

© **Дмитрий Игоревич Кузьмин**
кандидат экономических наук,
доцент кафедры правового обеспечения
государственного
и муниципального управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

Dmitry Igorevich Kuzmin
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department
of Legal Support of State and Municipal
Administration,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

© **Вячеслав Юрьевич Картухин**
кандидат юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой правового
обеспечения государственного и
муниципального управления,
директор Владимирского филиала РАНХиГС,
Владимир

Vyacheslav Yuryevich Kartukhin
PhD in Law, Associate Professor,
Head of the Department of
Legal Support of State and Municipal
Administration,
Director of the Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА СЛУЖЕБНОЙ КАРЬЕРЫ

The legal nature of career development

Аннотация. Правовая природа служебной карьеры является идентичной профессиональной карьере, отличия составляют исключительно субъекты, которые наделены соответствующими правами на ее реализацию. Таким образом, можно заключить, что в научной литературе сформулированы многочисленные определения карьеры, в содержание которых авторы вкладывают достаточно разные характеристики, позволяющие сформулировать понятие профессиональной (должностной) карьеры в социологическом, экономическом, педагогическом, психологическом и правовом аспектах.

Abstract. The legal nature of a service career is identical to a professional career, the differences are exclusively in the subjects who are endowed with the corresponding rights to implement it. Thus, it can be concluded that numerous definitions of a career have been formulated in scientific literature, in the content of which the authors put quite different characteristics, allowing us to formulate the concept of a professional (job) career in sociological, economic, pedagogical, psychological and legal aspects.

Ключевые слова: государство, общество, карьера, правовая система.

Keywords: state, society, career, legal system.

Проанализировав дефиниции, можно утверждать, что, во-первых, много кто из ученых рассматривает понятие карьеры как определенный длительный процесс и одновременно его результат, во-вторых, большинство из них в недостаточной степени раскрывают саму суть понятия, отражая только отдельные аспекты его содержания, подтверждающего обоснованность

вывода о том, что наиболее оправданным будет интегрированный подход к определению профессионального понятия служебной карьеры должностного лица [4].

В целом большинство ученых склонны выделять 5 этапов карьеры.

1. Введение в карьеру: отбор кандидата – ознакомление с обязанностями – испытательный срок – обучение – первые навыки.

2. Адаптация: формирование систематического взгляда на специфику должности.

3. Устойчивость: овладение профессией – достижение стабильной должности – достижение высокого профессионализма и компетентности – достижение высокой производительности.

4. Зрелость: максимальное использование карьерного потенциала – формирование доверия руководства – достижение навыков, превышающих личный профессиональный уровень.

5. Затухание карьеры: достижение желаемого уровня карьеры, уважение заслуг – снижение профессиональной деятельности – ощущение потребности передать свои знания другим.

Служебное продвижение возможно только при наличии у работника стремления и мотивации. Проблематика обретения правового статуса государственным служащим, несмотря на активные законодательные преобразования, недостаточно исследована и сформирована, поэтому поиск путей ее решения является актуальным и необходимым [5].

Прежде всего, рассмотрению подлежит дискуссия вокруг разграничения политических и административных должностей. Сторонники такого разграничения считают, что основным направлением приближения отечественной государственной службы к принципу надлежащего управления является гарантирование политической нейтральности государственной службы путем разграничения политических и административных должностей. Это отделение кажется возможным при установке четких отличий между политической и административной должностью.

Кроме таких параметров разграничения политических и административных должностей существует еще критерий цели деятельности. Да, управленческая деятельность в сфере государственного управления имеет две разновидности в зависимости от выполняемых функций [2]. Целью политической деятельности является установление стратегических приоритетов развития общества, целью же административной деятельности является выполнение и тактическое внедрение избранной стратегии.

Сторонники обозначенного взгляда на разграничение политических и административных должностей считают разделение функций в государственном управлении аксиомой повышения эффективности. Объясняют это тем, что на этом принципе строится современная система управления, ведь это один из эффективных способов осуществления общественного контроля над деятельностью служащих.

Оппоненты такой точки зрения считают, что при осуществлении разграничения административных и политических должностей следует иметь

в виду, что полное институциональное разграничение функций вызовет ряд угроз и приведет к снижению качества как администрирования, так и политики.

Профессионально-личностное развитие государственных служащих выступает основным принципом и механизмом формирования кадрового потенциала системы государственного управления.

Следовательно, можно выделить два подхода к пониманию категории «высший корпус государственной службы»: первый, где основой определения является критерий управленческих полномочий, и второй, где в основе лежит критерий организационно-правового статуса органа, с которым находится в трудовых отношениях государственный служащий. Таким образом, определение понятия высшего корпуса государственной службы зависит от традиции и практики функционирования системы государственного управления отдельной страны.

Право на продвижение по службе публичных служащих в целом основывается на возможности изменения публично-правового статуса в пределах публично-правовых отношений с участием публичного служащего при объективном наличии в практической плоскости комплекса критериев для изменения соответствующего статуса.

Что касается оснований для продвижения по службе, то в общем виде их можно разделить на следующие виды:

1) нормативно-правовые основания продвижения по службе, а именно общие и специальные положения действующего законодательства, которым устанавливается административно-правовой режим продвижения по службе;

2) фактические основания продвижения по службе, выступающие как юридически значимые факты объективной реальности, которые позволяют реализацию права служащего на продвижение по службе на соответствующих нормативных основаниях, а именно следующие факты:

а) проведение конкурсного отбора кадров и наличие успешных для служащего результатов этого конкурса;

б) принятие компетентным органом распорядительного акта о назначении общественного служащего на высшую должность;

3) отсутствие у госслужащего личных и профессиональных черт, ограничивающих возможность реализации им права на продвижение по службе;

4) наличие у государственного служащего соответствующего профессионального уровня компетентности и добродетели. Государственный служащий может быть переведен на более высокую должность в случае, если у него надлежащий уровень компетентностей и профессиональной подготовки, зарекомендовал себя как добросовестный работник.

Таким образом, продвижение по службе является сложной процедурой, которую можно рассматривать в динамическом и статическом аспектах. В общем значении продвижение по службе в органах публичной власти выражается в урегулированных на законодательном и подзаконном уровне компетентной деятельности и процессе осуществления указанной

деятельности, в пределах которой происходят взвешенные качественные изменения публичного статуса государственного служащего путем занятия им высшей вакантной должности по результатам конкурса.

Необходимо отметить, что продвижение по службе может производиться не только по вертикальному вектору с более низких должностей на высокие, но и по горизонтальному, когда сотрудник, развивая свои профессиональные качества, может занять схожую должность, но в более ответственном отделе.

В то же время продвижение по службе является результатом совокупности нормативных и фактических оснований, в которых карьерный рост рассматривается только отдельным проявлением фактического основания, проявляющегося в результате реализации права на продвижение по службе.

Список литературы

1. Круглов Н. А. Служебное право и тенденции реформирования служебно-правовых отношений в Российской Федерации // Вестник ПАГС. – 2024. – № 3. – С. 70-74.
2. Сладкова Н. М., Воскресенская О. А., Ясинская И. А. Единая кадровая служба и централизация кадровых функций в органах государственной власти субъектов Российской Федерации // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 2 (55). – С. 146-158.
3. Яковко Т. В. Выявление ценностей управленческой культуры государственных служащих: обобщение результатов социологического исследования // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 5. – С. 137-140.