

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Базовая кафедра социологии коммуникаций
и управления

ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ СЛУЖАЩЕГО (НА ПРИМЕРЕ
АППАРАТА АДМИНИСТРАЦИИ БАЛАКОВСКОГО МР)
(автореферат дипломной работы)

Студентки 6 курса 624 группы
специальности 080504 «государственное и муниципальное управление»
социологического факультета

Исаченко Юлии Сергеевны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор _____ Л.С.Аникин

подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор _____ Л.С.Аникин

подпись, дата

Саратов 2016

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования и практическое значение изучения проблемы построения профессиональной карьеры обусловлена рядом перемен, характеризующих современную отечественную реальность. Если в советские периоды господствовала идея о том, что советский гражданин трудится не ради карьеры, а во благо социума, то сегодня, в социально-экономической сфере жизнедеятельности человека на первый план выходит его движение по ступеням статусной, должностной, профессиональной иерархии, увеличение конкурентоспособности на современном рынке труда, максимально-допустимая реализация трудового потенциала.

Специфический интерес в изучении явления профессиональной карьеры вызывают работники государственной гражданской и муниципальной службы. Интерес связан, в первую очередь, с происходящими реформами в данных структурах: новые перемены обуславливают профессиональное обновление аппарата, изменения принципов его построения, «омоложения» государственной гражданской и муниципальной службы; во вторую очередь, недостаточным изучением особенностей работы государственных гражданских и муниципальных служащих, что связано с практической закрытостью информации об их профессиональной деятельности.

Степень научной разработанности проблемы. Проблемы кадровой политики раскрываются в работах современных российских и зарубежных ученых, посвященных современному кадровому менеджменту и управлению карьерой.

Общие принципы управления карьерой анализируют А.Я. Кибанов, И.В. Пивоварова, Р.С. Утешев, А.М. Долгоруков.

Вопросам построения карьеры муниципальных служащих посвящены труды А.Г. Дурцевой, Л.Б. Осиповой, А.М. Комарова, Е.А. Лазуковой, А.М. Тугушевой.

Дополнительное образование служащих рассматривала М.А. Маленькая, И. Газиева.

Объектом исследования является профессиональная карьера служащего.

Предмет исследования – факторы успешности профессиональной карьеры аппарата администрации Балаковского МР.

Целью исследования является выявление личностных и социальных факторов успешности карьеры служащих администрации Балаковского МР.

Задачи исследования:

1. Раскрыть понятие и сущность карьеры;
2. Обозначить специфические факторы карьеры муниципальных служащих;
3. Выявить карьерные составляющие аппарата администрации Балаковского МР.

Эмпирическую базу исследования составляют:

- Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями на 15 февраля 2016);

- Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изменениями на 15 февраля 2016);

- Решение Собрании Балаковского муниципального района Саратовской области от 28 декабря 2011 г. N 189 «О Стратегии социально-экономического развития Балаковского муниципального района до 2025 года»;

- Устав Балаковского муниципального района Саратовской области (принят на Референдуме 22.12.1996);

- Данные Росстата.

Структура работы. Дипломная работа состоит из введения, трех разделов, заключения и приложения. Общий объем работы составляет 54 страницы.

Основное содержание работы.

Во введении обоснована актуальность исследования, охарактеризована степень ее разработанности, определены объект и предмет исследования, сформулированы цель и задачи исследования.

В первом разделе «Сущность и основные факторы карьеры» раскрыто значение термина карьеры. В российской науке управления персоналом термин «карьер» появился уже в XIX веке, однако в советский период долгое время явление карьеры рассматривалось как отрицательное и не подвергалось самостоятельному изучению. Вторая половина XX века отмечена изменением восприятия социокультурного феномена карьеры. С того периода и в настоящее время изучение карьеры представлено множеством различных исследований.

Автор выявил, что современные трактовки понятия «карьер» комплексно описывают ее как движение, вертикальное или горизонтальное, в профессиональной деятельности с расширением круга компетенций и повышением доходов. Карьера, как сложное и многоаспектное явление возникает в результате самореализации работника либо в связи с целенаправленным движением человека в сторону достижения перспективного статуса в обществе. В рамках рассмотрения явления карьеры выделен должностной и профессиональный рост.

По направлению движения выделена карьера вертикальная, горизонтальная и центростремительная. Раскрыты основные этапы карьеры.

Автор описал известную концепцию американского специалиста Эдгара Шейна под названием «Карьерные якоря». Он утверждает необходимость определения собственного «карьерного якоря» т.е. интереса или ценности, от которого индивид ни за что не откажется, если придется выбирать.

Выделены внутренние факторы, влияющие на динамику карьеры и позволяющие проверить внутреннюю способность к будущей профессиональной деятельности и отметить пути дальнейшего профессионального и индивидуального развития:

1) Фактор способности индивида. Элементарный и верный способ выявления собственных способностей – анализ опыта работы, выяснение того, в чем вы максимально успешны.

2) Фактор способности активизации, поддержания и развития активности в решении проф. задач и движения в профессиональном мастерстве. Указанная способность тесно связана с темпераментом индивида. При планировании карьеры нужна дифференцированная ориентация на тип темперамента.

3) Фактор уверенности в своих силах, стремление к лидерству, чувство долга и ответственности.

4) Фактор проф. знаний и опыта. В каждой области профессиональной деятельности набор указанных компонентов уникален. Но все они определяются квалификационными требованиями к занимаемой должности и проф. специальности.

5) Фактор интереса и потенции к познанию и приобретению опыта. Способности развиваются в работе, поэтому саморазвитие способностей заключается в постоянном преодолении новых рубежей. Интерес имеет специфическую способность – не исчезать после успешного достижения цели, а, наоборот, усиливаться.

6) Фактор здоровья. Взаимосвязь здоровья и карьеры очень весома. Любое продвижение индивида связано с нагрузками на организм, поскольку в связи с этим появляется напряжение защитных сил организма, мобилизация телесных и нервно-психических возможностей для приспособления к изменениям и разрешению жизненных проблем.

Во втором разделе «Специфика карьеры муниципальных служащих» автор раскрыл сущность категории «муниципальная служба» представляющей собой организационную основу местного самоуправления. Именно действия муниципальных служащих определяют выполнение (ненадлежащее

выполнение, невыполнение) практически всех принимаемых в стране решений на местном уровне.

Муниципальная служба содержит систему правовых норм, регламентирующих порядок возникновения и прекращения служебных отношений, права и обязанности, ограничения, запреты, ответственность служащих. Отличие государственной службы от муниципальной состоит лишь в уровне задач – существует федеральное, региональное и местное самоуправление. Качественно же задачи государственного и муниципального служащего не отличаются. Их объединяет общая цель – удовлетворение общественных интересов, улучшение благосостояния общества.

Раскрыто отличие муниципальной службы от других видов служб:

1) муниципальная служба формируется и реализуется в установленных для нее организационных структурах – органах местного самоуправления;

2) социальный аспект целей и задач муниципальной службы схож с задачами государственной службы: обеспечение прав и свобод человека, гражданина, исполнение Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации, а также правовых актов органов и должностных лиц местного самоуправления.

3) Правовая регламентация муниципальной службы в границах осуществления полномочий определяется законодательными актами муниципального образования: в первую очередь, Уставом, в соответствии с законами субъекта Российской Федерации и Федеральными законами №25-ФЗ от 2 марта 2007 г. и №131-ФЗ от 6 октября 2003 г.;

4) Формирование состава муниципальной службы является задачей, прежде всего, органов местного самоуправления на основе правовых норм о муниципальной службе;

5) Специфическими также являются принципы муниципальной службы.

Для качественного продвижения необходимо, чтобы структура знала о существовании сотрудника, его достижениях и способностях. Заявить о себе

муниципальный служащий может хорошими аппаратными делами, хлесткими проблемными выступлениями, докладами, аналитическими отчётами. Значимым для карьерного роста является консультирование чиновников касательно самооценки его возможностей. Оно, как правило, содержит информацию, предоставляющую служащему не только понять, насколько тот эффективно работает, но и чего он может добиться в перспективе, побуждая, таким образом, интерес к планированию своей карьеры.

На основе анализа взглядов различных ученых, автором предложены варианты трансформации системы дополнительного образования государственных и муниципальных служащих.

В третьем разделе «Карьерные составляющие аппарата администрации Балаковского МР» автор проанализировал Балаковский муниципальный район, являющийся большим промышленным центром Саратовской области с серьезным строительным комплексом, развитым с/х, активно развивающимся малым бизнесом и хорошей социальной инфраструктурой.

Рассмотрен основной документ развития района: «Стратегия социально-экономического развития Балаковского муниципального района до 2025 года», в частности его молодежной составляющей, в форме распространения качественных моделей и форм участия молодежи в управлении общественной жизнедеятельностью, вовлечения молодых людей в работу органов самоуправления. Обозначены акценты развития рынка труда.

Проведен анализ администрации Балаковского муниципального района, являющейся исполнительно-распорядительным органом МСУ, наделенным Уставом Балаковского муниципального района Саратовской области полномочиями по разрешению вопросов местного значения, некоторых государственных полномочий, переданных органам МСУ федеральными законами и актами Саратовской области. Рассмотрены задачи и полномочия администрации.

Раскрыты процедуры включения в резерв управленческих кадров Балаковского муниципального района в соответствии с Положением о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Балаковского МР, утвержденным постановлением администрацией Балаковского МР. Раскрыта последняя крупная серия кадровых перемен, в связи с избранием нынешнего руководителя администрации. Проанализирована финансовая составляющая службы в администрации района, дана оценка динамике изменения доходов.

В заключении подводятся итоги дипломного исследования, формулируются основные выводы. Современные трактовки понятия «карьера» комплексно описывают ее как движение, вертикальное или горизонтальное, в профессиональной деятельности с расширением круга компетенций и повышением доходов. Карьера, как сложное и многоаспектное явление возникает в результате самореализации работника либо в связи с целенаправленным движением человека в сторону достижения перспективного статуса в обществе.

Развитие карьеры протекает эффективно лишь тогда, когда человек максимально применяет внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов профессионального движения к назначенной цели. Внутренние ресурсы индивида определяют конкретный способ достижения указанной цели. Однако следует знать и учитывать влияние факторов карьерного роста на индивида, и тогда карьерное продвижение будет качественным.

Муниципальная служба представляет собой профессиональную деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы направлены на рационализацию отбора, расстановки, обучения, оценки и воспитания кадров.

Механизм ротации на государственной службе является действенным способом повышения профессионализма государственного служащего. В системе управления кадровым потенциалом государственной службы кадровый резерв выступает как инструмент профессионального и карьерного роста служащих.

Формирование инновационной системы ДПО муниципальных служащих следует подчинить следующим принципам: непрерывность, основанная на своевременном содержании образовательных программ; применение инновационных технологий образования; индивидуализация, в развитии компетенций индивида - слушателя; опережающего образования, выстраивающего способности управленческой работы в постоянно меняющихся реалиях и т.п. В результате инновации в системе ДПО служащих муниципального уровня должны обуславливать развитие у них мотивации к самообучению как действенному инструменту раскрытия и применения их индивидуального потенциала и способностей. Это очень актуально в рамках реализации реформы МСУ, расширения и усложнений задач муниципального управления, постоянного реформирования нормативно-правовой основы работы муниципальных служащих.

На территории анализируемого Балаковского муниципального района, в соответствии с Федеральным законом №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» создано 1 МО городского поселения (г. Балаково) и 17 сельских поселений.

Администрацией руководит глава администрации на принципах единоначалия и является должностным лицом МСУ, наделенным исполнительно-распорядительными полномочиями в решении вопросов местного значения и по организации работы администрации Балаковского муниципального района Саратовской области. Структура администрации принимается Собранием Балаковского муниципального района Саратовской области по представлению Главы. Администрация подконтрольна Собранию

Балаковского муниципального района в рамках его компетенции и органам государственной власти по вопросам реализации отдельных государственных полномочий.

Главой администрации района в настоящий момент является Иван Васильевич Чепрасов, и, придя на данную должность в 2012 году, провел множество перестановок в своем аппарате. Говоря о доходной составляющей служащих, в частности, проанализировав динамику дохода заместителей главы за последние три года, мы пришли к выводу о том, что, несмотря на кризисные явления в России, и, заявленные процедуры оптимизации аппарата государственных и муниципальных служащих, доходы указанных лиц растут от года в год.

Говоря о внутренних факторах, влияющих на динамику карьеры, можно выделить следующие факторы:

- фактор способностей индивида;
- фактор способности к активизации, поддержанию и развитию активности в решении профессиональных задач;
- фактор уверенности в своих силах, стремлении к лидерству, чувство долга и ответственности;
- фактор профессиональных знаний и опыта;
- фактор интереса и стремления к познанию и приобретению опыта;
- фактор здоровья.