

ОЦЕНКА УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ПРОЦЕССЕ РОТАЦИИ КАДРОВ

ASSESSMENT OF THE LEVEL OF COMPETENCE OF THE PROFESSIONAL SERVICE ACTIVITIES OF MILITARY PERSONNEL IN THE PROCESS OF STAFF ROTATION

ПОЛУЧЕНО 10.01.2023 ОДОБРЕНО 23.01.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2023

УДК 159.9 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-1-38-43



ШЕВЧЕНКО Д.В.

*Магистрант 1 курса кафедры «Управления персоналом и психологии»,
Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург*

SHEVCHENKO D.V.

*Master's Degree Student, Department of Personnel Management and Psychology,
Ural Federal University, Ekaterinburg*

e-mail: eveshef2005@mail.ru



КУТЕРГИН М.Н.

Старший юриконсульт воинской части, г. Екатеринбург

KUTERGIN M.N.

Senior Legal Adviser of the Military Unit, Ekaterinburg

e-mail: m.kutergin@listl.ru



ГАСПАРОВИЧ Е.О.

*Канд. пед. наук, доцент кафедры «Управления персоналом и психологии»,
Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург*

GASPAROVICH E.O.

*Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor, Department of Personnel Management
and Psychology, Ural Federal University, Ekaterinburg*

e-mail: geo1605@yandex.ru

Аннотация

Оценка уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих является одной из значимых задач специалиста по управлению персоналом в Вооруженных Силах РФ. Вследствие чего использование оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров представляет собой актуальное направление исследований в сфере менеджмента. Крайне важно, чтобы в военной организации имелся надежный инструмент оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности кадров.

Теоретический анализ, представленный в исследовании, показал, что имеются различные модели оценки компетентности профессиональной деятельности в целом, однако важно применять специализированную оценку уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров, что позволит избежать управленческих ошибок.

Новизна исследования в том, что адаптированная в работе оценка компетентности профессиональной деятельности кадров используется менеджером по управлению персоналом как инструмент отбора военнослужащих для успешного проведения ротации кадров.

Практическую значимость изучения потенциала оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров сложно переоценить. Представлены инструменты оценки уровня профессиональных компетенций военнослужащих для назначения на равные или высшие воинские должности по месту службы или перевода военнослужащих к новому месту военной службы и назначения на равные или высшие воинские должности. В итоге на основании полученных результатов составляется дальнейший план ротации и профессиональной карьеры, который позволит военнослужащему достигнуть более высоких служебных результатов.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессионализм, оценка кадров, квалификационные требования, ротация кадров, Вооруженные Силы Российской Федерации, военная служба.

Abstract

Assessment of the level of competence of the professional service activities of military personnel is one of the significant tasks of a personnel management specialist in the Armed Forces of the Russian Federation. As a result, the use of assessing the level of competence of the professional performance of military personnel in the process of personnel rotation is an important area of research in the field of management. It is extremely important that every military organization has a reliable tool for assessing the level of competence of the professional performance of personnel.

The theoretical analysis presented in the study showed that there are various models for assessing the competence of professional activities in general, however, it is important to apply a specialized assessment of the level of competence of professional service activities of military personnel in the process of personnel rotation, which will avoid managerial errors.

The novelty of the study is revealed in the fact that the assessment of the competence of professional activity of personnel adapted in the work is used by the personnel manager as a tool for selecting military personnel for successful personnel rotation.

It is difficult to overestimate the practical significance of studying the potential for assessing the level of competence of professional service activities of military personnel in the process of personnel rotation. Tools for assessing the level of professional competencies of military personnel for appointment are presented to equal or higher military positions at the place of service or transfer of military personnel to a new place of military service and appointment to equal or higher military posts. As a result, based on the results obtained, a further rotation and professional career plan is drawn up, which in the future will allow the serviceman to achieve even higher performance results.

Keywords: professional competence, professionalism, personnel assessment, qualification requirements, personnel rotation, Armed Forces of the Russian Federation, military service.

АКТУАЛЬНОСТЬ И НОВИЗНА ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ПРОЦЕССЕ РОТАЦИИ КАДРОВ

Актуальность исследований в области изучения проблем оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров обусловлена HR-тенденциями, которые складываются в настоящее время на практике. Исследования, посвященные оценке уровня компетентности профессиональной деятельности, выдвигающие этот аспект в качестве проблемы, занимают ведущее место в менеджменте в целом, на военной службе, в частности. Исследование, имеющее целью изучение особенностей оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров, является актуальным. Задачами исследования становятся анализ и обобщение сложившегося теоретического опыта, предлагающего ряд концепций и методик оценки уровня профессиональной компетентности; представить практический потенциал использования оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров.

Новизной выступает адаптированная в исследовании оценка компетентности профессиональной деятельности кадров, используемая HR-менеджерами в качестве инструмента отбора военнослужащих для решения вопросов успешной ротации кадров.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ПРОЦЕССЕ РОТАЦИИ КАДРОВ

Для теоретического и методологического обоснования исследования проблематики оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих, с целью решения задач проведения анализа и обобщения теоретического опыта концепций и методик оценки уровня компетентности профессиональной деятельности кадров, были обобщены научно-методологические исследования, а также практические наработки отечественных исследователей. Наблюдается возрастание количества тру-

дов, отдающих предпочтение изучению проблемы оценки профессиональной компетентности в целом. В трудах ученых и практиков в области педагогики и психологии, к ним относятся: Гаспарович Е.О. [3], Донгаузер Е.В. [18]; Ежова А.С., Мединцева И.П., Спенсер Л., Спенсер С., Токарева Ю.А., Хуторской А.В., Хуторская Л.Н., Чуланова О.Л. и др., раскрываются подходы к определению понятия «компетенция» [17]. Мещерякова Е.И., Дедик Н.А., Боброва Р.Ю. и др. [10] уточняют понятие и структуру военно-профессиональных компетенций. Особое значение приобретают исследования, представленные в работах Гаркуши Н.С., Иванова И.Н., Лукьяновой Т.В., Токаревой А.Г. [4] и других, где раскрываются вопросы использования как отдельных способов, так и методик оценки компетенций персонала различного уровня.

Для теоретического обоснования исследования оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров изучены вопросы ротации кадров как системного элемента HR-управления в работах Бабаева Х. и Беляковой С.Б. [1], Белевич А.А. [2], Гусакова Б.И. и Фурсевич И.Н. [5], Денисовой Ж.А. [6], Зубарева И.Л. [7], Клименковой С.Е. [9] и др.; в организациях государственного управления в работах Поддубной С.Д., Сычаниной С.Н. [12] и др.; в системе государственной службы в работах Репинского Д.Н., Крючковой З.О. [15] и др.; специфика исследования в Вооруженных Силах в работах Степанова Д.Н., Милеева А.Н. [16] и др.

Вооруженные Силы Российской Федерации являются залогом процветания страны и выступают средством подавления опасности военных противостояний. В целях усиления кадрового потенциала Вооруженных Сил Российской Федерации (ВС РФ) требуется проведение планомерной и поэтапной работы с использованием различных методов кадровой работы, одним из которых является ротация военнослужащих. Под военной службой понимается особый вид государственной службы, разновидность специальной служебной деятельности граждан Российской Федерации (в том числе лиц без гражданства) на воинских должностях в ВС РФ, а также иных войсках, воинских (специальных) органах и формированиях и органах, осуществляющих функционал, направленный на обеспечение охраны безопасности и обороны государства [12]. Военная служба имеет главное значение в готовности к защите целостности территории и суверенитета страны, обеспечении безопасности государства. В связи с этим перед органами военного управления возникает вопрос о необходимости проведения непрерывной работы по совершенствованию качества и продуктивности управления данными процессами.

Ротация военнослужащих — это назначение военнослужащих на равнозначные или более высокие воинские должности по месту службы, а также осуществление перевода действующих военнослужащих к новому месту военной службы, назначение на равнозначные или более высокие воинские должности в целях совершенствования их профессиональных качеств, приобретения новых профессиональных компетенций, передачи и получения положительного опыта военной службы. Перспективные военнослужащие, которые испытывают необходимость в развитии и карьерном росте, будут готовы и мотивированы к перемещению по службе. Ротация военнослужащих имеет своей целью обеспечение обновления кадров, комплектование военнослужащими, создания высококвалифицированного кадрового состава военнослужащих, оперативного маневрирования имеющимися кадровыми ресурсами подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации [7]. В процессе применения системы ротации военнослужащих возникает необходимость оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих для назначения их на равнозначные или более высокие воинские должности по месту службы, а также осуществление перевода действующих военнослужащих к новому месту военной службы, назначение на равнозначные или более высокие воинские должности, в целях создания высококвалифицированного кадрового состава военнослужащих, оперативного маневрирования имеющимися кадровыми ресурсами подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации.

Остановимся на понятии «профессиональная компетентность», которая подразумевает совокупность знаний, навыков, позволяющих осуществлять профессиональную служебную деятельность без постоянного контроля непосредственного руководителя, эффективно и качественно. Профессиональная компетентность военнослужащего заключается в полном освоении направления деятельности, четком и своевременном выполнении задач по предназначению. На сегодняшний день актуальна важность проведения оценки профессиональной компетентности военнослужащего по сочетанию личностных черт, эмоциональных и личностно — психологических качеств человека. Личностные черты военнослужащего особенно ярко проявляются в отношениях в воинском коллективе. Одной из важнейших личностных черт военнослужащего является способность проявления волевых качеств, таких как умение принимать решения и нести за них ответственность, проявлять творческий подход и разумную инициативу в решении поставленных задач; демонстрировать креативность мыслительных процессов, контактность, целеустремленность, способность мобилизоваться в стрессовых ситуациях. Эмоциональные качества военнослужащего проявляются в его отношении к окружающей его среде. К эмоциональным качествам относятся, например, возможность контролировать свои эмоции во время выполнения обязанностей военной службы.

Личностные черты и эмоциональные качества позволяют определить степень самоконтроля военнослужащего, его дисциплинированность и способность соблюдать правила, установленные общевоинскими уставами ВС РФ. Например, знания, строгое соблюдение и выполнение положений общевоинских уставов и т.д. Личностные черты и эмоциональные качества имеют важное значение при формировании профессионализма военнослужащего.

Профессионализм — это качество военнослужащего, выражающееся в способности осуществлять профессиональную служебную деятельность в любых условиях обстановки (в условиях динамично меняющейся обстановки), приобретаемое при наличии у военнослужащего твердого желания

в совершенствовании своих профессиональных качеств, приобретении новых профессиональных компетенций, получении положительного опыта военной службы.

В процессе оценки уровня профессиональной компетентности военнослужащих необходимо определить состав профессиональных знаний и профессиональных навыков в соответствии с должностными обязанностями предполагаемой воинской должности. Применение оценки уровня профессиональной компетентности военнослужащих позволяет проводить объективную оценку соответствия каждого военнослужащего профессиональным компетенциям для назначения их на равнозначные или более высокие воинские должности по месту службы, а также осуществление перевода действующих военнослужащих к новому месту военной службы, назначение на равнозначные или более высокие воинские должности.

Изучение трудов в области оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в целом показало, что в силу специфики прохождения службы и значимости ротационных мероприятий важную роль занимает оценка уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров, что стало основной константой исследования.

В итоге оценка уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации определяется как сумма итоговых оценок по каждому инструменту оценки, а именно: инструмента профессионально-психологического отбора, инструмента засушивания, инструмента оценки продуктивности служебной профессиональной деятельности военнослужащего по замещаемой воинской должности, инструмента тестирования знаний, инструмента проверки навыков. На основе использования данной оценки решаются такие задачи, как определение уровня компетентности военнослужащих, выявление упущения в знаниях и навыках, разработка плана приведения ротации военнослужащих в соответствие с уровнем компетентности служебной профессиональной деятельности.

ОПИСАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В ПРОЦЕССЕ РОТАЦИИ КАДРОВ

Оценка уровня профессиональных компетенций военнослужащего является оценкой соответствия уровня квалификации военнослужащего, профессиональных качеств и результативности, эффективности при выполнении профессиональной специальной служебной деятельности.

Отметим, что в ведомствах и силовых структурах, характеризующихся прохождением военной службы, наличествуют правовые акты, которыми устанавливаются квалификационные требования к знаниям и навыкам сотрудников для исполнения соответствующих функциональных должностных обязанностей.

Во исполнение приказа ФСО России № 391 от 09.08.2018 г. были закреплены Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам для различных категорий сотрудников органов государственной к профессиональным знаниям и навыкам, которые необходимы во исполнение обязанностей по воинским должностям (в частности подлежущим замещению офицерами), категорий «начальники»,

«руководители», «командиры», «помощники» и «заместители» и др. [13].

С целью установления соответствия военнослужащего для назначения их на равнозначные или более высокие воинские должности по месту службы, а также осуществление перевода действующих военнослужащих к новому месту военной службы, назначение на равнозначные или более высокие воинские должности предлагается рассмотреть следующие инструменты оценки уровня профессиональных компетенций военнослужащих: инструмент профессионально-психологического отбора (воинские должности, подлежащие замещению офицерами, категорий «руководители», «начальники», «командиры», «заместители» и «помощники»). По итогам проведения профессионального психологического отбора формулируется заключение о профессиональной пригодности кандидата к военной службе по контракту на конкретных воинских должностях. Оценивание осуществляется по следующим основаниям. В первую очередь рекомендуется результат с оценкой «отлично»; далее — «хорошо»; условно рекомендованным считается «удовлетворительно»; и соответственно не рекомендуется с оценкой «неудовлетворительно».

Приведем еще ряд примеров инструментов оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров.

Инструмент заслушивания (воинские должности, подлежащие замещению офицерами, за исключением категорий «руководители», «начальники», «командиры», «заместители» и «помощники», и воинские должности, подлежащие замещению прапорщиками, мичманами, старшинами, сержантами и солдатами). Заслушивание выявляет способность военнослужащего: принимать решения и нести за них ответственность, творчески подходить к решению поставленных задач; креативно мыслить, проявлять разумную инициативу, мобилизоваться в стрессовых ситуациях, выстраивать коммуникации на новом месте службы. В процессе заслушивания для кандидата складывается стрессовая ситуация, в которой появляется возможность оценить поведенческие особенности военнослужащего, а также получить информацию об уровне мотивации к профессиональной служебной деятельности. Итоговая оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») формируется на основании обсуждения экспертами ответов респондента.

Инструментом оценки продуктивности профессиональной служебной деятельности военнослужащего по замещаемой воинской должности за 2022 г. с учетом квалификационных требований стали итоги сдачи служебно-боевой подготовки; оценка состояния участка работы, за который отвечает военнослужащий; состояние вооружения и военной техники; повышение квалификации и самообразования, участие в общественной жизни коллектива, взаимодействие со сторонними организациями в интересах решения задач по предназначению, обобщение и распространение передового опыта профессиональной служебной деятельности; сведения о поощрениях, дисциплинарных взысканиях (в том числе снятых).

Инструмент тестирования знаний (проведение испытаний на основании перечня вопросов для проверки профессиональных знаний). В тест включаются не менее 100 и не более 120 вопросов. На каждый вопрос теста предусматривается не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным. Ответ военнослужащего на каждый вопрос, включенный в билет, из теоретической части перечня вопросов оценивается путем выставления оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (80% и более верных ответов — «отлично», 70 и более верных

ответов — «хорошо», 60 и более верных ответов — «удовлетворительно», менее 60% верных ответов «неудовлетворительно»).

Инструмент проверки навыков осуществляется на основе планирования основных проверочных мероприятий; характеризуется четкой постановкой целей и задач; контролем за исполнением поручений. Важна оценка индивидуальной работы с личным составом и способность принятия взвешенных управленческих решений. Демонстрирование стратегического мышления, лидерских способностей (для специалистов воинских должностей, подлежащих замещению офицерами, категорий «руководители», «начальники», «командиры», «заместители» и «помощники»). Инструмент проверки навыков позволяет провести проверку по направлениям служебной деятельности, практических навыков эксплуатации и обслуживания военной и специальной техники, выполнения нормативов по служебно-боевой подготовке, разработка проектов и документов в сфере деятельности (воинские должности, подлежащие замещению офицерами, за исключением категорий «руководители», «начальники», «командиры», «заместители» и «помощники», и воинские должности, подлежащие замещению прапорщиками, мичманами, старшинами, сержантами и солдатами). Выполнение заданий оценивается путем выставления оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

В итоге комплексная оценка профессиональных компетенций военнослужащих определяется как сумма итоговых оценок по каждому инструменту оценки: инструмент профессионально-психологического отбора, инструмент заслушивания, инструмент оценки продуктивности служебной профессиональной деятельности военнослужащего по замещаемой воинской должности, инструмент тестирования знаний, инструмент проверки навыков. Результаты оценки профессиональных компетенций военнослужащих отражаются в оценочной ведомости.

В целях всесторонней и объективной оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих рекомендуется проводить специальную подготовку специалистов, проводящих оценку. Состав специалистов формируется из числа наиболее опытных и подготовленных офицеров.

По итоговой оценке устанавливаются следующие уровни профессиональных компетенций: начальный (низкая компетенция), средний (развитая компетенция), высокий (возможность передавать компетенции).

В ходе оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих определяются компетенции, которые необходимо совершенствовать, упущения в знаниях и навыках, разрабатывается план проведения ротации военнослужащих. Отбор и включение военнослужащих в план проведения ротации должны проходить заблаговременно с рассмотрением кандидатур на заседании аттестационной комиссии подразделения. Преимущество следует отдавать кандидатам со средним и высоким уровнями развития профессиональных компетенций.

Изучение особенностей оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров позволило провести комплексный анализ и обобщение теоретического опыта, посвященного исследованию концепций и методик оценки уровня профессиональной компетентности специалистов в целом, и военнослужащих, в частности. Представить практический потенциал использования оценки уровня компетентности профессиональной служебной деятельности военнослужащих в процессе ротации кадров. Оценка уровня компетентности профессиональной служебной деятельности

военнослужащих в процессе применения системы ротации военнослужащих способствует созданию высококвалифицированного кадрового состава военнослужащих, оперативного маневрирования имеющимися кадровыми ресурсами подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации, комплектование подразделений Вооруженных Сил Российской Федерации перспективными, квалифицированными военнослужащими.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бабаев Х., Белякова С.Б.* Разработка эффективной системы ротации кадров в организации // Форум молодых ученых. — 2019. — № 12(40). — С. 46–50. — EDN WKTNVC.
2. *Белевич А.А.* Ротация кадров как системный элемент управления персоналом организации // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2020. — Т. 11. — № 1. — С. 11. — EDN MMBEMI.
3. *Гаспарович Е.О., Готман И.В.* Логистика персонала в условиях цифровизации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». — 2021. — Т. 19, № 1. — С. 41–49. — DOI: 10.24147/1812 — 3988.2021.19(1).41 — 49.
4. *Гаспарович Е.О., Коваленко Т.К., Токарев А.Г.* Гендерные особенности профессиональной мотивации карьерных ориентаций на разных этапах профессионального пути // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2018. — Т. 7. — № 3. — С. 23–28. — DOI 10.12737/article_5b50923c02a5c2.01767413. — EDN XWCGTZ.
5. *Гусаков Б.И., Фурсевич И.Н.* Формирование программы адаптации руководителей и специалистов к ротации // Новости науки и технологий. — 2019. — № 2 (49). — С. 18–26. — EDN AVVDIE.
6. *Денисова Ж.А.* Классификация факторов кадровых рисков в управлении персоналом государственной гражданской службы // МНИЖ. — 2021. — № 5–3. — С. 107.
7. *Долнин А.Ю., Брыков Д.А.* Совершенствование механизма ротации кадров в уголовно — исполнительную систему // Уголовно — исполнительное право. 2014. № 2 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-mehanizma-rotatsii-kadrov-v-ugolovno-ispolnitelnoy-sisteme>.
8. *Зубарев И.Л.* Проблема ротации кадров государственной гражданской службы // Студенческий вестник. — 2021. — № 47-3 (192). — С. 89–91. — EDN GZCCOL.
9. *Клименкова С.Е.* Ротация кадров как одна из особенностей современных компаний // Россия молодая: Сборник материалов XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Кемерово, 20–23 апреля 2021 года / Редколлегия: Костиков К.С. (отв. ред.) [и др.]. — Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, 2021. — С. 105409.1 — 105409.3. — EDN QWKSEQ.
10. *Мещерякова Е.И., Дедик Н.А., Боброва Р.Ю.* Военно-профессиональные компетенции: понятие и структура // Воздушно-космические силы. Теория и практика. 2022. № 21. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voenno-professionalnye-kompetentsii-ponyatie-i-struktura>.
11. *Осиночкина Е.В.* Основы теории служебного права: учеб. пособие / Е.В. Осиночкина. Оренбург: ОГУ, 2019 — 218 с. — URL: <https://lib.rucont.ru/efd/202430>.
12. *Поддубная С.Д., Сычанина С.Н.* Совершенствование механизма ротации в системе государственного и муниципального управления // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2021. — № 11-3 (62). — С. 219–222. — DOI 10.24412/2500-1000-2021-11-3-219-222. — EDN EUROEB.
13. Положение о порядке прохождения военной службы, утвержденное Указом Президента РФ от 16.09.1999 № 1237

(ред. от 22.12.2022) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_24400/ (дата обращения 16.01.2023 г.).

14. Приказ ФСО России «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения сотрудниками органов государственной охраны своих должностных обязанностей» от 9 августа 2018 г. № 391 <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71941014/#0> (дата обращения 16.01.2023 г.).
15. *Репинский Д.Н., Крючкова З.О.* Ротация кадров как эффективная кадровая технология в системе государственной гражданской службы // Эффективное государственное и муниципальное управление как фактор социально-экономического развития территорий: Сборник научных статей II Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых, Севастополь, 20 апреля 2021 г. — Севастополь: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Севастопольский государственный университет», 2021. — С. 137–139. — EDN WSGGWB.
16. *Степанов Д.Н., Милеев А.Н.* Что стоит за словом «Стандарт» оценка уровня сформированности профессиональных компетенций // Вестник военного образования. 2020. № 3 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chto-stoit-za-slovom-standart-otsenka-urovnya-sformirovannosti-professionalnyh-kompetentsiy> (дата обращения 16.01.2023 г.).
17. *Токарева Ю.А., Гаспарович Е.О., Шурыгина Н.А., Линдер В.И.* Адаптация методики оценки управленческих компетенций руководителя // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 2. — С. 66–71. — DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-2-66-71. — EDN MGTBHW.
18. Gasparovich E.O., Uskova E.V., E.V. Dongauzer The Impact of Digitalization on Employee Engagement / E.O. Gasparovich // Lecture Notes in Networks and Systems. — 2021. — Vol. 161 LNNS. — P. 143–150. — DOI 10.1007/978-3-030-60926-9_20.

REFERENCES

1. Babaev H., Belyakova S.B. Razrabotka effektivnoy sistemy rotatsii kadrov v organizatsii // Forum molodykh uchenykh. — 2019. — № 12 (40). — S. 46–50. — EDN WKTNVC.
2. Belevich A.A. Rotatsiya kadrov kak sistemnyy element upravleniya personalom organizatsii // Mir nauki. Sociologiya, filologiya, kul'turologiya. — 2020. — T. 11. — № 1. — S. 11. — EDN MMBEMI.
3. Gasparovich E.O., Gotman I.V. Logistika personala v usloviyah cifrovizatsii // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». — 2021. — T. 19, № 1. — S. 41–49. — DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(1).41-49.
4. Gasparovich E.O., Kovalenko T.K., Tokarev A.G. Gendernye osobennosti professional'noy motivatsii kar'ernykh orientatsiy na raznykh etapah professional'nogo puti // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. — 2018. — T. 7. — № 3. — S. 23–28. — DOI 10.12737/article_5b50923c02a5c2.01767413. — EDN XWCGTZ.
5. Gusakov B.I., Fursevich I.N. Formirovanie programmy adaptatsii rukovoditelej i specialistov k rotatsii // Novosti nauki i tekhnologii. — 2019. — № 2 (49). — S. 18–26. — EDN AVVDIE.
6. Denisova ZH.A. Klassifikatsiya faktorov kadrovyykh riskov v upravlenii personalom gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby // MNIZH. 2021. № 5-3. S. 107.
7. Dolinin A.YU., Brykov D.A. Sovershenstvovanie mekhanizma rotatsii kadrov v ugolovno-ispolnitel'noy sisteme // Ugolovno-ispolnitel'noe pravo. 2014. № 2 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-mehanizma-rotatsii-kadrov-v-ugolovno-ispolnitelnoy-sisteme>.

8. Zubarev I.L. Problema rotacii kadrov gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby // Studencheskij vestnik. — 2021. — № 47-3 (192). — S. 89–91. — EDN GZCCOL.
9. Klimenkova S.E. Rotaciya kadrov kak odna iz osobennostej sovremennyh kompanij // Rossiya molodaya: Sbornik materialov XIII Vserossijskoj nauchno — prakticheskoj konferencii s mezhdunarodnym uchastiem, Kemerovo, 20–23 aprelya 2021 goda / Redkollegiya: Kostikov K.S. (otv. red.) [i dr.]. — Kemerovo: Kuzbasskij gosudarstvennyj tekhnicheskij universitet imeni T.F. Gorbacheva, 2021. — S. 105409.1–105409.3. — EDN QWKSEQ.
10. Meshcheryakova E.I., Dedik N.A., Bobrova R.YU. Voenno-professional'nye kompetencii: ponyatie i struktura // Vozdushno-kosmicheskie sily. Teoriya i praktika. 2022. № 21. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voenno-professionalnye-kompetentsii-ponyatie-i-struktura>.
11. Osinohkina E.V. Osnovy teorii sluzhebno go prava: ucheb. posobie / E.V. Osinohkina. Orenburg: OGU, 2019 — 218 s. — URL: <https://lib.rucont.ru/efd/202430>.
12. Poddubnaya S.D., Sychanina S.N. Sovershenstvovanie mekhanizma rotacii v sisteme gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya // Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk. — 2021. — № 11-3 (62). — S. 219–222. — DOI 10.24412/2500-1000-2021-11-3-219-222. — EDN EUROEB..
13. Polozhenie o poryadke prohozhdeniya voennoj sluzhby, utverzhdennoe Ukazom Prezidenta RF ot 16.09.1999 № 1237 (red. ot 22.12.2022) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_24400/ (data obrashcheniya 16.01.2023 g.).
14. Prikaz FSO Rossii «Ob utverzhdenii kvalifikacionnyh trebovanij k professional'nym znaniyam i navykam, neobhodimym dlya ispolneniya sotrudnikami organov gosudarstvennoj ohrany svoih dolzhnostnyh obyazannostej» ot 9 avgusta 2018 g. № 391 <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71941014/#0> (data obrashcheniya 16.01.2023 g.).
15. Repinskij D.N., Kryuchkova Z.O. Rotaciya kadrov kak effektivnaya kadrovaya tekhnologiya v sisteme gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby // Effektivnoe gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie kak faktor social'no-ekonomicheskogo razvitiya territorij: Sbornik nauchnyh statej II Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii studentov, aspirantov, molodyh uchenyh, Sevastopol', 20 aprelya 2021 g. — Sevastopol': Federal'noe gosudarstvennoe avtonomnoe obrazovatel'noe uchrezhdenie vysshego obrazovaniya «Sevastopol'skij gosudarstvennyj universitet», 2021. — S. 137–139. — EDN WSGGWB.
16. Stepanov D.N., Mileev A.N. CHto stoit za slovom «Standart» ocenka urovnya sformirovannosti professional'nyh kompetencij // Vestnik voennogo obrazovaniya. 2020. № 3 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chto-stoit-za-slovom-standart-otsenka-urovnya-sformirovannosti-professionalnyh-kompetentsiy> (data obrashcheniya 16.01.2023 g.).
17. Tokareva YU.A., Gasparovich E.O., SHurygina N.A., Linder V.I. Adaptaciya metodiki ocenki upravlencheskih kompetencij rukovoditelya //Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. — 2022. — T. II. — № 2. — S. 66–71. — DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-2-66-71. — EDN MGTBHW.
18. Gasparovich, E.O. Uskova E.V., E.V. Dongauzer The Impact of Digitalization on Employee Engagement / E.O. Gasparovich, // Lecture Notes in Networks and Systems. — 2021. — Vol. 161 LNNS. — P. 143–150. — DOI 10.1007/978-3-030-60926-9_20.

Разгуляев В.

БИРЮЗОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ: ОПЫТ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

М.: Альпина Паблишер, 2022, 348 с.

Если вы понимаете, что прежние способы управления вашей компанией неэффективны или безнадежно устарели, подумайте о бирюзовом управлении. Это новый, формирующийся сейчас тип управления организациями, основанный на принципах контролируемого самоуправления и отсутствии вертикальной иерархии. Книга по управлению имеет огромный плюс в том, что каждый сотрудник может проявить свои лучшие качества, решать очень сложные задачи и полноценно реализоваться в процессе достижения общей цели. Книга рассказывает о том, как правильно перейти на бирюзовое управление — с чего начать, какие приемы помогут адаптировать сотрудников к новой системе, с какими сложностями неизбежно придется столкнуться, — делится своим бесценным опытом маститый практик, топ-менеджер «ВкусВилла» Валера Разгуляев, успешно внедривший в компании систему гибкого самоуправления. Эта полезная книга для бизнеса, не имеющая аналогов на рынке, адресована всем, кто уже действует в бирюзовом направлении, присматривается к нему или собирается начать в ближайшем будущем. Эта литература поможет узнать интересные методы улучшения работы своей компании, по-новому посмотреть на привычные вещи сможет каждый руководитель, который хочет улучшить управление командой. Для предпринимателей, лидеров и сотрудников компаний, интересующихся методами максимально эффективного управления, руководителя.

