

УДК 331.108.26

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Юткин М.В.

Алтайский государственный университет

Статья посвящена обзору и анализу сложившейся ситуации в области управления карьерой муниципальных служащих. В данной статье представлены наиболее важные определения и основные проблемы управления карьерой муниципальных служащих. Целью написания данной статьи является выявление недостатков в управлении карьерой муниципальных служащих для возможности составления в будущем программы практических действий по совершенствованию системы управления карьерой персонала муниципальных учреждений.

Эффективность работы организации зависит не только от качественного состава персонала, но и от его реальных и потенциальных профессиональных возможностей, профессионального опыта.

Оптимальным образом спланированный и выстроенный карьерный рост позволяет служащему найти свое место в иерархической системе муниципальной службы, максимально полно и всестороннее раскрыть собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал.

Управление карьерой персоналом муниципальной службы — это воздействие руководителей муниципальных органов власти, кадровой службы по целенаправленному развитию способностей человека, накоплению им профессионального опыта и рациональное использование его потенциала, как в интересах со-

трудника, так и в интересах организации. В результате этого воздействия важно добиться такого положения, чтобы то, чем располагают или могут располагать люди как личности, как носители профессиональных способностей, опыта, было включено в трудовой процесс, как в интересах человека, так и в интересах муниципального органа власти, организации. Для этого необходимо, чтобы в организации сложились структура важнейших социальных инструментов управления карьерой: система, механизм, процесс управления карьерой персонала муниципальной службы [1] (рис. 1).

Система управления карьерой персонала муниципальной службы представляет собой правовую среду, совокупность принципов, функций, полномочий, ответственности, необходимых для осуществления целенаправленного воздействия [1].

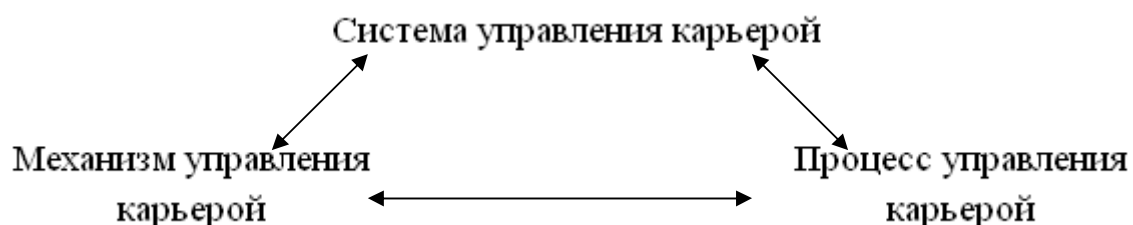


Рис. 1. Структура социальных инструментов управления карьерой

Система управления карьерой должна обеспечивать формирование наиболее оптимальных типовых схем карьерного движения, начиная с низших муницип-

альных должностей муниципальной службы, а также с момента поступления граждан на муниципальную службу, их открытости для ознакомления, условий

продвижения, материального и морально-го вознаграждения муниципального служащего.

Механизм управления карьерой персонала муниципальной службы призван привести в действие систему управления карьерой, систему функций, полномочий и ответственности субъектов и объектов управления карьерой посредством конкретных форм и методов работы с персоналом, а также обеспечить достижение целей управления карьерой персонала в муниципальных органах власти.

Наиболее важными элементами механизма управления карьерой персонала являются отбор, оценка и обучение персонала.

Процесс управления карьерой включает в себя следующие операции:

- выявление потребностей муниципального органа власти (прежде всего потребностей в составе персонала) и оценка профессиональных возможностей персонала;
- разработка и последующее применение карьерной стратегии организации;
- выполнение принятых решений и реализация планов карьеры персонала организации.

В процессе управления карьерой осуществляется решение двух важных задач: обеспечение соответствия реального профессионального опыта персонала требуемому проектному, структурному профессиональному опыту; развитие и рациональное использование профессиональных способностей персонала.

Для анализа сложившейся ситуации и выявления существующих недостатков в области управления карьерой муниципальных служащих нами было проведено социологическое исследование методом анкетирования муниципальных служащих администрации города Камень-на-Оби. Также задачей исследования стало выявление карьерного потенциала служащих. В данном исследовании приняли участие 50 человек, находящихся на должностях муниципальной службы категории "В", т.е. руководители и специалисты различных уровней.

Более половины всех служащих за время прохождения службы освоили толь-

ко 1 должность, 11 % служащих - 2 должности, 23 % - 3 должности и лишь 12 % освоили более 3 должностей. Исходя из этого общеорганизационный вид карьерного роста служащих в данной организации можно охарактеризовать как нормальный и устойчивый.

Проведенный нами опрос показал, что карьерный потенциал муниципальных служащих достаточно высок, о чем свидетельствуют уровень образовательной, профессиональной подготовки персонала, высокий процент "сильной мотивации" служебной деятельности и количество сотрудников, ориентированных на карьерное продвижение.

Среди мотивов трудоустройства служащих на муниципальную службу, к которым относятся: стремление реализовать себя в выбранной сфере, обеспечение перспектив дальнейшего роста, стремление занять достойное место в обществе, появление полезных знакомств, стремление к материальному благополучию, желание заслужить уважение окружающих людей, доминирующим является стремление реализовать себя в выбранной сфере. Этот вариант выбрали 38 % респондентов.

Несмотря на то, что такая структура мотивов не относится к сфере верхнего уровня потребностей, считать эти данные свидетельством низкого карьерного потенциала служащих нельзя. Так как любые мотивы деятельности служащих только увеличивают их карьерный потенциал.

38 % опрошенных служащих считают, что карьера помогает реализовать профессиональные способности. 26 % респондентов полагают, что карьера придает смысл трудовой деятельности. Что свидетельствует о том, что карьера для служащих действительно является сильным мотиватором в трудовой деятельности.

Большинство служащих (около 70 %) свидетельствуют о том, что в организации применяются как внутренние, так и внешние источники набора персонала.

58% служащих подтвердили, что преобладающей формой профессионального развития персонала в организации является учеба на курсах повышения квалификации.

Из проведенного исследования нами были выявлены следующие недостатки в организации профессионально-должностного продвижения служащих администрации:

1) недостаточное использование в организации таких методов отбора кандидатов на замещение руководящих должностей, как отбор по результатам аттестации и назначение из состава резерва;

2) отсутствие, либо недостаточное использование в организации таких форм работы с кадрами, как:

А) планирование индивидуального профессионального развития служащих;

Б) планирование индивидуального должностного перемещения служащих;

В) периодическая оценка служащих;

Г) психологическое консультирование по вопросам карьеры;

Д) отсутствие системного подхода.

Таким образом, в настоящее время ситуация в области управления карьерой муниципальных служащих остается проблематичной и требует осмысления с теоретических и практических позиций.

В то же время в современных условиях по проблемам управления карьерой персонала наработан достаточно большой объем информации, но зачастую не применяющийся на практике, что снижает эффективность менеджмента муниципального образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Охотский Е.В. Служебная карьера: учеб. пособие/ Е.В. Охотский. – М.: Экономика, 1998. – 302 с.

MODERN PROBLEMS IN CAREER MANAGEMENT OF PUBLIC EMPLOYEES

Yutkin M.V.

Altay State University

The article is devoted to the review and analysis of juncture in career management of public employees. This article includes the most important definitions and main problems of career management of public employees. The main goal of it is to show up the disadvantages in career management of public employees for making up a program of actions for improvement of career management system of public employees.