Яндарбаева Л. А., Дикаева Х.М.

Планирование карьеры государственными и муниципальными служащими

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-11-2019-137

ids: lj-11-2019-137

Аннотация

Формирование технологии планирования и управления профессиональной карьерой на государственной и муниципальной службе имеет сложный характер, обусловленный рядом особенностей положения в структуре российского общества. В статье рассматриваются. Авторами рассмотрено планирование карьерного роста государственных и муниципальных служащих, технология управления профессиональной карьерой, а также ее ключевые особенности.

Ключевые слова: планирование карьеры, управление персоналом, профессиональная карьера.

Abstract

The formation of technologies for planning and managing a professional career in the state and municipal services is complex. In the article, select. The technology of professional career management, as well as its special features.

Key words: career planning, personnel management, professional career.

Планирование карьеры является неотъемлемой частью системы человеческих ресурсов управление любой государственной и муниципальной службы. На сегодняшний день одним из наиболее эффективных способов управления персоналом, является стимулирование карьерным ростом как средством нематериальной мотивации сотрудников. Но не все компании (особенно средние и небольшие) планируют карьеру своих сотрудников.

Причины могут быть разные:

- нет достаточной организационной базы и материальной;
- не та специфика работы, чтобы устанавливать иерархию должностей в коллективе и прочие.

Изучение сложностей деятельности специалистов государственного и муниципального управления, особенностей технологии планирования и управления профессиональным становлением карьерного роста является актуальным в современных условиях, особенно для повышения эффективности работы с кадрами в организациях.

Зачастую на практике, не редко случается, что руководители организации удовлетворены тем, что их сотрудники хорошо выполняют свои трудовые обязанности, занимают должность, работают на рабочем месте, и все процессы налажены и занимают они эту должность в течение многих лет. Повышать в должности или предложить кому-то другую позицию, руководителям отделов нецелесообразно менять функциональные роли, так как необходимо искать замену, а если работник выполняет хорошую работу и справляется на отлично со своими прямыми обязанностями, тем более жалко отпустить его.

Профессиональную карьеру в государственных и муниципальных учреждениях классифицируют по различным критериям. Наиболее распространенной в отечественной практике признана классификация по критерию направления трудовых переходов. На данном основании выделяют следующие виды трудовой карьеры:

- горизонтальную;
- вертикальную;

– центростремительную.

Технология управления профессиональной карьерой представляет собой достижение человеком успехов в профессиональной деятельности. Значительным потенциалом для исследования технологии планирования профессиональной карьеры в государственных структурах российского общества обладает концепция поливариативной карьеры, которая была предложена Ф. Марвисом и Д. Холлом. Поливариативная карьера рассматривается ими как потенциальная возможность выбора направлений профессионального и должностного продвижения.

Не следует также забывать и о противоречии между личностным стремлением и обязанностью перед обществом, которое может возникнуть у сотрудника государственного органа. Карьера требует наличия передового обучения и профессиональной подготовки в трудовых механизмах социального отбора наиболее способных людей в сферах общественно-политической, образовательной и научной деятельности.

Технология планирования карьеры, в отличие от зарубежных стран, у нас, в России, развита недостаточно. Но при этом нельзя сказать, что люди не понимают преимущество стратегического планирования собственного карьерного роста, но на практике не все сотрудники готовы его принять. Особое смущение вызывает долгосрочное планирование, которое рассчитано на достижение результата через пять-десять лет. Именно поэтому эффективным планированием карьерой сотрудников необходимо разрабатывать на 1 год. Еще одним минусом долгосрочного планирования карьеры, является тот факт, что по окончании срока, результат окажется не таким, а работа окажется не той, какой ожидал увидеть служащий.

Организация это общественный механизм, каким-то образом отделенный от окружения, созданный для достижения коллективных целей, деятельность которого каким-то образом управляется. Это открытая система, которая состоит из множества связанных друг с другом элементов, представляющих собой единое целое. Главное же место в организации занимает человек, который владеет, распоряжается и использует технологию, технику, финансы, принадлежащие данной организации. Можно сказать, что персонал – это главный ресурс функционирования любой организации. От эффективности работы сотрудников во многом зависит успех самой организации, ее способность к трансформации, длительному процветанию. Основная проблема заключается в отсутствии возможности карьерного роста. Карьерный рост не должен быть самоцелью служащего, для воплощения только его стремлений, желаний и интересов (в таком эпизоде он видоизменяется в карьеризм). В ней надлежит найти наилучший баланс и интерес человека его ум и потребности. В систему формирования процесса карьеры и в профессиональный рост служащего необходимо включать интересы и применять как предпосылки продвижения по службе.

Технология планирования и управления профессиональной карьерой государственных и муниципальных служащих имеет ряд особенностей, ключевыми из которых являются «закрытость системы», необходимость высокого уровня профессионализма и постоянного саморазвития, острая конкуренция внутри организации и готовность к борьбе с «административным ресурсом» учреждения. Для карьерного роста в государственных структурах служащему необходимы соответствующие профессиональные знания, умения и навыки в совокупности со стажем работы. Следует установить приемлемость использования долгосрочных карьерных планов при планировании должностного роста государственных и муниципальных служащих. Необходимо на основе анализа существующих теорий долгосрочного планирования карьеры чиновников с применением долгосрочных индивидуальных планов должностного роста, а также изучения особенностей организации прохождения государственной и муниципальной службы в Российской Федерации оценить приемлемость их использования органами власти, а также предложить инструмент индивидуального планирования краткосрочных планов профессионального развития служащих.

Эффективным способом построения предпринимательской карьеры является разработка индивидуальных планов внутреннего развития сотрудников, которые посвящают себя использованию своей рабочей силы.

В то же время сами сотрудники должны проводить независимое планирование карьеры, приобретать дополнительный опыт и сочетать базовые услуги с творческой и научно-педагогической деятельностью, допускаемой действующим законодательством.

Желательно предложить следующие решения выявленных проблем:

В результате необходимо:

- усилить контроль над учетом и отчетностью на предприятиях, учреждениях и организациях, находящихся в государственной и муниципальной собственности;
- больше внимания уделять непосредственной помощи гражданам, защите их прав по вопросам, входящим в компетенцию организации.
- проводить постоянную работу в организации, направленную на создание слаженного и целостного органа управления.

Таким образом, чтобы вести карьеру в целях повышения эффективности своей деятельности, необходимо дифференцировать людей, которые профессионально мотивированы, ориентированы на успех, активно участвуют в жизни и демонстрируют свои знания и способности, важные для решения проблем на работе.

1. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб: Питер, 2012. 352с.
2. Голованева, А.В. Особенности построения карьеры государственных служащих / А.В. Голованева // Экономика устойчивого развития. – 2016. – № 1(25). – С. 107 – 110.
3. Охотский, Е.В. Управление персоналом государственной службы / Е.В. Охотский. – М.: Издательство РАГС. – 2014. – 536 с.

Байгузина Л.З., Фатхиева М.А.

Сущность и виды финансовых ресурсов предприятия

*Башкирский государственный университет
(Россия, Нефтекамск)*

doi: 10.18411/lj-11-2019-138

idsp: ljjournal-11-2019-138

Аннотация

В статье представлены различные подходы к определению понятия «финансовые ресурсы», рассматриваются виды финансовых ресурсов, а также их значение для предприятия.

Ключевые слова: Финансовые ресурсы, денежные доходы, поступления, собственные средства, заемные средства, прибыль.

Abstract

The article presents various approaches to the definition of the concept of "financial resources", considers the types of financial resources, as well as their significance for the enterprise.

Keywords: Financial resources, cash income, receipts, own funds, borrowed funds, profit.

Для эффективной деятельности предприятия необходимо правильно определять сущность финансовых ресурсов, рационально и эффективно их использовать. Для того, чтобы ответить на этот вопрос, нужно дать определение понятию финансовые ресурсы.

Представим некоторые трактовки понятия «финансовые ресурсы».

Н.Л. Савченко считает, что «...финансовые ресурсы – это денежные доходы и поступления, находящиеся в распоряжении субъекта хозяйствования и