

РЕФЕРАТ

Тема ВКР (Бакалаврской работы) «Планирование и развитие карьеры государственных служащих (на примере МО МВД «Поспелихинский»)».

Основная цель исследования заключается в изучении теоретических и практических основ планирования и развития карьеры государственных служащих и разработки основных направлений по ее совершенствованию.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие карьеры государственных служащих;
- рассмотреть мотивацию и стимулирование труда государственных служащих;
- раскрыть основные направления управления карьерой государственных служащих;
- проанализировать планирование и развитие карьеры государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский»;
- внести предложения по совершенствованию планирования и развития карьеры государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский».

Объектом исследования является: МО МВД «Поспелихинский».

Предмет исследования – особенности планирования и развития карьеры государственных служащих.

Методологическую основу дипломного исследования составляет диалектический метод познания. Были использованы исторический, формально-логический, системно-структурный, сравнительно-правовой, статистический и другие методы исследования.

Дипломный проект состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы, приложений.

Первая глава раскрывает понятие карьеры государственных служащих, рассматривает понятие мотивации, определяет её влияние на трудовую карьеру государственных служащих, определяет основные направления управления карьерой государственных служащих.

Во второй главе дана характеристика МО МВД «Поспелихинский», проанализирована структура персонала МО МВД «Поспелихинский», карьерный потенциал и развитие государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский».

Третья глава предлагает мероприятия, направленные на совершенствование планирования и развития карьеры государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский».

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	5
1.1. Понятие карьеры государственных служащих.....	5
1.2. Мотивация и стимулирование как фактор развития карьеры государственных служащих	12
1.3. Основные направления управления карьерой государственных служащих.....	21
2. АНАЛИЗ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ МО МВД «ПОСПЕЛИХИНСКИЙ»).....	28
2.1. Характеристика МО МВД «Поспелихинский».....	28
2.2. Анализ структуры персонала МО МВД «Поспелихинский»	37
2.3. Анализ карьерного потенциала и профессионального развития государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский».....	42
3. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В МО МВД «ПОСПЕЛИХИНСКИЙ».....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы заключается в том, в настоящее время карьера считается одним из ключевых показателей делового успеха и ощутимым результатом профессиональной деятельности человека. В деятельности государственных служащих все более важное место занимает карьера, которая позволяет на уровне организации более полно раскрывать и использовать профессиональный потенциал своих работников, а персоналу дает возможность удовлетворить более широкий спектр потребностей. Сложность и актуальность изучения карьеры государственных служащих как социального феномена обуславливает повышенный интерес со стороны исследователей к данной проблеме. Ее изучением занимается целый ряд социальных и гуманитарных наук: психология, экономика, управление, социология, политология, история, юридические науки и другие. Карьера является объектом исследований различных научных направлений и школ. Ее изучали социологи и управленцы (Е.П. Беклемищев, В.М. Константинов, Н.И. Дряхлов, А.И. Кравченко, А.И. Турчинов, Е.А. Охотский, В.И. Добренское, В.В. Щербин и др.), политологи (Р.Г. Григорян, А.В. Гришин, Г.И. Демин) и др. Широкое распространение получили научные исследования, в которых авторы применяют категориально-понятийный аппарат, включающий такие понятия, как «карьерная мобильность», «должностная карьера», «социальный лифт», «карьерный лифт», «управление карьерой». В них рассматривались вопросы внутриорганизационной карьеры различных категорий работников, разрабатывались рекомендации для руководителей по регулированию карьерных процессов. Различные аспекты успешности профессиональной карьеры исследуются в работах некоторых современных российских ученых.

Среди этих аспектов следует выделить сбережение здоровья, рациональный образ жизни, эффективное определение карьерной стратегии в системе коммуникаций, в которые вступает личность человека. Особый интерес к изучению комплекса проблем, связанных с профессиональной карьерой, в последнее время проявили ученые и исследователи из Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, в т.ч. и Южно-Российского института управления. Тщательно изучались вопросы карьерной стратегии, служебной тактики. Особое внимание уделялось исследованию системы факторов, влияющих на профессиональную карьеру государственного служащего. Благополучие страны в целом зависит от качества работы государственной службы, поэтому в период реформирования остро стоит необходимость в привлечении молодых, талантливых специалистов. Однако на деле выходит парадоксальная ситуация, с одной стороны, госслужба заинтересована в том, чтобы на службу поступали и строили карьеру только лучшие, мотивированные кадры, с другой стороны – не могут предоставить им ясную дальнейшую перспективу карьерного роста. Поэтому, исследование факторов и проблем, связанных с возможностями карьерного роста государственных служащих стоит особенно остро в современной России и являются неотъемлемыми элементами, которые позволят разработать определенные рекомендации, улучшить работу государственных служащих и способствовать их профессиональному развитию карьеры.

Теоретической основой дипломного проекта являются теории государственного управления, исследования карьеры в современной организации (Д.Н. Бахрах, В.Г. Игнатов и др.).

Нормативно-правовую базу исследования составляют: Федеральный закон «О полиции», Федеральный закон О государственной гражданской службе Российской Федерации и другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

1.1. Понятие карьеры государственных служащих

Современное и актуальное толкование понятия карьера, отражающее психолого-акмеологический подход, приводит И.Д. Ладанов, определяющий сущностную характеристику карьеры не только (и не столько) как продвижение по должностным ступеням, сколько как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности [13, с. 123].

Вопросы концептуальных основ карьеры и карьерной стратегии, критериев карьерного отбора, методов проектирования и планирования, технологии управления карьерой в последние два десятилетия активно рассматриваются в работах зарубежных авторов (В. Берг, Ф. Беттджер и др.) и отечественных авторов (В.Г. Игнатов, Е.Ю. Киреева и др.) [13, с. 123].

В работах Э. Шейна карьера рассматривается как один из ключевых механизмов развития персонала, фактор мотивации трудовой деятельности, условие поддержания нормального режима организации [13, с. 123].

Этим ученым введено понятие «якорь карьеры», определяющий систему ожиданий сотрудника, на основе которой выстраивается индивидуальная траектория карьеры.

Как правило, карьера в широком понимании этого слова означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной или производственной деятельности, достижение известности, славы и т.д.

Карьера – это процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или организации. Таковыми являются:

- должностные ступени, уровни иерархии;
- ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания людей по уровню мастерства;
- статусные ранги, отражающие величину вклада работника в развитие организации (выслуга лет, рациональные предложения и т.д.), его положение в коллективе;
- ступени власти как степени влияния в организации (участие при принятии важных решений, близость к руководству);
- уровни материального вознаграждения, дохода (уровень зарплаты и разнообразие социальных льгот).

В частности, карьера работников, учет их потенциальных возможностей во многом определяются структурой управления в организации, социальными иерархиями, организационными формами использования работников, а также морально-этическими нормами и другими факторами. Однако понятие карьера имеет право на существование и применительно к горизонтальному типу продвижения работника. Горизонтальный тип продвижения, т.е. продвижение в квалификационном плане до признания его как профессионала в своем деле, делает рабочую профессию престижной и расценивается многими как успех в жизни. Практически каждый человек хочет иметь интересную работу, уважение со стороны окружающих, необходимый достаток, т.е. удовлетворение от своей трудовой деятельности [14, с. 153].

В сущности, современное понимание карьеры должно включать не только линейное восхождение по ступеням карьерной лестницы (должностной рост), но и профессиональное развитие, удовлетворение потребности в достижении успеха и творческой самореализации (что не всегда связано с должностным ростом). Главным образом, карьерное развитие может осуществляться как в отдельной организации (продвижение в конкретной карьерной среде), так и в разных организациях (освоение карьерного

пространства). Бондарев С.Б. отмечает, что развитие карьеры госслужащего есть длительный процесс, который может включать ряд периодов [15, с. 125].

К таким периодам следует отнести: повышение квалификации (переподготовка, стажировка) в системе непрерывного обучения; зачисление в резерв кадров для выдвижения на руководящие должности; назначение на более высокую должность (по результатам подготовки в резерве либо по решению аттестационной комиссии, либо по решению руководства учреждения); ротация госслужащего внутри своего подразделения для расширения его кругозора, при которой изменяются должностные обязанности без изменения заработной платы, во всяком случае, без ее уменьшения.

Несомненно, возможность управления карьерным развитием предполагает осознание наличия у государственного служащего фактической модели профессиональной карьеры, среди которых:

1. механистическая модель (четкое определение обезличенных функций кадров государственной службы. Ключевым моментом в развитии профессиональной карьеры госслужащего в механистических моделях является освоение и выполнение им одной из функций механизма государственной власти);

2. организмическая модель (основной акцент делается на кадровое обеспечение соответствующего органа власти. В таких моделях прежде всего разрабатываются способы эффективного реагирования на изменения в окружающей среде, поэтому большое внимание уделяется поиску путей нейтрализации вредных для органов власти факторов);

3. антропологическая модель (ориентирована на творческую инициативу и ответственность государственных служащих при учете их индивидуальных особенностей. В таких моделях госслужащий рассматривается как средство повышения эффективности работы всего органа государственной власти;

4. осуществляется поиск непротиворечивого согласования корпоративных и индивидуальных ценностей).

Полагаем, что в этой связи, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации будет полезен зарубежный опыт профессионально-должностного продвижения государственных служащих, в частности:

1. Заслуживает внимания законодательное определение целей, функций и принципов профессионально-должностного продвижения, зафиксированных в основных нормативно-правовых актах, законодательное определение полномочий, компетенции и функций органов, ответственных за карьерное продвижение служащих.

2. Несомненную ценность представляет практика конкурсного отбора на государственную службу независимо от происхождения, пола, расы, вероисповедания, религиозных или политических убеждений, личных и деловых связей. При всем многообразии применяемых методов, технологий управления персоналом свободный доступ на государственную службу является ее определяющим принципом [16, с. 123].

3. В большинстве зарубежных стран существуют специализированные организационные структуры, кадровые органы, ответственные и контролирующие процесс профессионально-должностного продвижения служащих, создающих мотивационные механизмы для государственных служащих.

4. Интересна практика европейских государств по внедрению технологий карьерного продвижения и повышения в должности в зависимости от профессиональных, личностных и морально-нравственных качеств, с соответствующим повышением заработной платы. Регулярное повышение профессиональной подготовки и проверка эффективности деятельности путем проведения аттестации, сдачи квалификационных экзаменов являются определяющими условиями служебного продвижения государственных служащих. Обеспечивают успешную реализацию стратегии карьерного роста: успешное выполнение должностных обязанностей; умение не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания; эффективное

взаимодействие с непосредственным руководителем в рамках должностных обязанностей, так как именно он оценивает работу государственного служащего в замещаемой должности и его потенциал, принимает решение о продвижении и располагает ресурсами, необходимыми для развития государственного служащего; реализация мероприятий по профессиональному развитию государственного служащего, необходимых для достижения целевой должности государственной службы.

Можно утверждать, что карьера государственных служащих в свете выше изложенного представляет собой наиболее сложный вид карьеры. Во-первых, она охватывает все перечисленные типы карьерного процесса, вбирает в себя все свойства, присущие карьере вообще. Она может выражаться как в продвижении службы по ступеням иерархии, так и в совершенствовании его профессионализма при движении служащих по функциональным звеньям организационной структуры. Во-вторых, сама профессия «государственный служащий», означающая тип руководителя, ориентированного на деятельность в условиях рыночной экономики, являет собой сложное образование. Для овладения ею необходимо иметь самые высокоорганизованные из личностных качеств и способностей, обладать самыми сложными из практических навыков, и все это оказывает большое влияние на особенности карьеры в данной профессиональной деятельности [17, с. 723].

В-третьих, являясь важной фигурой в организации, служащий своим профессиональным ростом во многом определяет рост организации в целом, и особенности организации во многом взаимообусловлены особенностями личности служащего, что тоже накладывает сильный отпечаток на характер карьеры. Будучи проводниками в жизнь программ по достижению целей организации, ответственными за успешность их выполнения, государственные служащие, по сути, олицетворяют собой саму организацию, являясь носителями и её культуры, образа.

В-четвертых, государственный служащий, в большей или меньшей степени (всё зависит от его положения в иерархии) является одновременно и

создателем, и потребителем системы карьерного движения. Он создаёт социальный контекст, смысл трудовой деятельности в рамках организации и для подчиненных и для себя.

Следует вывод, что, карьера государственного служащего как предмет исследования представляет собой сложное, комплексное, многоаспектное явление, и для наиболее полного, адекватного её изучения необходимо опираться на перечисленные принципы, правила и требования к осуществлению исследования карьеры вообще, учитывая при этом особенности карьеры служащих, в частности. Ссылаясь на статью 13. Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) О государственной гражданской службе Российской Федерации:

Гражданский служащий - гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации. Карьера выступает одним из важнейших социальных механизмов реализации Федерального закона о государственной гражданской службе РФ. При этом обеспечение карьеры должно осуществляться в соответствии с интересами, как государственного служащего, так и государства в целом. Интерес специалиста управления состоит в профессиональном развитии и должностном росте. Интерес государства заключается в эффективности управленческой деятельности каждого служащего. В государственной службе можно выделить несколько видов карьеры её кадров. Карьера, основанная на целевом и рациональном действии, которое характеризуется понятностью определенности осознания служащим своей цели, рационально соотнесённой с осмысленными средствами, обеспечивающими её достижение. Здесь делается акцент на рациональность цели карьеры, как с точки зрения её содержания, так и с точки зрения целесообразности избираемых средств для её достижения.

Данный тип карьерного действия предполагает возможность осуществления стратегического планирования и реализацию научно обоснованного управления карьерой сотрудника.

Карьера, основанная на ценностно-рациональном действии, которое базируется на уверенности в безусловной ценности этого поведения, взятого в своей ценностной определенности. Карьера, основанная на аффективном действии, определяющей характеристикой которого является определённое эмоциональное состояние действующего субъекта: захватившая его ненависть, гнев, воодушевление, ужас или прилив отваги [18, с. 8].

Принято считать, что карьера, основанная на традиционном действии, строится на привычке к определённым действиям, получающим в связи с этим почти автоматический характер и минимально опосредованным осмысленным целеполаганием. Зачастую традиционное действие представляет собой лишь «автоматическую» реакцию на привычное раздражение, движущуюся в русле однажды усвоенной установки. Под карьерным становлением следует понимать мотивированный, целенаправленный, непрерывный процесс саморазвития профессионализма, процесс профессионального самопродвижения, процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности, и как результат – достижение определенного должностного статуса или профессионального мастерства государственных служащих.

1.2. Мотивация и стимулирование как фактор развития карьеры государственных служащих

Как правило, карьера связана с планированием должностного роста кадров государственной гражданской службы и индивидуальной карьеры каждого государственного служащего. При этом, механизм планирования карьеры должен функционировать по следующему алгоритму: повышение в должности с повышением разряда, повышение по службе с возрастом, со стажем службы, заслугами и способностями на основании объективных оценок, а также организации последовательного, постепенного, нормативного, регулируемого продвижения по службе с индивидуальным планированием карьеры. Однако, одной, немаловажной чертой построения карьеры государственного служащего, а также достижения целей государственной организации является мотивация сотрудников. Можно утверждать, что мотивационное управление – часть из общего процесса управления, обеспечивающая выбор и осознание способов, которые преобразовывают воздействия внешней и внутренней среды на основе оценки ситуации, принятия решений, целеполагания, ожидания и корректировки соответствующих результатов деятельности на уровне индивидов, организации социальных систем путем согласования их ценностных направлений, норм и интересов. Несомненно, планирование карьеры является одним из направлений кадровой работы в государственных организациях, которое ориентировано на определение этапов развития, стратегий и продвижения государственных служащих. Другими словами, это сопоставление потенциальных возможностей, целей и способностей государственных служащих с требованиями государственных структур, стратегиями и планами управления развитием персонала в нужном для государственной организации направлении. Для этого

составляются планы вертикального и горизонтального продвижения государственных служащих в системе должностей, которые начинаются с момента принятия сотрудника на государственную службу и заканчиваются возможным увольнением с работы. В силу специфики государственной службы, скорость развития карьеры у государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих компаниях [19, с. 129].

В частности, планирование и мотивация деятельности тесно связаны с развитием карьеры на государственной службе, профессиональным развитием государственных служащих, выдвижением их на вышестоящие должности на основе профессиональных качеств и реальных достижений, ротации служащих и т.д. По данным социологического исследования мотивации, который был проведен в 2015 г. фондом Института экономики совместно с Институтом сравнительных исследований трудовых отношений, большинство гражданских служащих считают, что главным достоинством их работы является стабильность. Стабильность занятости, зарплаты, условий труда. Иногда руководители в качестве мотивации указывают возможность со временем применять свои профессиональные способности в коммерческой деятельности. У них больше развито желание быть полезными обществу. В это же время, для младших специалистов, которые более молоды по возрасту, важно построить карьеру, приобрести знания и опыт работы, а также использовать свою нынешнюю должность для дальнейшего карьерного роста. Наделение государственных организаций дополнительными функциями, передача в их ведение некоторых государственных полномочий, требует использования на всех уровнях управления квалифицированных специалистов [20, с. 46].

Главным образом, должностная система прохождения государственной службы означает, что в основе службы находится реестр государственных гражданских должностей, в котором прописаны условия для занятия каждой из них. Как правило, планирование и реализация карьеры на государственной службе, осуществляются с помощью, матричной схемы построения карьеры сотрудников, которая позволяет в свою очередь выбирать пути ее развития –

вертикальный или горизонтальный. Вертикальный путь развития карьеры заключается в продвижении государственного служащего по ступеням карьерной лестницы, а именно в поэтапном повышении его статуса. И для такого развития, несмотря на высокий уровень владения специальностью, требуется иметь хорошие организаторские способности, постоянно обучаться и заниматься самообразованием. Вертикальный путь для тех сотрудников, которые стремятся к служебному росту и намерены занимать вышестоящие должности. Вертикальная мобильность представляет собой совокупность взаимодействий, которые стимулируют переход государственных служащих из одной группы должностей к другой: служебное восхождение или нисхождение, повышение более высокого квалификационного разряда. При четкой организации прохождения государственной службы сотрудники, обладающие способностями, заслугами вытесняют с более высоких статусов других должностных лиц, не обладающих этими достоинствами. Уровень вертикального прохождения государственной службы свидетельствует о степени ее открытости и демократичности. Горизонтальный путь построения карьеры – это повышение государственным служащим своего профессионального уровня на занимаемой должности и присвоение ему, в итоге, более высокой квалификационной категории. Другими словами, это увеличение потенциала служащего через расширение его компетенций и углубление навыков [21, с. 223].

Исходя из выше сказанного, присваивание квалификационной категории происходит по итогам плановой аттестации или при достижении более высоких производственных показателей, либо эффективном наставничестве, если таковое было. Успешность должностного и профессионального прохождения государственной службы зависит во многом от потенциала государственного гражданского служащего, который включает в себя ресурсы, используемые для достижения более высокого статуса, такие как: образование, происхождение, организаторские способности, связи, должностное положение и т.д. Должностное прохождение государственной службы может быть выражено

показателями скорости и интенсивности. Под скоростью прохождения государственной службы понимается число переходов от одной профессиональной группы (квалификационного разряда) к другой, от одной должности (социального статуса) по иерархии к другой за определенный период времени. Интенсивность прохождения государственной службы выражается числом государственных служащих, меняющих социальные позиции по вертикали или горизонтали за определенный промежуток времени. Слабость существующей должностной системы прохождения службы состоит в том, что процесс повышения или понижения социального статуса государственного служащего зависит подчас не от способностей и таланта, а от знакомств, личных связей, богатства и т.д. [22, с. 167].

Создаются многочисленные барьеры для социального продвижения служащего, и лишь немногие способны быстро подниматься по служебной лестнице и получать высокие статусы. В настоящее время имеются серьезные проблемы в прохождении государственной службы в связи с недостаточным организационным регулированием отношений в ходе этого прохождения – категория перемещения по службе практически не разработана. Обращает на себя внимание отсутствие системы в продвижении кадров. Движение это нередко выглядит спонтанным, поскольку карьеру в решающей мере определяет кадровая ситуация, а не продуманная стратегия. Отсутствие во многих государственных организациях организационного механизма продвижения по службе затрудняет выбор карьерной стратегии и тактики, как со стороны служащих, так и со стороны руководителей государственных организаций [23, с. 11].

Следует заметить, что в Российской Федерации уделяется достаточно внимания проблеме повышения эффективности на государственной службе. В 2003 году был издан Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и подписаны указы Президента РФ, которые касаются вопросов проведения аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей, классов чинов сотрудников государственной гражданской

службы, формирования кадровых резервов и ряда других. А в 2014 году была разработана федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации» [25, с. 123].

На сегодняшний день система управления развитием карьеры государственных служащих должна основываться на создании системы мотивации профессионального развития государственных служащих, по принципу выделения критериев и параметров профессионализма и поддержания постоянного равновесия между личностью и требованиями профессиональной деятельности. Основными критериями профессиональности государственного служащего в России в современных условиях являются: соответствие психосоциального типа работника профессии, творческий подход к своей работе, профессиональная компетентность, умение планировать свое развитие карьеры и предвидеть результаты профессиональной деятельности, высокая мотивация, ориентируемая на достижение вершин мастерства в профессиональной сфере и социального статуса, профессиональная преданность своему делу [25, с. 124].

Можно утверждать, что сильными мотиваторами являются: стабильность места работы, то есть, отсутствие опасений, что завтра с вашей работой может по какой-то причине что-то произойти, принимаемые меры о повышении заработной платы государственным служащим до уровня конкурентоспособности с зарплатой в частном секторе. Заметим, что государственным служащим, когда они приступают к активным действиям по построению карьеры, прежде всего, необходимо, четко сформулировать генеральную цель и составить план конкретных действий, установить последовательность задач для каждого из запланированных этапов карьеры. В РФ на государственной гражданской службе предусмотрены квалификационные требования к стажу государственной службы или стажу работы по специальности, к уровню профессионального образования, профессиональным навыкам и знаниям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей. Прохождение государственной службы связано с

исполнением гражданским служащим определенных правил поведения, проведением испытаний в форме квалификационных экзаменов, аттестаций.

В связи с тем, что, поступив на государственную службу, гражданский служащий должен адаптироваться к занимаемой должности, а затем определяется его соответствие замещаемой должности, изучаются его профессиональные навыки, полученные в период прохождения гражданской службы. Кроме того, государственный служащий в период прохождения государственной службы имеет право на отдых, получение материального содержания и социальных гарантий. Однако, любая система мотивации должна обеспечить довольно высокий уровень оплаты труда, а с ним достаточно высокий жизненный уровень государственного служащего и членов его семьи.

Повысить стимулирующую роль оплаты труда можно посредством ее увеличения в зависимости от достигнутых результатов [26, с. 13].

Таким образом, можно определить возможные пути для решения образующихся проблем в процессе управления карьерой государственных служащих:

1. Для того чтобы осуществлять эффективное управление карьерой, необходимо создать систему, которая позволит как государственным организациям, так и самому государственному служащему составить план развития своей карьеры, учесть в нем всевозможные перспективы и наметить пути для достижения поставленных целей. Карьерный план должен включать в себя: четко сформулированную конечную цель карьерного роста и срок ее достижения, последовательность действий, необходимых для достижения цели, четко сформулированные краткосрочные и стратегические задачи достижения цели в рамках общего планирования, промежуточный контроль за исполнением намеченного в пределах сроков исполнения.

2. Основным недостатком в управлении карьерой государственных служащих является разница между теоретическими основами планирования карьеры и реальностью. Также можно отметить, что система стимулирования труда государственных служащих, в большей степени это касается нижнего

звена, развита слабо. Государство в полной мере не обеспечивает престиж государственной службы, не полностью освещает ее перспективы. В результате чего происходит отток профессионалов из государственных органов, а приток новых сил не восполняет в полной мере данный отток, что приводит к снижению профессионального уровня работников государственной службы.

3. Процедуры отбора кадров необходимо совершенствовать. Но при этом важно, чтобы в органы государственной службы попадали люди, которые заинтересованы в продвижении по службе и в развитии собственной карьеры. Планирование карьеры гражданского служащего зависит не только от нормативно установленных правил продвижения по службе, но и от проявления его личностных и профессиональных качеств. К процессу планирования карьеры необходимо подходить сознательно и серьезно [27, с. 153].

Необходимо понимать, что планирование карьеры:

- это процесс, протекающий постоянно на протяжении всей жизни сотрудников и эффективное построение карьеры необходимо совершенствовать и развивать;
- это индивидуальное и личное дело служащего;
- предполагает взаимодействие и общение с другими людьми, а именно: разговоры с коллегами, сбор необходимой информации, поиск помощи, мозговой штурм для решения проблемы и т.д.;
- основывается на основании достоверной информации;
- требует много усилий и времени;
- это полезное занятие – расширить свои профессиональные и жизненные горизонты, получить новые навыки и знания, встретить интересных людей.

Планирование и управление развитием карьеры требует от служащего и органа власти дополнительных усилий, которые включают в себя: обеспечение более высокого уровня жизни сотрудника, предоставление ему возможности профессионального роста, возможность целенаправленно подготовиться для дальнейшей профессиональной деятельности, более четкое определение личных профессиональных перспектив государственного гражданского

служащего, а также повышение конкурентоспособности служащего на рынке труда. Сам государственный служащий несет основную ответственность за планирование и развитие собственной карьеры. Разработка плана развития карьеры – это основной момент планирования карьеры. План карьеры – это документ, в котором отражается вариант должностного перемещения государственного гражданского служащего и его профессионального развития в государственной организации. Чаще всего план включает в себя этапы профессионального развития и наименование должностей, на которых могут быть проведены стажировка и временное исполнение должности, а также назначение и требуемые для этого мероприятия по профессиональному развитию [28, с. 133].

Основой для планирования карьеры может выступать, так называемая, карьерограмма. Как известно, карьерограмма – это документ, который составляется на 5-10 лет, он содержит, с одной стороны, обязательства руководства по вертикальному и горизонтальному перемещению служащего, а с другой стороны обязательства государственного служащего повышать уровень квалификации, образования, профессионального мастерства. Для высшего уровня управления карьерограмма имеет сложную структуру. Поэтому на этапе планирования карьеры задается не только вектор направления движения, но и содержательные аспекты будущей реализуемой карьеры. Развитие профессионально- квалификационных навыков по важности для карьеры стоит на первом месте [29, с. 61].

Следует заметить, что стремление постоянно повышать уровень своих знаний, умений и навыков, творчески подходить к решению поставленных задач и расширять профессиональный кругозор являются необходимыми условиями для этого. Но для карьерного роста наличие профессиональных знаний, умений и навыков недостаточно. Второй составляющей успешной карьеры является профессионально-личностное развитие. Для него необходимо развивать профессионально значимые личностные характеристики, такие как: умение брать на себя ответственность и принимать решения, лидерские

качества и упорство в достижении цели. Наряду с этим, для успеха специалисту важна активная социальная позиция, она позволяет позиционировать, делать себя видимым, успешным и известным. Основные усилия должны быть направлены на привлечение к себе внимания. Этого необходимо добиваться путем: активного принятия участия в мероприятиях, имеющих значение для всего коллектива; проявления инициативы и применения новых нестандартных методов решения поставленных задач; выступления на совещаниях, публикации статей в местных средствах массовой информации; вовлечения сотрудников в организацию внутриколлективных мероприятий; занятия наставнической деятельностью. Все вышеперечисленное относится к третьей составляющей формирования и развития карьеры – профессионально-социального развития. Самым распространенным из способов продвижения сотрудника по службе по-прежнему остается сотрудничество с профессиональными средствами массовой информации, так как публикации в профессиональной прессе – самый быстрый и эффективный способ заявить о себе как о специалисте.

Подводя итог, можно сказать о том, что немаловажной чертой построения карьеры государственного служащего, а также достижения его целей является планирование карьеры. Учет его профессиональных способностей, потенциальных возможностей, прогнозирования и развития управления профессиональной карьерой государственного служащего с опорой на его индивидуальные особенности – это необходимое условие в разрешении внутренних противоречий профессиональной карьеры и возможность ею управлять. Также, планирование карьеры должно быть тесно связано с мотивацией продвижения по государственной службе и являться долгосрочной программой перемещения по вертикали и горизонтали. В итоге у государственных служащих будет удовлетворенность своим трудом, видение дальнейших перспектив, стремление целенаправленно повышать квалификацию и готовиться к будущим должностям, а также, возможность планировать другие аспекты собственной жизни.

1.3 Основные направления управления карьерой государственных служащих

Изменения, произошедшие в России за последние десять лет, сделали актуальной проблему укрепления государственности и повышения эффективности государственной службы. Все очевиднее становится зависимость результатов социально-экономических преобразований от качества управления и профессионализма кадров, исполняющих государственные функции. На деятельность государственных служащих существенно влияют их статусная устойчивость (стабильность занятости, гарантированная оплата труда), а также возможности карьерного продвижения по мере накопления опыта и профессиональных знаний. Управление карьерой на государственной службе следует рассматривать как организованную и продуманную помощь сотрудникам в достижении его целей, профессиональном развитии, стремлении сделать карьеру и реализовать его способности [30].

В настоящее время, в связи с более глубокой разработкой вопроса, продвижение по службе представляет собой:

- назначение служащего на вышестоящую должность государственной гражданской службы с иным должностным наименованием, более высоким денежным содержанием и социальными гарантиями (вертикальная мобильность). В данном случае повышается должностной и социальный статус служащего;
- назначение служащего на другую должность государственной гражданской службы в рамках одной квалификационной группы и категории должностей без изменения должностного наименования, но с более высоким денежным содержанием и социальными гарантиями (горизонтальная мобильность);
- присвоение государственному гражданскому служащему более высокого классного чина. Со стороны кадровой службы государственного

органа целями управления карьерой являются:

- рациональное использование профессиональных способностей сотрудника в интересах достижения целей государственной службы;
- своевременное обеспечение потребностей государственного органа в персонале в необходимом количестве, в нужном месте, с требуемым уровнем квалификации, жизненным и профессиональным опытом;
- создание эффективных стимулов для трудовой отдачи персонала;
- обеспечение относительно стабильного состава персонала, способного аккумулировать профессиональный опыт и корпоративную культуру государственной службы [30].

Со стороны государственного служащего в числе основных ожиданий от процесса управления карьерой могут быть:

- обеспечение возможностей самореализации в сфере государственного управления;
- достижение более высокого должностного статуса в иерархии государственных должностей, возможность получения более высокой оплаты труда;
- получение более содержательной и адекватной профессиональным интересам и склонностям работы;
- развитие профессиональных способностей за счет организации и др.;
- формирование структуры неформальных отношений в сфере государственной службы и в системе власти и др.

Благоприятными условиями продвижения по государственной гражданской службе являются:

- наличие вакантной должности государственной гражданской службы;
- соответствие претендента на должность квалификационным требованиям по уровню образования, стажа работы, знаний и навыков;
- включение в кадровый резерв и прохождение соответствующей подготовки;
- положительные результаты предыдущей служебной деятельности.

Существуют следующие ограничения на продвижение чиновника по службе:

- наложение дисциплинарного взыскания;
- проведение служебного расследования, проверки, возбуждения уголовного дела;
- несоответствие предъявляемым квалификационным требованиям;
- не включение в кадровый резерв на конкурсной основе;
- истечение предельного возраста нахождения на государственной гражданской службе [31, с. 153].

На государственной службе, в силу ее специфики, темпы развития карьеры персонала значительно ниже, чем в предпринимательских структурах. Вполне типичной для государственной службы в России стала такая карьерная практика, как скоростная карьера. Смысл ее состоит в стремительном продвижении по должностной иерархии или просто занятие («десантирование») государственной должности, причем весьма высокого уровня, без всякой практики государственной службы и соответствующего профессионального опыта. Это отрицательно сказывается как на возможности приобретения государственным служащим требуемого профессионального опыта для занятия последующей должности, так и для рационального его использования при несвоевременно перемещении на вышестоящие должности. Значимость многих законодательно закрепленных технологий управления карьерой (назначение из резерва, конкурсный отбор, реализация выводов аттестации) недооценивается, на их основе принимается менее четверти всех решений по кадровым вопросам, поэтому руководители по-прежнему часто подбирают «удобную» команду, руководствуясь исключительно личными предпочтениями [47, с. 153].

Изложенные положения подкрепляются тем, что данные карьерные аномалии негативно влияют на стимулирование трудовой и профессиональной отдачи человека, поддержание благоприятного социально-психологического климата среди государственных служащих. Причину низких показателей удачной карьеры среди государственных гражданских служащих следует

искать в том, что данная работа практически отсутствует, что обусловлено следующими факторами:

- отсутствует нормативное, научно-методическое, организационное обеспечение данной деятельности;

- отсутствуют специалисты, которые могли бы заниматься управленческой карьерой государственного служащего на должном уровне. Решение данной проблемы возможно следующими способами: обучение работников кадровых служб квалификационной разработке системной карьеры, «карьерным технологиям»; объединение в единое целое различных составных частей карьеры; создание организационного фундамента для планирования карьеры [32, с. 133].

Следует вывод, что сознательно выбранный и реализуемый служащим путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение служащего в соответствии с уровнем его квалификации. Соответственно, констатируем недостаточность реализуемых функций по управлению карьерой. Кадровые мероприятия, которые реализуются государственными органами в рамках работы с профессиональной и служебной карьерой гражданских служащих: создание кадрового резерва; развитие профессиональных качеств государственных служащих; оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена; создание возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих; использование современных кадровых технологий; применение образовательных программ и государственных образовательных стандартов. Одним из наиболее значимых мероприятий, которое обеспечивает создание возможностей для служебного роста служащих, выступает проведение конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы. Конкурс состоит из оценки профессионального уровня кандидатов на замещение должности гражданской

службы, их соответствия общепринятым квалификационным требованиям. Следующее кадровое мероприятие, которое проводится в рамках управления карьерой гражданских служащих – это квалификационный экзамен. Согласно российскому законодательству, целью квалификационного экзамена является определение профессиональных, деловых, индивидуальных качеств кандидата на должность, а итогом – присвоение классного чина государственной гражданской службы [33, с. 253].

Большое внимание на государственной службе уделяется проведению аттестаций. В сущности, аттестация должна содействовать развитию и формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, увеличению профессионального уровня гражданских служащих, решению проблем, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, кроме – того вопросы, связанные с изменением критерий оплаты труда гражданских служащих [49, с. 103].

Рассмотрим еще одну методику управления кадрами – формирование кадрового резерва. В настоящее время на федеральном и региональном уровнях государственного управления ведется активная работа по разработке и внедрению программ формирования резерва управленческих кадров. Также инструментом планирования карьеры выступает организация обучения государственных служащих, которая строится в соответствии с нормами законодательства. Можно утверждать, что мероприятия, направленные на повышения качества государственной службы, часто проводятся формально. Значимость многих законодательно закрепленных технологий управления карьерой (назначение из резерва, конкурсный отбор, реализация выводов аттестации) недооценивается, на их основе принимается менее четверти всех решений по кадровым вопросам, поэтому руководители по-прежнему часто подбирают «удобную» команду, руководствуясь исключительно личными предпочтениями. Планирование карьеры гражданского служащего зависит не

только от нормативно установленных правил продвижения по службе, но и от проявления его личностных и профессиональных качеств в ходе выполнения служебных обязанностей.

Подводя итог, можно сказать о том, что немаловажной чертой построения карьеры государственного служащего, а также достижения его целей является планирование карьеры. Учет его профессиональных способностей, потенциальных возможностей, прогнозирования и развития управления профессиональной карьерой государственного служащего с опорой на его индивидуальные особенности – это необходимое условие в разрешении внутренних противоречий профессиональной карьеры и возможность ею управлять. Также, планирование карьеры должно быть тесно связано с мотивацией продвижения по государственной службе и являться долгосрочной программой перемещения по вертикали и горизонтали. В итоге у государственных служащих будет удовлетворенность своим трудом, видение дальнейших перспектив, стремление целенаправленно повышать квалификацию и готовиться к будущим должностям, а также, возможность планировать другие аспекты собственной жизни. Государственные служащие, связывающие свою жизнь с организацией государственной службы, становятся более лояльными по отношению к ней и заинтересованными в качественном труде. Основой управления карьерой является качественное планирование, а ключевым инструментом - работа с кадровым резервом. Успешность карьеры государственных служащих зависит от успешности прохождения определенных этапов. Карьерное пространство государственной службы играет важную методологическую роль и характеризует структурность, протяженность, единство прерывности и непрерывности, а также порядок расположения служащих в карьерном пространстве. Структуры карьерного пространства определяют возможности карьеры государственного служащего, прежде всего - организационная, профессиональная и социальная структуры. Наряду со структурой, важнейшим компонентом карьерного пространства являются носители взаимосвязей в его рамках - государственные служащие. Их качества

(личностные, профессиональные) оказывают влияние на структуру, а структура, в свою очередь, воздействует на государственных служащих.

Выводы по главе.

Карьера – это: индивидуально осознанные позиция поведение человека, связанные с его трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни; фактическая последовательность занимаемых ступеней в коллективе. Карьеру рассматривают как самореализацию профессиональную и самореализацию личностную. Учет потенциальных возможностей профессиональных способностей прогнозирования и развития управления профессиональной карьеры государственного служащего опорой на индивидуальные особенности является необходимым условием в разрешении внутренних противоречий профессиональной карьеры и возможностью ее управления. Карьерный потенциал определяет наличие сформированности мотивации к профессиональной деятельности, наличие имеющихся способностей и соотнесение их с компетенциями, необходимыми для успешной профессиональной самореализации, совокупность личностных положительных и отрицательных качеств, влияющих на успешность карьеры, умения проектировать цели будущей профессиональной карьеры.

Планирование и управление развитием карьеры требует от государственного служащего и органа власти дополнительных усилий, включающих: предоставление сотруднику возможности профессионального роста, обеспечение более высокого уровня его жизни, более четкое определение личных профессиональных перспектив сотрудника, возможность целенаправленной подготовки для будущей профессиональной деятельности, повышение конкурентоспособности сотрудника на рынке труда. Основную ответственность за планирование и развитие собственной карьеры несет сам сотрудник. Карьерный потенциал предполагает латентную или ярко выраженную резервную способность и возможность планирования и построения карьеры, включающее ее убеждения, взгляды, мотивы, чувства,

установки, настроенность на поведение, которое обеспечит успешное построение карьеры.

2. АНАЛИЗ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ МО МВД «ПОСПЕЛИХИНСКИЙ»)

2.1. Характеристика МО МВД «Поспелихинский»

Административным центром района с 1924 года является село Поспелиха, население которого по данным на 01.01.2017 г. составило 11915 человек. Расположено в 211 км. от Барнаула.

Протяженность района с севера на юг составляет 77 км, с востока на запад – 68 км. Общая площадь района составляет 2423 кв.км. Поспелихинский район граничит с Новичихинским, Шипуновским, Курьинским, Змеиногорским, Рубцовским районами.

В состав района входят 24 населенных пункта, объединенные в 11 сельсоветов. Наиболее крупными селами считаются - Мамонтово, Клепечиха, Калмыцкие Мысы, Николаевка и Красноярское.

Численность населения Поспелихинского района на 01 января 2015 года составляла 23580 человек; на 01 января 2016 года составила 23767 человек; на 01 января 2017 года составляла 23407. человек. Численность экономически активного населения на 01 января 2017 года составляла 7879 чел., пенсионеров – 6,420 тыс. чел. [11].

Таблица 2.1.1 – Показатели в области планирования социально-экономического развития Поспелихинского района Алтайского края на 2017 год

п/п	Наименование индикатора	Единица измерения	Значение индикатора		
			2015 год	2016 год	2017 год
1	2	3	4	5	6

1. Индикаторы демографического потенциала, рынка труда, уровня жизни населения					
Продолжение Таблицы 2.1.1					
1.1	Общий коэффициент рождаемости	на 1 тыс. человек населения	12,6	11,4	11,5
1.2	Общий коэффициент смертности	на 1 тыс. человек населения	14,9	15,7	15,6
1.3	Количество молодых семей, улучшивших жилищные условия	единиц	0	3	1
1.4	Объем финансовых средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования на улучшение жилищных условий молодых семей	тыс. рублей	150	697,9	289,9
1.5	Среднемесячная начисленная заработная плата работников крупных и средних организаций	рублей	17 409	18 533	19 738
1.6	Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника в сельскохозяйственных организациях	рублей	14 995	17439	19 775
1.7	Среднемесячные денежные доходы на душу населения	рублей	17 081	17 464	17 851
1.8	Уровень зарегистрированной безработицы по отношению к численности трудоспособного населения (на конец периода)	процентов	2,2	2	1.9
Пороговое значение индикатора заданный уровень, который должен достигнуть район в планируемый период.					
1.9	Коэффициент напряженности на рынке труда (на конец периода)	число незанятых граждан на одну вакансию	2,9	2,8	2,6
1.10	Уровень преступности (количество зарегистрированных преступлений)	единиц на тыс. человек населения	15	11,6	11,5

1.11	Социальный риск (число лиц, погибших в дорожнотранспортных происшествиях)	человек на 100 тыс. населения	42,6	17,2	17,5
------	---	-------------------------------	------	------	------

На 01 января 2017 года уровень безработных граждан по сравнению с аналогичным периодом снизился и составил 2,2%, при этом численность безработных 275 человек. Оборот розничной торговли на одного жителя района по крупным и средним предприятиям по оценке возрос на 7,5% с 138,913 тыс. руб. до 149,331 тыс. рублей. Торговля представлена 227 магазинами, и двумя рынками, при этом за прошедший год количество магазинов увеличилось на 6.

Преобладающими отраслями промышленности района являются пищевая и перерабатывающая. Основные из них ООО «Макаронная фабрика», ОАО «Поспелихинский комбинат хлебопродуктов», ЗАО «Поспелихинский молочный комбинат». На них приходится 85 % производимой в районе промышленной продукции. На 1 января 2017 года количество хозяйств, субъектов всех отраслей экономики составило 345 единиц. Из них предприятий сельского хозяйства – 36, промышленности – 35, торговли и общественного питания – 54. Из общего количества 65 % составляют коммерческие организации.

За последние годы удалось в целом сохранить контроль за оперативной обстановкой на территории Поспелихинского района и добиться положительных результатов по основным направлениям оперативно-служебной деятельности. Стоящие перед межмуниципальным отделом задачи решались при поддержке со стороны исполнительной и законодательной власти Поспелихинского района. (Приложение 1. Устав МО «Поспелихинский»)

Полиция – это орган, являющийся частью системы Министерства Внутренних Дел России. Полиция включена в МВД РФ в соответствии с Указом Президента РФ № 248 от 01.03.2011 года «Вопросы Министерства Внутренних дел Российской Федерации». МО МВД России "Поспелихинский" находится на территории Алтайского края, в подчинении Главного Управления МВД России по Алтайскому краю. Полиция одна из частей государственных

органов РФ, которые охраняют правопорядок в стране. Охрана общественного порядка — это работа с населением или конкретно-определенным человеком, которая осуществляется посредством реализации органами полиции в муниципальных образованиях своих полномочий, путем обеспечения безопасности на улицах, транспорте и в других местах, роль же органов местного самоуправления сводится к созданию условий для осуществления таких полномочий. Анализируя действующее законодательство Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2017) Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, можно выделить две группы полномочий органов местного самоуправления по охране общественного порядка [7]:

1. вспомогательные или переданные им, которые дают муниципальным органам возможность самостоятельно оказывать содействие и участие в реализации государственно-властных полномочий на территории своего муниципального образования (например, вопросы, касающиеся борьбы с терроризмом и ликвидации его последствий)

2. собственные муниципальные полномочия по организации охраны общественного порядка на территории муниципального образования (например, создание различных органов по охране общественного порядка).

Из вышеперечисленных полномочий вытекают следующие функции, которые могут осуществлять органы местного самоуправления в сфере охраны общественного порядка:

- обеспечивают соблюдение законов органов местного самоуправления в сфере общественного порядка, охраны прав и свобод населения;
- могут самостоятельно создавать общественные формирования по охране общественного порядка на территории муниципального образования;
- создают необходимые условия для работы муниципальной полиции;
- осуществляют административные взыскания за соответствующие правонарушения;
- иные функции.

Полиция в своей деятельности руководствуется также законами субъектов Российской Федерации по вопросам охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, изданными в пределах их компетенции (ст.3. Федеральный закон от 07.02.2011 №3-ФЗ (ред. от 05.12.2017) О полиции) [5].

По итогам первого полугодия 2016г. число зарегистрированных преступных посягательств осталось на уровне прошлого года и составило 165 фактов. При этом количество преступлений, по которым предварительное следствие не обязательно, увеличилось на 12,5 % (с 72 до 81), а число преступлений, по которым предварительное следствие обязательно уменьшилось на 9,7 % (с 93 до 84 фактов).

Динамика преступности

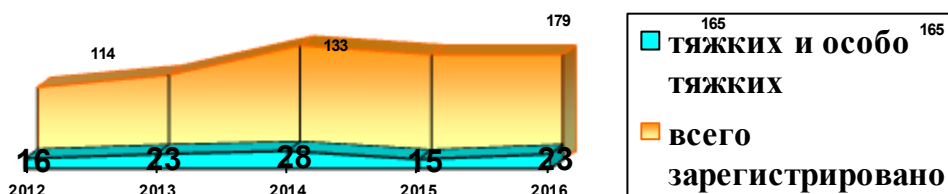


Рисунок 2.1.1 Динамика преступности МО МВД России «Поспелихинский» за 2012 -2016 гг.

Таблица 2.1.2 – Число зарегистрированных преступлений по населенным пунктам в 2016 г.:

Населенный пункт	Количество преступлений	примечание
Поспелиха	101	+3
Мамонтово	16	+9
Хлебоборб	0	-1
Клепечиха	5	+2
Котляровка	1	-1
Вавилонский	2	-1
Красноярка	5	+3
Озимая	4	-1
К-Мысы	9	+5
Николаевка	11	+1

Гавриловский	3	0
12 Лет Октября	5	-3
Поспелихинский	7	-2
Ф-Социализма	7	+3
Крутой Яр	5	+4
Продолжение Таблицы 2.1.2		
Степнобугринский	0	0
Поломошное	0	0
Борок	0	0
Большевик	0	0
Березовка	0	0
Маханово	0	-2
Вне населенного пункта	5	0

Уровень преступности и на одну тысячу человек населения снизился и составил 7 преступлений (2015 г. – 7,1).

Зарегистрировано 23 тяжких и особо тяжких преступлений, что на 53,3 % выше уровня 2015 года, их удельный вес от общего числа зарегистрированных преступлений повысился и составил 13,9 % (2015 г. – 9,1).

В общей структуре преступности наибольшее число (45,5%) занимают кражи чужого имущества. Доля особо тяжких преступлений против личности, таких, как убийства, причинение тяжкого вреда здоровью и изнасилования составила 1,2 %, доля грабежей – 1,8, доля преступлений линии НОН аналогична, доля экономических преступлений – 6,1 %. Рис.2

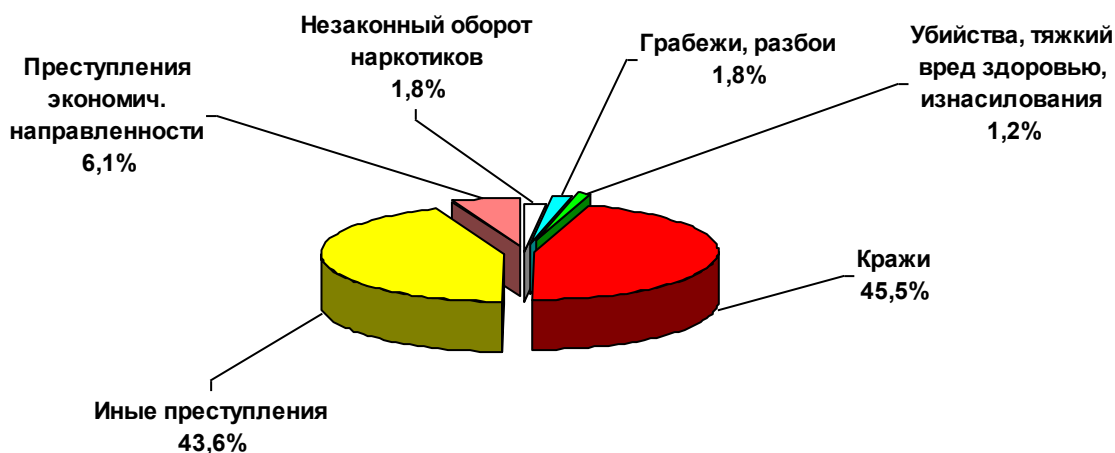


Рисунок 2.1.2 Структура преступности МО МВД России «Поспелихинский» в 2015 г.

Общее количество таких тяжких деяний, как умышленное причинение вреда здоровью снизилось на 60,0% и составило 2 факта, фактов совершения убийства не допущено (2015 г. – 0), разбойных нападений и изнасилований также не зарегистрировано, количество совершенных грабежей осталось на уровне прошлого года - 2 факта.

Общее количество краж снизилось на 25,7 % (со 101 до 75), при этом число краж из квартир граждан увеличилось на 37,5 % (с 8 до 11), краж лома металлов на 200% (с 1 до 3), скота – на уровне прошлого года 4 факта), краж из складов, баз, магазинов и других торговых точек снизилось 62,5 % (с 8 до 3), краж транспортных средств - в 2 раза (с 2 до 1).

За 6 месяцев 2016 года на территории МО МВД России «Поспелихинский» выявлено 127 лица, совершивших преступления (2015 г. – 123).

Сложное социальное положение лиц, не имеющих постоянного источника дохода, продолжает способствовать их криминальной активности, удельный вес данной категории лиц остается на высоком уровне и составил 75,6 % (2015 г. – 65,8%). Всего лицами данной категории совершено 96 преступление (2015г. – 81). Рис.3.

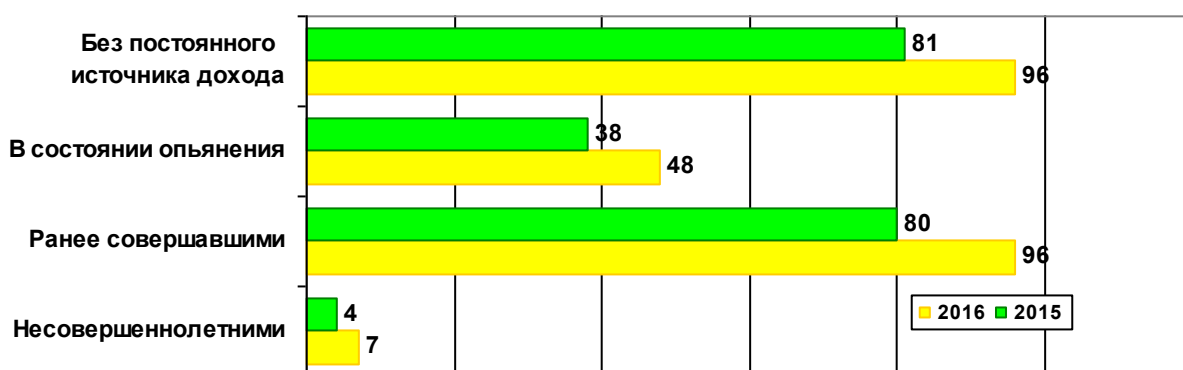


Рисунок 2.1.3 Преступления, совершенные лицами в 2015 – 2016 гг. на территории МО МВД России «Поспелихинский»

Количество лиц, ранее совершавших преступления и вновь преступивших закон, увеличилось на 20,0 % (с 80 до 96). При этом, увеличилось количество лиц, совершивших преступления из числа условно осужденных на 80,0 % (с 5 до

9), в период неотбытой части наказания после условно-досрочного освобождения из ИУ уменьшилось в 2 раза (с 2 до 1).

На криминальной обстановке района продолжает негативно отражаться распространение пьянства среди населения, количество преступлений, совершенных в состоянии алкогольного опьянения увеличилось на 26,3 % и составило 48 фактов. Из общего числа лиц, совершивших преступления, удельный вес преступлений, совершенных несовершеннолетними составил 5,5 % (2015 г. – 3,2 %), или 7 фактов. При этом, удельный вес женщин составил 14,2 % или 18 человек (2015 г. – 14,6%), соответственно удельный вес мужчин составил 85,8 %. Основную часть преступлений, по которым установлены виновные в их совершении, совершили местные жители – 98,4 %.

Сотрудниками МО расследовано 150 преступных посягательств, из числа совершенных на территории МО МВД России «Поспелихинский» (2015 г. - 121). Удельный вес расследованных преступлений, от общего числа зарегистрированных, увеличился и составил 90,9 % (2015 г. – 73,3 %).

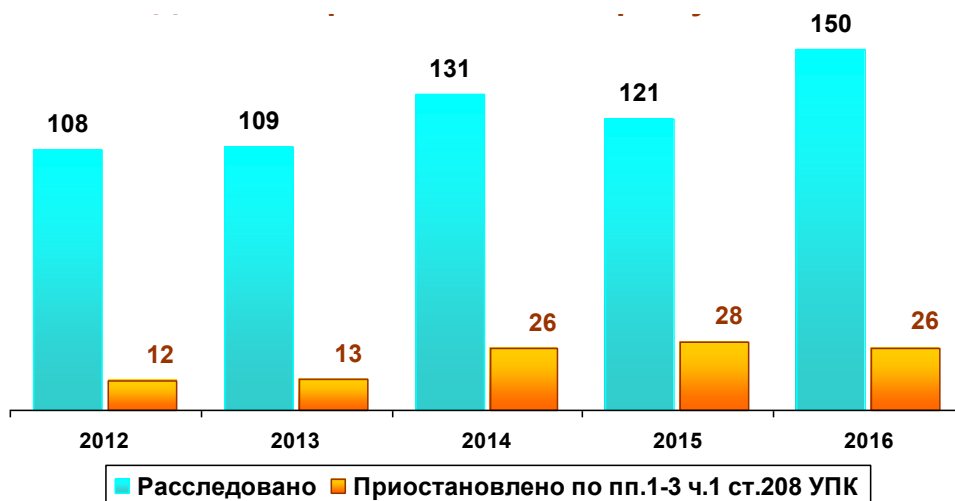


Рисунок 2.1.4 Динамика расследования преступлений МО МВД России «Поспелихинский» в 2012 – 2016 гг.

Тяжких и особо тяжких преступлений расследовано 26 фактов (2015 г. – 15), удельный вес расследованных преступлений данной категории несколько снизился с 93,8 % до 83,9 %. Процент расследованных краж всех видов остался на уровне прошлого года и составил 73,3 %. В том числе краж из баз, складов и

магазинов составил 100 %, процент расследованных краж из квартир граждан снизился на 10,6 %. Общее количество раскрытых сотрудниками МО МВД России Пospelихинский преступлений, из числа зарегистрированных на территории района в отчетном периоде увеличилось на 17,0 % (со 141 до 165). По «горячим следам» раскрыто 20 преступлений, что составило 12,1 % (при среднем краевом показателе – 6,4 %). Практически все подразделения МО МВД России «Пospelихинский», кроме вневедомственной охраны и ЭБиПК

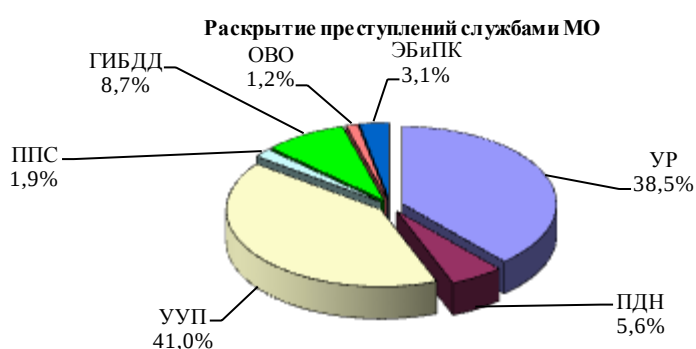


Рисунок 2.1.5 Раскрытие преступлений службами МО МВД России «Пospelихинский»

(на уровне прошлого года) повысили свои результаты по количеству раскрытых преступлений: ОУР (с 59 до 62) УУП (с 56 до 66), ГИБДД (с 5 до 14), ПДН (с 5 до 9), ППС (с 1 до 3). Результаты розыскной работы на обслуживаемой территории несколько улучшились. За 6 месяцев 2016 года разыскано 18 без вести пропавших (2015 г. – 12), вместе с тем остаток остался на уровне прошлого года и составил 11 человек. Основные усилия личного состава МО МВД России «Пospelихинский» были сконцентрированы на приоритетных направлениях, определенных в Послании Президента России Федеральному Собранию РФ, Директиве МВД, которые направлены на повышение эффективности борьбы с преступностью, охрану общественного порядка, защиту законных интересов граждан, борьбу с терроризмом. В результате принятых мер удалось сгладить ряд негативных моментов в оперативной обстановке, добиться ряда позитивных

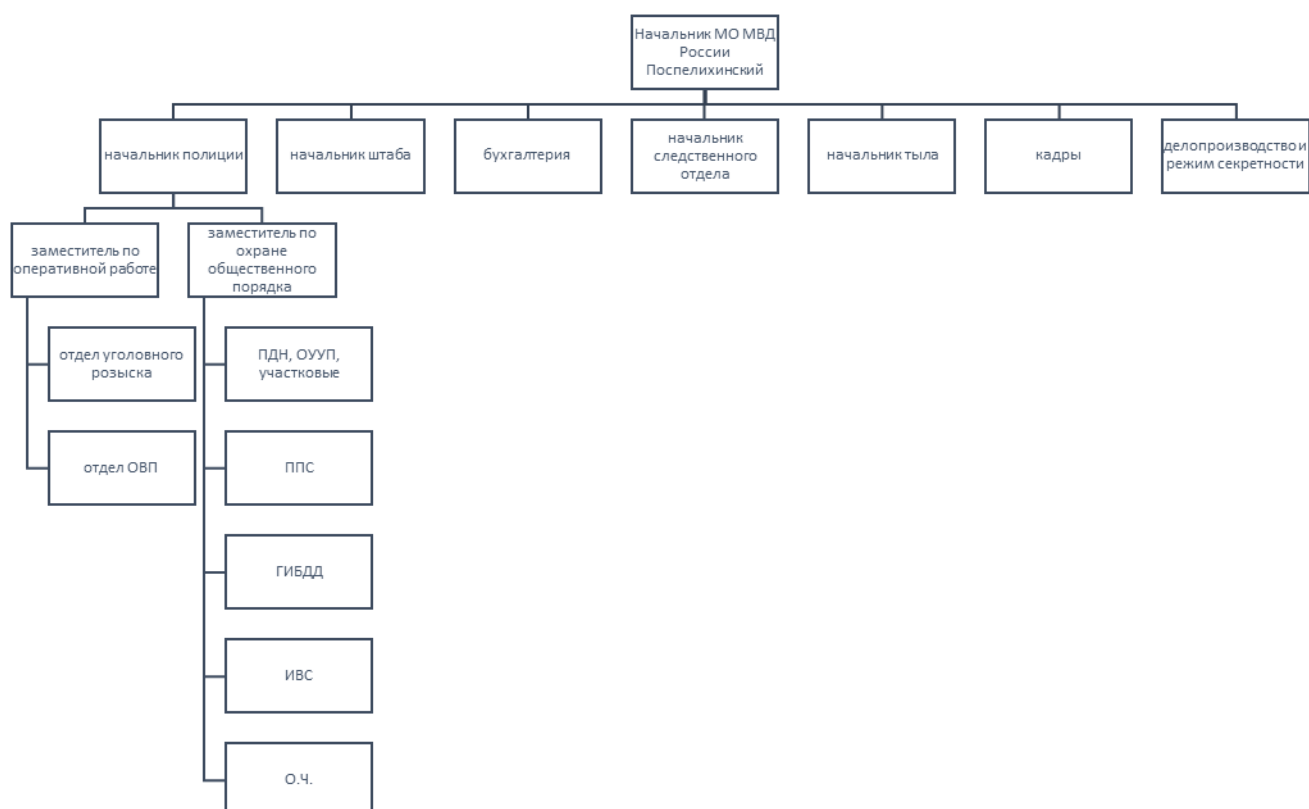
изменений в результативности работы по предупреждению, пресечению, выявлению, раскрытию и расследованию преступлений.

2.2. Анализ структуры персонала МО МВД России «Поспелихинский»

Обеспеченность организации служащими, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высокий уровень имеют большое значение для увеличения раскрываемости преступности.

Оргштатное построение МО МВД России «Поспелихинский» по состоянию на 01 января 2017. (Схема 1. Приложение 2)

Схема 2 Руководящий состав МО МВД России «Поспелихинский»



Начальник МО МВД «Поспелихинский» осуществляет общее руководство сотрудников.

Начальник полиции «Поспелихинский» дает целенаправленные указания на повышение уровня оперативной служебной подготовки через заместителя. Осуществляет контроль поведения личного состава по месту проживания и в быту. В подчинении населенный пункт Новичиха в составе 25 человек.

Заместитель начальника по оперативной службе МО МВД «Поспелихинский» курирует оперативную служебную деятельность.

Заместитель начальника по охране общественного порядка МО МВД «Поспелихинский» курирует хозяйственную деятельность отдела, уровень подготовки кадрового состава и материальную техническую базу.

Персонал как основное богатство любой организации, характеризуется, прежде всего, численностью, структурой, рассматриваемыми как в статике, так и в динамике, профессиональной пригодностью, компетентностью. В таблице 2.2.1 дан анализ состава государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский»

Таблица 2.2.1 Динимика численности государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» по гендерному признаку за 2014-2016гг.

Показатель	2014	2015	2016	Отклонение +/-		Темпы роста, %	
				2015/2014	2016/2015	2015/2014	2016/2015
Мужчины	111	109	107	-2	-2	98	98
Женщины	31	36	34	5	-2	116	94
Итого	142	145	141	3	-4	102	97

Анализ структуры государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» по гендерному признаку свидетельствует о том, что в основном служащие мужчины – 76% в 2016 г. Доля женщин в 2016 г. составила 24%.

Далее проведем анализ возрастного состава государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский», что показано в таблице 2.2.2.

Таблица 2.2.2 Анализ состава государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» по возрасту

Показатель	2014	2015	2016	Отклонение +; -		Темпы роста, %	
				2015/2014	2016/2015	2015/2014	2016/2015
до 25 лет	12	14	10	2	-4	117	71
26 лет - 35 лет	32	32	34	-	2	100	106
36 лет - 40 лет	34	34	33	-	-1	100	97
41 год - 45 лет	19	20	18	1	-2	105	90
46 лет - 50 лет	20	21	22	1	1	105	105
51 год - 55 лет	14	14	15	-	1	100	107
56 лет - 60 лет	11	10	9	-1	-1	91	90
Всего	142	145	141	3	-4	102	97

Как видно из таблицы 2.2.2, наибольшее число государственных служащих государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» в 2016 г. находятся в возрасте 26-35 лет (24,11%), при этом в 2015 г. преобладала категория сотрудников в возрасте 36-40 лет (23,44%). Значительна также и численность сотрудников в возрасте 36-40 лет – 23,4 % в 2016 г.

Перейдем к анализу образовательного состава государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» в 2014-2016 гг., который представлен в таблице 2.2.3.

Таблица 2.2.3 Динамика образовательного состава государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский»

Показатель	2014	2015	2016	Отклонение +; -		Темпы роста, %	
				2015/2014	2016/2015	2015/2014	2016/2015
Имеющие высшее образование, всего	69	69	72	-	3	100	104
в т. ч. юридическое	42	43	50	1	7	102	116

экономическое	21	20	17	-1	-3	95	85
гуманитарное	6	6	5	-	-1	100	83
Продолжение Таблицы 2.2.3							
Имеющие второе высшее образование	10	11	14	1	3	110	127
Имеющие среднее профессиональное образование	56	58	48	2	-10	104	83
Имеющие среднее общее образование	7	7	7	-	-	100	100
Всего	142	145	141	3	-4	102	97

Структура показателей, представленных в таблице 2.2.3, свидетельствует о том, что большую часть государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» составляют работники, имеющие высшее образование – 48,59 % в 2014 г., 47,58 % в 2015 г. и 51,06 % в 2016 г. Высока доля служащих со средним профессиональным образованием (34,04% в 2016 г.). Количество служащих, имеющих среднее общее образование, за последние три года не изменялось.

Таким образом, анализ государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» показывает, что наибольшее число государственных служащих - мужчины. Наибольшее число государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» в 2016 г. – по стажу 26-35 лет (24,11%), при этом в 2015 г. преобладала категория сотрудников в возрасте 36-40 лет (23,44%). Среди государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» присутствуют как молодые специалисты, не имеющие большого опыта работы в данной сфере, так и опытные работники.

Однако недостаточная организация профессионального обучения государственных служащих, препятствует профессиональному, карьере.

В настоящее время многие молодые люди готовы поступать на работу в полицию, резонно считая государственную службу хорошим началом карьеры по специальности после окончания вуза. Они приобретают опыт, получают хорошую запись в резюме, участвуют в решении масштабных задач.

Некоторые рассматривают работу на государственной службе как шанс приблизиться к общественной элите.

Вместе с тем, мало кто из молодых специалистов остается на государственной службе много лет – оплата труда в бизнес-структурах часто гораздо более привлекательна для специалистов их уровня. Привлечь же на государственную службу квалифицированного профессионала, востребованного на рынке труда, крайне непросто, напряженный график службы, риск, ответственность. Важно полно реализовать деятельность сотрудников органов государственной службы; повысить эффективность их труда за счет мотивации к осуществлению своих карьерных амбиций и большей заинтересованности в оптимальных результатах своей деятельности; дополнительно получить возможность улучшения социально-психологического климата в коллективе.

2.3. Анализ карьерного потенциала и профессионального развития государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский»

Карьера специалиста государственной службы – это процесс профессиональной деятельности, в ходе которой специалист, продвигаясь по службе, осваивает новые технологии и методы, приемы работы, функциональные и должностные обязанности. Отдел кадров МО МВД «Поспелихинский» организуют и проводят кадровую работу, включающую целый ряд направлений, к основным из которых следует отнести:

- формирование кадрового состава для замещения должностей в органах, организациях и подразделениях МО МВД «Поспелихинский»;
- подготовку предложений по улучшению работы с кадрами, обеспечение совершенствования нормативно-правового регулирования в области кадрового обеспечения в МО МВД «Поспелихинский»;
- организацию и обеспечение проведения конкурсов на замещение должностей в органах внутренних дел и включение сотрудников органов внутренних дел в кадровый резерв;
- оценку результата профессиональной служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, организацию и проведение аттестации и квалификационных экзаменов;
- развитие профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел, организацию профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки сотрудников органов внутренних дел;
- формирование кадрового резерва и его эффективное использования;
- обеспечение должностного роста сотрудников органов внутренних дел.

При этом необходимо соблюдение условия взаимной заинтересованности в развитии карьеры, как организации, так и самого специалиста. Карьерное становление специалиста – это мотивация к достижению успеха, знание самого себя, успех и самоотдача, самоконтроль и работоспособность, уверенность в

себе и объективность и т.д., т.е. процесс успешной самореализации, сопровождающийся социальным признанием и являющийся результатом продвижения по служебной лестнице.

Факторы оценки государственных служащих МО МВД «Поспелихинский» представлены в таблице 2.3.1

Таблица 2.3.1 – Факторы оценки государственных служащих МО МВД «Поспелихинский»

Факторы оценки	Примечание	Шкала оценки				
		1	2	3	4	5
Знание работы	Есть ли у служащего ясное понимание содержания работы и ее целей					
Необходимость контроля за его действиями со стороны начальника	Насколько старателен работник при реализации должностных обязанностей, соблюдает ли он трудовую дисциплину и соблюдает ли правила внутреннего трудового распорядка					
Стиль работы	Всегда ли принимает обдуманные решения, обладает ли склонностью к самоанализу, способностью доводить дело до конца					
Инициативность	Имеет ли желание принимать на себя дополнительную ответственность, как воспринимает новые идеи					
Склонность к сотрудничеству	Проявляет ли готовность и способность работать совместно с коллегами и подчиненными, умеет ли поддерживать благоприятный психологический настрой в коллективе					

Порядок проведения аттестации государственных служащих МО МВД «Поспелихинский» устанавливает Положение об аттестационной комиссии МВД России по МО МВД России «Поспелихинский» (Приложение 3).

Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной службы, повышению профессионального уровня государственных служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности государственной службы, а

также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда государственных служащих.

Необходимо, чтобы служащий убедился в использовании результатов проведенной аттестации, видел конкретные изменения благоприятные для его организации и улучшение своего положения. Администрация организации должна разрабатывать и проводить в жизнь мероприятия, направленные на выполнение рекомендаций аттестационной комиссии, на дальнейшее совершенствование системы повышения квалификации кадров. Аттестация стимулирует развитие активности служащих.

Целью проведения аттестации является рациональная расстановка кадров и их эффективное использование.

Основные цели аттестации представлены в таблице 2.3.2

Таблица 2.3.2 – Основные цели аттестации

Наименование целей	Характеристика целей
1. Административные: Повышение Перевод Понижение Прекращение контракта	Заполнение вакансии служащими, проявившими свои способности, удовлетворение стремления к успеху Приобретение служащими нового опыта Если руководство считает, что прекращение контракта с сотрудниками не целесообразно, учитывая его стаж и заслуги в прошлом Сокращение штатов
2. Информационные	Информирование сотрудников об относительном уровне их квалификации, качества и результатов труда. Информирование о качественном составе персонала организации, степени загрузки сотрудников и использование их по специальности, совершенствовании стиля и методов управления персоналом организации
3. Мотивационные	Вознаграждение благодарностью, зарплатой, повышением в должности сотрудников. Изыскание резервов роста службы. Заинтересованность сотрудников в результатах своей службы и всей организации. Использование стимулов и социальных гарантий.

Основными задачами аттестации являются:

- определение соответствия сотрудника занимаемой должности;
- выявление перспективы использования потенциальных способностей и возможностей сотрудника;
- стимулирование роста постоянной компетенции сотрудников организации;
- создание резерва кадров на выдвижение;
- определение необходимости повышения квалификации служащих;
- внесение предложений и рекомендаций о перемещении кадров, освобождении от должности, а также переводе на более или менее квалифицированную работу.

Критерии, используемые при проведении аттестации:

Компетентность – знания (результат образования), навыки (результат опыта работы и обучения), умение применять знания при решении профессиональных задач.

Профессиональная компетентность – критерии, соответствующие определенному рабочему месту, виду деятельности. Результаты работы, достигнутые сотрудником при исполнении своих должностных обязанностей. Количественные и качественные показатели эффективности выполнения всех компонентов деятельности (функций).

Корпоративная компетентность – критерии, соответствующие пониманию сотрудником целей и задач организации, а также его человеческим качествам.

Таблица 2.3.3 – Список руководящего состава МО МВД России «Поспелихинский» проходившие аттестацию по состоянию на «01» января 2017 года

№ п/п	Специальное звание	Должность	Дата последней аттестации	Действующее дисциплинарное взыскание
1	подполковник полиции	начальник МО МВД России «Поспелихинский»	20.01.2016	нет

Продолжение Таблицы 2.3.3				
2	майор полиции	заместитель начальника - начальник полиции	13.11.2014	нет
3	подполковник внутренней службы	заместитель начальника МО МВД России «Поспелихинский»	30.09.2015	нет
4	подполковник юстиции	заместитель начальника – начальник следственного отделения МО МВД России «Поспелихинский»	14.06.2016	нет
5	подполковник внутренней службы	помощник начальника – руководитель ГРЛС МО МВД России «Поспелихинский»	03.06.2015	нет
6	подполковник полиции	заместитель начальника полиции (по охране общественного порядка)	10.06.2015	нет
7	майор полиции	начальник отделения уголовного розыска	29.01.2015	нет
8	подполковник полиции	начальник отдела участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних	09.04.2015	«Строгий выговор», Пр. МО № 98 л/с, от 26.08.2016
9	лейтенант полиции	старший оперуполномоченный группы экономической безопасности и противодействия коррупции	Не аттестовался	Нет
10	майор полиции	начальник отделения ГИБДД	04.06.2015	Нет
11	подполковник полиции	Начальник изолятора временного содержания подозреваемых и обвиняемых	07.07.2011	Нет
12	майор внутренней службы	начальник тыла	10.06.2015	Нет
13	старший лейтенант	главный бухгалтер	30.10.2015	Нет
Продолжение Таблицы 2.3.3				

	внутренней службы			
14	майор внутренней службы	начальник штаба	21.01.2016	Нет
15	майор полиции	начальник группы дознания	29.01.2015	«Строгий выговор», Пр. МО № 160 л/с от 13.12.2016, «Замечание», Пр. МО № 102 л/с от 02.09.2016

По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел МО МВД России «Поспелихинский», Комиссия принимает одну из следующих рекомендаций:

Все сотрудники соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел;

сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и рекомендуется для назначения на вышестоящую должность в органах внутренних дел;

сотрудник соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит включению в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в органах внутренних дел;

аттестацию сотрудника следует перенести на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отзыве его непосредственного руководителя (начальника), либо для профессиональной переподготовки или повышения квалификации сотрудника с последующим переводом на иную должность в органах внутренних дел или без такового;

сотрудник не соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит переводу на нижестоящую должность в органах внутренних дел;

сотрудник не соответствует замещаемой должности в органах внутренних дел и подлежит увольнению со службы в органах внутренних дел.

Рекомендации Комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого сотрудника. Результаты голосования определяются большинством голосов членов Комиссии. При равенстве числа голосов сотрудник признается соответствующим замещаемой должности.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава. По результатам аттестации сотрудника органов внутренних дел Комиссия может принять рекомендацию о его поощрении, а также внести другие предложения.

Основания для переноса аттестации сотрудника:

Неявка сотрудника на аттестацию без уважительных причин.

Сведения о неявке на заседание Комиссии в течение одного рабочего дня направляются начальнику МО МВД России «Поспелихинский» для решения вопроса о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст.ст. 50 и 51 Закона о службе.

Выявление в ходе аттестации несоответствия сведений, изложенных в мотивированном отзыве, фактическим обстоятельствам прохождения сотрудником службы. Мотивированный отзыв возвращается непосредственному руководителю (начальнику) сотрудника для пересоставления.

Рекомендации Комиссии отражаются в протоколе заседания Комиссии, который подписывается председателем, заместителем председателя, иными членами Комиссии, присутствующими на заседании Комиссии, и заносятся в аттестационный лист, который подписывается председателем и секретарем Комиссии. Сотрудник знакомится с аттестационным листом под расписку до представления его соответствующему руководителю. Мотивированный отзыв и аттестационный лист в двухдневный срок передаются секретарем Комиссии в соответствующее кадровое подразделение для ознакомления сотрудника с аттестационным листом и представления начальнику МО ВД России ОМВД России «Поспелихинский» с последующим приобщением указанных документов к личному делу сотрудника.

Одним из важнейших условий нормального продвижения по службе является наличие полноценного кадрового резерва. Поэтому чрезвычайно важной, представляется проблема создания и подготовки кадрового резерва сотрудников, достойных выдвижения на замещение вышестоящих должностей.

В МО МВД России «Поспелихинский» свыше 50 % сотрудников имеют высшее образование. Высока доля служащих со средним профессиональным образованием (34,04% в 2016 г.). Количество служащих, имеющих среднее общее образование, за последние три года не изменялось. Наибольшее число государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» в 2016 г. – по стажу 26-35 лет. Среди государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» присутствуют как молодые специалисты, не имеющие большого опыта работы в данной сфере, так и опытные работники, лишь небольшая часть из которых могут сформировать резерв кадров для выдвижения.

Как правило, выделяют следующие наиболее важные аспекты формирования резерва кадров для выдвижения: формирование резерва будущих начальников органов и подразделений внутренних дел и порядок работы с ним позволяют заблаговременно предвидеть и учесть постоянно возрастающие и изменяющиеся требования, предъявляемые к персоналу органов внутренних дел; наличие полноценного резерва кадров для выдвижения облегчает работу по подбору, подготовке и расстановке руководителей более упорядоченной, планомерной и оперативной; всемерная гласность и коллегиальность при формировании резерва кадров для выдвижения способствует дальнейшему укреплению демократических начал в управлении органами внутренних дел; наличие качественного резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности сводит до минимума элементы случайности, субъективизма, личных симпатий и антипатий и др.

Работа с сотрудниками, состоящими в кадровом резерве, должна представлять собой комплекс научно и практически обоснованных мероприятий, осуществляемых руководителями органов внутренних дел совместно с кадровыми аппаратами по созданию и обеспечению условий для

повышения профессиональных качеств лиц, находящихся в резерве. Звеньями такой работы должны стать:

- теоретическая подготовка (направление на учебу; участие в командно-штабных и оперативно-тактических учениях, учебно-методических сборах, конференциях; обучение на курсах подготовки резерва);
- приобретение практических навыков (стажировка в соответствующей должности, служебные командировки, участие в подготовке проектов нормативных актов, привлечение к организации и проведению мероприятий по профилю деятельности предполагаемой к замещению должности, исполнение обязанностей временно отсутствующего служащего по соответствующей должности и индивидуальная подготовка).

Итак, карьере в органах внутренних дел необходимо рассматривать как систему правил и организационных мер, определяющих порядок и основания продвижения сотрудника по ступенькам иерархической лестницы и специальных званий в соответствии с развитием их способностей, профессиональным ростом, а также с интересами службы. Она позволяет включить правовые механизмы, позволяющие гармонично сочетать интересы личности и государства, повышать мотивацию и производительность труда, уменьшать текучесть кадров, побуждать сотрудников органов внутренних дел к самоотдаче.

3. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В МО МВД «ПОСПЕЛИХИНСКИЙ»

Результаты анализа карьерного потенциала и профессионального развития государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» представленные в предыдущей главе выявили проблемы планирования и развития карьеры.

Повышению квалификации и переподготовке государственных служащих не уделяется достаточно внимания. Данная проблема связана с отсутствием четкой программы развития государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский», практических занятий, способствующих повышению квалификации служащих.

Это является серьезным недостатком системы профессионального развития государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский».

На этапе организации обучения не используются оценочные мероприятия, последовательно сопровождающие программы обучения служащих.

Выявленные недостатки организации обучения государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» свидетельствуют о необходимости ее совершенствования.

Отсутствует обратная связь от участников обучения, которая позволила бы определять степень достижения желаемого результата.

Проводится недостаточно мероприятий, направленных на профессиональное развитие государственных служащих.

Таким образом, основные проблемы в использовании карьерного потенциала, к числу которых относятся недостаточная организация профессиональной обучения государственных служащих, неэффективное использование института стажировки кадров, формирования кадрового резерва и технологии конкурсного отбора; неопределенность перспектив карьеры кадров.

Низкая эффективность действующих кадровых технологий в использовании карьерного потенциала, обусловлена:

1. отсутствием единой системы критериев оценки персонала, слабой мотивацией управленческой деятельности, недостаточной квалификацией государственных служащих;

2. недостаточным освоением государственными служащими современных технологий управления, несформированностью мотивов карьерного роста, саморазвития;

3. недостаточным участием психолога, предполагающим: профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в расстановке и профессиональной адаптации молодых сотрудников; повышение психологической компетентности и развитие личности сотрудников; диагностику морально-психологического климата в коллективе и профилактику деструктивных явлений; психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение и участие в аттестации сотрудников; управленческое консультирование; психологическое консультирование сотрудников и членов их семей;

2. отсутствием инновационных методов, критериев и технологий кадровой работы, позволяющих объективно оценить возможности, профессионализм, перспективность государственных служащих, включенных в кадровый резерв, точной диагностики кадровых проблем.

Мероприятия, направленные на совершенствование планирования и развития карьеры государственных служащих представлены в виде отдельных блоков, однако важно реализовывать представленные меры в комплексе, так они все взаимосвязаны друг с другом:

Блок 1. Меры, направленные на совершенствование процессов обеспечения соответствия кадрового потенциала государственной службы функциям органов государственной власти. Например, нормирование численности штатного состава государственных служащих, осуществление реинжиниринга процессов и процедур, разработка единой современной системы требований к компетентностям и квалификации для каждой из

профессионально-функциональной группы служащих, внесение изменений в систему проведения аттестации государственных служащих и пр.

Блок 2. Меры, направленные на совершенствование технологий непрерывного профессионального развития государственных служащих. Например, создание единой уровневой системы непрерывного профессионального образования с проведением обязательной профессионально-личностной диагностикой, разработка и внедрение единых образовательных программ подготовки и повышения квалификации государственных служащих, осуществление федеральными органами исполнительной власти исходя из их потребности мероприятий по профессиональному развитию государственных служащих и др.

Блок 3. Меры, направленные на совершенствование технологий формирования положительного имиджа государственной службы в обществе, способствующих как повышению внутренней мотивации государственных служащих к эффективному исполнению своих должностных обязанностей, так и дальнейшему качественному воспроизводству кадрового потенциала государственной службы.

Также они призваны усилить контроль и подотчетность государственных служащих путем разработки и внедрения современных антикоррупционных технологий, а также создания открытости и «прозрачности» государственной службы для населения с целью увеличения возможностей для контроля гражданского общества.

Предложенная стратегия оптимизации технологий формирования и развития кадрового потенциала государственного управления может быть использована при пересмотре или проектировании правительственных стратегий в данной области и будет способствовать эффективной их реализации на каждом этапе в ходе управления социальными процессами.

Таким образом, в современных условиях практически отсутствуют стимулы к карьерному развитию на государственной службе, а существующая система карьерного продвижения не соответствует потребностям и интересам

служащих и вступает в противоречие с современными реалиями: на государственную службу стремятся молодые люди, ориентированные на быстрый карьерный рост и должностное развитие. Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что в настоящее время в управлении карьерой государственных служащих необходимы новые подходы: выделение профессионального развития и карьерного роста государственных служащих в качестве приоритета государственной кадровой политики; связь карьеры с результатами профессионального роста и деятельности в целом; учет мотивационно-ценностных установок государственных служащих при планировании и управлении карьерой служащих.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Карьера – это индивидуально осознанная позиция поведения человека, связанная с его трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни; фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест, положений) в коллективе. Карьера государственного служащего является показателем успешности профессионального развития, путем самовыражения, оценкой качества исполнения профессиональной деятельности. Карьерный потенциал определяет наличие сформированности мотивации к профессиональной деятельности, наличие имеющихся способностей и соотнесение их с компетенциями, необходимыми для успешной профессиональной самореализации, совокупность личностных положительных и отрицательных качеств, влияющих на успешность карьеры, умения проектировать цели будущей профессиональной карьеры.

В первой главе были рассмотрены теоретические аспекты планирования и развития карьеры государственных служащих, в частности - понятие карьеры государственных служащих; мотивация и стимулирование труда государственных служащих; основные направления управления карьерой государственных служащих.

Планирование и управление развитием карьеры требует от государственного служащего и органа власти дополнительных усилий, включающих: предоставление сотруднику возможности профессионального роста, более четкое определение личных профессиональных перспектив сотрудника, возможность целенаправленной подготовки для будущей профессиональной деятельности. Карьерный потенциал предполагает ярко выраженную резервную способность и возможность планирования и построения карьеры, включающее ее убеждения, взгляды, мотивы, чувства, установки, настроенность на поведение, которое обеспечит успешное построение карьеры.

Во второй главе анализируется организационная структура, карьерный потенциал и развитие государственных служащих на примере МО МВД «Поспелихинский». Для реализации карьерного роста государственные

служащие МО МВД «Поспелихинский» обязаны поддерживать уровень своей квалификации, достаточный для исполнения должностных обязанностей.

Выявлены проблемы планирования и развития карьеры.

На этапе организации обучения не используются оценочные мероприятия, последовательно сопровождающие программы обучения служащих.

Отсутствует обратная связь от участников обучения, которая позволила бы определять степень достижения желаемого результата.

Существующая система повышения квалификации не дает государственным служащим возможности продвижения по карьерной лестнице. Одним из важнейших условий нормального продвижения по службе является наличие полноценного кадрового резерва. Поэтому чрезвычайно важной, представляется проблема создания и подготовки кадрового резерва сотрудников, достойных выдвижения на замещение вышестоящих должностей.

Среди государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» присутствуют как молодые специалисты, не имеющие большого опыта работы в данной сфере, так и опытные работники, лишь небольшая часть из которых могут сформировать резерв кадров для выдвижения.

Проводится недостаточно мероприятий, направленных на профессиональное развитие государственных служащих.

Выявленные недостатки организации обучения государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский» свидетельствуют о необходимости ее совершенствования.

Повышению квалификации и переподготовке муниципальных служащих не уделяется достаточно внимания. Данная проблема связана с отсутствием четкой программы развития государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский», практических занятий, способствующих повышению квалификации служащих. Третья глава предлагает мероприятия, направленные на совершенствование планирования и развития карьеры государственных служащих в МО МВД «Поспелихинский».

Комплекс мер представлен в виде отдельных блоков, однако важно реализовывать представленные меры в комплексе, так они все взаимосвязаны друг с другом:

Блок 1. Меры, направленные на совершенствование процессов обеспечения соответствия кадрового потенциала государственной службы функциям органов государственной власти.

Блок 2. Меры, направленные на совершенствование технологий непрерывного профессионального развития государственных служащих.

Блок 3. Меры, направленные на совершенствование технологий формирования положительного имиджа государственной службы в обществе, способствующих как повышению внутренней мотивации государственных служащих к эффективному исполнению своих должностных обязанностей, так и дальнейшему качественному воспроизводству кадрового потенциала государственной службы. Также они призваны усилить контроль и подотчетность государственных служащих путем разработки и внедрения современных антикоррупционных технологий, а также создания открытости и «прозрачности» государственной службы для населения с целью увеличения возможностей для контроля гражданского общества.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что в настоящее время в управлении карьерой государственных служащих необходимы новые подходы: выделение профессионального развития и карьерного роста государственных служащих в качестве приоритета государственной кадровой политики; связь карьеры с результатами профессионального роста и деятельности в целом; учет мотивационно-ценностных установок государственных служащих при планировании и управлении карьерой служащих.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты и другие официальные документы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993(с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1966 № 63-ФЗ (ред. 31.12.2017) // СЗ РФ. – 2017. – № 52. – Ст. 2525.
3. Уголовно - процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. 31.12.2017) // СЗ РФ. – 2017. – № 52. – Ст. 2525.
4. Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 08.01.1997 № 2-ФЗ (ред. 20.12.2017) // СЗ РФ. – 2017. – № 52. – Ст. 3416.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017)
6. О полиции: Федеральный закон РФ от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. 05.12.2017) // СЗ РФ. – 2017. – № 52. – Ст. 3477.
7. О противодействии коррупции: Федеральный закон РФ № 273-ФЗ от 25.12.2008 (ред. от 28.12.2017)
8. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017)
9. Об общих принципах местного самоуправления в РФ: Федеральный закон РФ № 131-ФЗ от 06.10.2003 (ред. от 29.12.2017)
10. Указ Президента РФ «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы) № 261 от 10.03.2009 (ред. от 10.08.2012)

11. Устав муниципального образования Поспелихинский район Алтайского края, принятый решением Поспелихинского районного Совета народных депутатов Алтайского края 22 июня 2010 года № 37

12. Муниципальный правовой акт о внесении изменений и дополнений в Устав муниципального образования Поспелихинский район Алтайского края, принятый решением Поспелихинского районного Совета народных депутатов Алтайского края 27 июня 2012 года № 41

Литература

13. Бахрах, Д.Н. Государственная служба России: учебное пособие / Д.Н. Бахрах. – М.: Проспект. – 2016. – 152с.

14. Волкова, В.В. Государственная служба: учебное пособие / В.В. Волкова. – М.: Юнити-Дана. – 2017. – 208 с.

15. Дабагян, А.В. Совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в современных условиях / А.В. Дабагян. – М.: Статистика. – 2015. – 456 с.

16. Демин, А.А. Государственная служба в РФ: учебник / А.А. Демин. – 7-е изд. перераб.и доп. – М.: Юрайт. – 2016. – 391с.

17. Игнатов, В.Г. Государственная служба России. История и современность / В.Г. Игнатов. – Изд-во: Феникс, МарТ. – 2015. – 400 с.

18. Игнатов, В.Г. Состояние современной государственной службы России / В.Г. Игнатов // Ученые записки СКАГС. – 2016. – №1. – С. 8 - 14.

19. Киселёв, С.Г. Государственная гражданская служба: учебное пособие / С.Г. Киселев. – М.: Проспект. – 2016. – 544 с.

20. Кобзева, В.В. Карьера: суть, планирование, мотивация / В.В. Кобзева // Управление персоналом. – 2016. – №1. – С. 46-52.

21. Кобзева, В.В. Планирование карьеры как фактор мотивации профессиональной деятельности государственных служащих / В.В. Кобзева. – Государственная служба: организация, кадры, управление. – 2016. – 321 с.

22. Комаров, Е.И. Управление карьерой / Е.И. Комаров. – М.: ИНИОН. – 2015. – 502 с.
23. Корнеева, М.Ю. Карьера государственного служащего в оценках экспертов / М.Ю. Корнеева // Вопросы управления. – 2017. – № 1. – С. 11-21.
24. Лобанов, В.В. Государственное управление и общественная политика: учеб. пособие для вузов / В.В. Лобанов. – СПб: Питер. – 2015. – 448с.
25. Михайлова, Г.Б. Понятие карьеры в психологической науке. Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы / Г.Б. Михайлова. – М.: ЮНИТИ. – 2015. – 400 с.
26. Могилевкин, Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих / Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов // Управление человеческим потенциалом. – 2016. – № 1. – С.11-19.
27. Могилевкин, Е.А. Психологические факторы карьеры госслужащих. Становление госслужбы в России и подготовка высшего административно-управленческого потенциала / Е.А. Могилевкин. – М.: ИНИОН, 2015. – 251 с.
28. Молл, Е.Е. Управление карьерой / Е.Е. Молл. – М.: ГроссМедиа. – 2016. – 578с.
29. Монусова, Г.А. Как становятся чиновниками и продвигаются по службе / Г.А. Монусова // Общественные науки и современность. – 2015. – №3. – С.61-70.
30. Набокова, Т.С. Пути совершенствования кадрового состава государственной службы [Электронный ресурс] / Т.С. Набокова // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. – 2015. – № 3 (18). – URL: <http://ego.uapa.ru/ruru/issue/2014/03/05/> (дата обращения: 10.11.2015).
31. Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба: учебник для подготовки государственных служащих / А.Ф. Ноздрачев. – М.: Статут. – 2017. – 592с.
32. Овсянко, Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учеб. пособие / Д.М. Овсянко. – М.: Юрист. – 2016. – 287с.

33. Особенности управления развития карьеры государственных служащих: Научная статья/ А.В. Попов, Е.В. Дахно, Л.И. Щербакова. – 2016. – 478 с.
34. Поликанов, Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе / Д.В. Поликанов // Мониторинг общественного мнения. – 2016. – №5. – С. 22-29.
35. Профессиональная карьера: планирование и реализация // Справочник кадровика. – 2015. – №6. – С.95-100.
36. Психологические проблемы профессиональной деятельности кадров государственной службы / под ред. И.В. Мишуровой. – М.: РАГС, 2015. – 114 с.
37. Романов, В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика / В.Л. Романов. – М.: ИНФРА-М. – 2016. – 233с.
38. Рылько, Е.И. Профессия – государственный служащий [Электронный ресурс] / Е.И. Рылько // Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». – URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33541547.html> (дата обращения: 23.09.2015).
39. Савчук, Д.А. Влияние социальных факторов на формирование кадрового потенциала государственной службы / Д.А. Савчук // Вестник общественных наук. – 2016. - № 4. – С. 11-18.
40. Савчук, Д.А. Профессионализация кадров государственной гражданской службы: проблемы и перспективы / Д.А. Савчук // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2016. – № 6. – С. 23-29.
41. Савчук, Д.А. Современные технологии формирования кадрового резерва государственной гражданской службы / Д.А. Савчук // Журнал правовых и экономических исследований. – 2016. – № 4. – С. 31-39.
42. Саркисова, И.Б. Управление карьерой в сфере государственной гражданской службы / И.Б. Саркисова // Научное сообщество студентов: сб. ст. по мат. III междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3. URL: [sibac.info/sites/default/files/conf/file/stud 3 3.pdf](http://sibac.info/sites/default/files/conf/file/stud%203.pdf) (дата обращения: 19.01.2018)

44. Скобеев, К.М. Проблемы обеспечения профессионализма государственной службы / К.М. Скобеев // Научные записки Сибирской академии государственной службы: В 3 т. Т. 2. – Новосибирск, 2015. – С. 5-37.
45. Ткаченко, Ю.А. Организационные и правовые основы обучения государственных служащих: учебное пособие / Ю.А. Ткаченко. – М.: Институт труда Минтруда России. – 2015. – 633 с.
46. Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов; Акад. пед. и социал. наук, Моск. психол.-социал. ин-т. – М.: Флинта, 2014. – 272 с.
47. Управление государственной службой Российской Федерации: материалы научно-практического семинара, проведенного РАГС при Президенте РФ 30 октября 2015 г. (доклады и сообщения) / Под ред. А.И. Турчинова. – М.: РАГС, 2015. – 380 с.
48. Управление карьерой // Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом / Под ред. В.П. Иванова. – М.: Известия, 2016. – С. 181-230.
49. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала / К.Д. Скрипник, А.Э. Гергелев, Т.Л. Кутасова и др. - М.: ПРИОР, 2014. – 192 с.
50. Чахирева, Т.Н. Разработка методики персонального оценивания государственных служащих: Автореф. дис. канд. техн. наук / Т.Н. Чахирева; Сев.-зап. акад. гос. службы. – СПб., 2014. – 120 с.
51. Черепанов, В.В. Основы государственной службы: учебное пособие / В.В. Черепанов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право. – 2016. – 575с.