы Главному управлению по работе с личным составом Вооруженных Сил РФ (ГУРЛС ВС РФ) и Главному управлению кадров Министерства Обороны РФ (ГУК МО РФ). Разветвление контрольной функции и привело к возрастанию коррупции в структуре вооруженных сил РФ.

Если рассмотреть гражданскую службу, то можно найти ряд отличий в построении карьерного продвижения. В основе механизма должностного роста гражданских служащих лежит ряд принципов, которые и определяют скорость продвижения по карьерной лестнице. Принцип непрерывности, принцип осмысленности, принцип соразмерности, принцип заметности, принцип маневренности, принцип экономичности, все эти принципы направлены на развитие в человеке лидерских качеств. Именно благодаря лидерским качествам и профессиональным знаниям и навыкам и ускоряется путь по карьерной лестнице. Подбор кадров на вакантную государственную должность проходит путем конкурса. По ряду критериев выбираются лучшие претенденты. Сам гражданский служащий отвечает за первичный выбор профессии, выбор органа власти и должности в нем, ориентацию в этом органе, постановку целей своего роста и их реализацию. Кадровая служба проводит оценку труда и потенциала работника, проводит периодические аттестации на рабочих местах. Так же кадровая служба может вносить предложения по продвижению служащего на следующую должностную позицию в государственном или муниципальном органе. Отличием гражданской службы от военной службы является наличие конкурса при поступлении на службу. На мой взгляд, это различие и играет в дальнейшем огромную роль. В военной службе отбирают кандидатов, которые соответствуют служебным требованиям, в то время как государственную гражданскую должность занимают лучшие кандидаты по всем аспектам. Исходя из этого, можно сделать вывод, что кандидаты, прошедшие несколько этапов конкурса, будут не только показывать хорошие результаты на работе, но и будут более мотивированы на достижение все новых и новых высот в карьере.

Механизм карьерного роста у военнослужащих понятен и прост лишь на бумаге. На сегодняшний день, приходится констатировать, что система карьерного роста военнослужащих отсутствует, что негативно сказывается на стабильности военных кадров. Об этом объективно свидетельствует неумолимая статистика увольнения с военной службы, особенно выпускников военных вузов и молодых офицеров, а значит необходимо поставить задачу разработки научно обоснованной системы продвижения по военной службе, учитывая при этом передовой опыт развитых зарубежных государств.

Список литературы:

1. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка Владимира Даля [Электронный ресурс]: электрон. опт. диск (CD-ROM).
2. Кудашкин А.В. Продвижение по службе (карьера) как основной элемент и стимул прохождения военной службы Elibrary.ru: научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – М.: Интра - Плюс, 1997 -. – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Ожегов С.И. Словарь русского языка (1949, 22-е издание, 1990; с 1992 - "Толковый словарь русского языка", совместно с Н.Ю. Шведовой). [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <http://www.ozhegov.org/> (Дата обращения: 08.12.2017).
4. Портал госпрограмм РФ [Электронный ресурс]: <https://programs.gov.ru/Portal/> (Дата обращения: 08.12.2017).
5. Суркова И.Ю. «Есть такая профессия Родину защищать»: мотивационные предпочтения выбора карьеры военного // Мир России. Социология. Этнология. 2013. № 2. С.107-125.
6. Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017).

7. Хачикян П.П. Общевоинские причины возникновения коррупции в вооруженных силах Российской Федерации // Молодой ученый. - 2016. - №11. — С. 1371-1374. — URL <https://moluch.ru/archive/115/30999/> (Дата обращения: 08.12.2017).