

Гордеева Татьяна Руслановна, Студент,
Академия труда и социальных отношений,
Москва

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ ИФНС РОССИИ

Аннотация: в статье анализируется карьерный рост государственных служащих на примере сотрудников Федеральной налоговой службы (ИФНС) России. Рассматриваются факторы, влияющие на продвижение по служебной лестнице, механизмы и инструменты профессионального развития, а также ключевые проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются работники налоговых органов.

Ключевые слова: карьерный рост, государственная служба, Федеральная налоговая служба, ИФНС, профессиональное развитие, прогнозирования карьерного роста.

Прогнозирование карьерного роста процесс предвидения будущих событий и условий на основе анализа текущих данных и выявленных тенденций. Основная цель является уменьшение неопределенности будущего и обеспечение информационной базы для принятия решений. Прогнозирование позволяет организациям подготовиться к возможным изменениям и адаптировать свои стратегии.

Этапы прогнозирования-планирования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Этапы прогнозирования-планирования

1 этап	Поисковой прогноз
2 этап	Нормативный прогноз
3 этап	Стратегический прогноз В него входит: - долгосрочные цели, - устойчивые конкурентные преимущества, - перераспределение ресурсов, - сосредоточение всех компетенций и ресурсов на реализацию стратегии, - сильная внутренняя установка на достижение цели.
4 этап	Перспективное планирование
5 этап	Бизнес-планирование
6 этап	Текущее планирование В него входит: кооперация труда
7 этап	Оперативное календарное планирование

Количественные методы прогнозирования основаны на математических и статистических моделях. К ним относятся такие методы как: экстраполяция, регрессионный анализ, временные ряды. Качественные методы прогнозирования основаны на экспертных оценках и интуиции. К данным методам относятся метод Дельфи, сценарный анализ, swot-анализ. Стратегическое планирование включает в себя долгосрочное определение направлений развития организации и установление стратегических целей. Основные методы стратегического планирования: pest-анализ, балансовая карта. Оперативное планирование охватывает краткосрочные задачи и мероприятия, направленные на реализацию стратегических целей. Основные методы оперативного планирования: календарное планирование, планирование ресурсов, контроль выполнения

В государственном управлении прогнозирование и планирование применяются для: Экономического развития – прогнозирование экономических показателей, разработка стратегий и программ развития регионов и страны в целом. Социальной политики –



планирование социальных программ, оценка их эффективности и распределение ресурсов. Инфраструктурных проектов – прогнозирование потребностей в инфраструктуре, разработка и реализация проектов строительства и модернизации объектов.

Рассмотрим уровни прогнозирования карьерного роста: Индивидуальный уровень: анализ и планирование карьерного пути конкретного сотрудника. Групповой уровень: прогнозирование карьерного роста для определенной группы сотрудников, например, для управленческого звена или отдела. Организационный уровень: стратегическое планирование кадровых ресурсов в масштабах всей организации [1].

Мной было выделено основные 4 вида методов прогнозирования карьерного роста. Первый метод Экспертный метод. Экспертные методы основываются на мнениях и оценках специалистов, обладающих глубокими знаниями в области управления персоналом и особенностей конкретной организации [2].

Успешность прогнозирования карьерного роста зависит от множества факторов, которые можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним факторам можно отнести: Квалификация и компетенции сотрудников: уровень профессиональных знаний и навыков, личные качества и потенциал. Система управления персоналом: наличие эффективных методов оценки и развития кадров, мотивационных программ. Корпоративная культура: ценности и нормы, принятые в организации, которые влияют на поведение сотрудников и их стремление к развитию.

К внешние факторы относятся: **Рынок труда**: текущее состояние и тенденции на рынке труда, наличие квалифицированных кадров. **Экономические условия**: общая экономическая ситуация, которая может влиять на возможности и потребности организации в кадрах. **Законодательные и нормативные акты**: требования и регулирование в области труда и занятости [2].

Список литературы:

1. Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
2. Кибанов, А. Я. Управление карьерным ростом государственных гражданских служащих: монография / А. Я. Кибанов, В. А. Столярова, Т. В. Лукьянова; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 246 с.

