

Секция «Социология»

Организация карьеры в органах государственной власти. Специфика роста государственных служащих в современной России

Хуснутдинова Альбина Ильсуровна

Аспирант

ГОУ ВПО Казанский государственный технологический университет, Факультет социологии, экономики, управления и права, Казань, Россия

E-mail: ax_f16@mail.ru

Стремление человека управлять своей карьерой объясняется тем огромным значением, которое занимает карьера в его жизнедеятельности. Карьера (от фр. *carrière*) — активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни, социальное продвижение, переживаемое человеком в течение всей жизни. В Российской Федерации на гражданской государственной и муниципальной и службе предусмотрены квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу службы (государственной или муниципальной) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Единство требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих и государственных гражданских служащих обеспечивается общими требованиями, установленными нормативными актами субъектов РФ и совпадающими с федеральными требованиями. Стаж гражданской службы и стаж муниципальной службы уравниваются. Статья 54 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – ФЗ о государственной гражданской службе) предусматривает для муниципальных служащих возможность перехода на государственную службу с включением в стаж срока муниципальной службы. Это позволяет реально обеспечить взаимосвязь гражданской и муниципальной службы, что, в свою очередь, дает новый импульс в планировании и развитии карьеры. Планирование и осуществление карьеры на государственной службе связано с применением принципов мотивации деятельности, профессионального развития, выдвижения их на вышестоящие должности на основе реальных достижений и профессиональных качеств, ротации служащих и т.д. Карьерный рост – это постоянно разворачивающийся процесс запланированных и направленных на достижение жизненных целей и реализацию личной занятости действий. Развитие обозначает рост, продолжающееся овладение и применение индивидом навыков. Карьерный рост есть итог индивидуального планирования карьеры и обеспечения организацией поддержки работников для реализации его возможностей, в идеале, это процесс сотрудничества [2]. Управление карьерой сотрудников входит в состав методов управления человеческими ресурсами. Само по себе управление человеческими ресурсами является идеологией, потому что оно является «системой представлений, связанных с конкретной деятельностью, подразумевающей ценностные предпочтения». Сложность карьерного роста обуславливается множеством причин, зависящих от личностных качеств индивида, делающего карьеру, от сферы, в которой формируется карьера, а также от специфики общества, в котором функционируют человек и организация. Особый интерес в изучении явления профессиональной карьеры представляют работники государственной

гражданской и муниципальной службы. Происходящие изменениями - новые времена, создание новых структур государственной власти, изменения в законодательной части требуют квалифицированных профессиональных кадров, изменений принципов формирования и омоложения государственной гражданской и муниципальной службы. На государственной гражданской и муниципальной службе формирование профессиональной карьеры имеет сложный характер. В работе с кадрами отсутствует последовательность, системность и стратегическое видение. Отсутствие ясных перспектив карьеры, ее планирования способствует оттоку талантливых специалистов. Такая практика не может создавать положительных стимулов к накоплению специфического человеческого капитала в государственном аппарате. Все это свидетельствует о том, что в настоящее время в кадровой политике данных структур требуются существенные изменения, которые должны быть направлены на разработку продуманной стратегии использования и развития человеческих ресурсов [4]. В настоящее время среди факторов определяющих карьерный рост государственных служащих преимущественное влияние по-прежнему оказывает стаж работы. В то же время в группе молодых чиновников государственной службы при формировании профессиональной карьеры усилилась роль таких факторов как наличие специального высшего образования, наличие дополнительного образования, наличие ученой степени. Однако очень часто образовательные факторы рассматриваются госслужащими только «количественно» - по числу дипломов, сертификатов «корочек». С другой стороны, по сравнению с доминирующей группой чиновников «служащие со стажем», молодые государственные служащие в большей степени нацелены на индивидуальную карьеру, построенную на основе личных качеств, стремлений и способностей [3]. Таким образом, необходимость и целесообразность управления карьерой очевидна, так как она способствует слиянию и реализации на взаимовыгодной основе потребностей человека и интересов организации.

Литература

1. Современный философский словарь. М., Бишкек, Екатеринбург. 1996. С.391;
2. 3. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с. (Серия «Бизнес-класс»), с. 658-675;
3. 3. Билликуева Е.Б. Карьерные стратегии государственных гражданских служащих – Москва, 2010г.

Слова благодарности

Надеюсь, Вы примите мою заявку. данная тема в настоящее время должным образом не исследована в России. Заранее благодарю за оказанное содействие в продвижение моей научной деятельности

Иллюстрации

«Организация карьеры в органах государственной власти.

Специфика роста государственных служащих в современной России»

Хуснутдинова Альбина Ильсеровна, ГОУ ВПО Казанский государственный технологический университет», г. Казань, д. 68, аспирант кафедры «Государственного и муниципального управления и социологии»

Стремление человека управлять своей карьерой объясняется тем огромным значением, которое занимает карьера в его жизнедеятельности.

Карьера (от фр. *carrière*) — активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни, социальное продвижение, переживаемое человеком в течение всей жизни.

В Российской Федерации на гражданской государственной и муниципальной службе предусмотрены квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу службы (государственной или муниципальной) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. Единство требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих и государственных гражданских служащих обеспечивается общими требованиями, установленными нормативными актами субъектов РФ и совпадающими с федеральными требованиями. Стаж гражданской службы и стаж муниципальной службы уравниваются. Статья 54 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – ФЗ о государственной гражданской службе) предусматривает для муниципальных служащих возможность перехода на государственную службу с включением в стаж срока муниципальной службы. Это позволяет реально обеспечить взаимосвязь гражданской и муниципальной службы, что, в свою очередь, дает новый импульс в планировании и развитии карьеры.

Планирование и осуществление карьеры на государственной службе связано с применением принципов мотивации деятельности, профессионального развития, выдвижения их на вышестоящие должности на основе реальных достижений и профессиональных качеств, ротации служащих и т.д.

Карьерный рост – это постоянно разноразличающийся процесс запланированных и направленных на достижение жизненных целей и реализацию личной занятости действий. Развитие обозначает рост, продолжающееся овладение и применение индивидом навыков. Карьерный рост есть итог индивидуального планирования карьеры и обеспечения организацией поддержки работников для реализации его возможностей, в идеале, это процесс сотрудничества [2].

Рис. 1: тезисы