

ВОЗМОЖНОСТИ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Мирончук Даниил Сергеевич, студент 3 курса института экономики и управления АПК, ФГБОУ ВО РГАУ–МСХА имени К. А. Тимирязева, e-mail: mir-2002-dan@yandex.ru

Научный руководитель – Гладкова Людмила Анатольевна, к.э.н., доцент кафедры управления ФГБОУ ВО РГАУ–МСХА имени К. А. Тимирязева, e-mail: lgladkova@rgau-msha.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются возможности карьерного роста государственных служащих. Определяются перспективы государственной и муниципальной службы.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, управление персоналом, карьера, управление карьерой, мотивация, персонал.

Муниципальное и государственное управление в России тесно связаны. Вопрос карьерного продвижения в системе государственного и муниципального управления имеет особую значимость на современном этапе развития Российской Федерации. Молодое поколение, а также кадры, которые сейчас занимают муниципальные и государственные должности, определяют для себя возможности карьерного продвижения по службе.

Выделим и проанализируем основные стратегии карьерного развития. Первая стратегия – эффективная профессиональная деятельность. Для сотрудников, ориентированных на нее, «главной среди имеющихся ценностных ориентации является самоутверждение в профессиональной деятельности». Вторая стратегия – эффективное межличностное общение и взаимодействие, использование в продвижении по службе «неофициальных взаимоотношений». Граждане, которые придерживаются второй стратегии в качестве ведущей, имеют способность к более быстрому и качественному установлению различных связей, успешны во взаимодействии не только с коллегами, но и с гражданами, адаптируются ко ситуациям [2]. Конечно, вторая стратегия на сегодняшний день имеет более весомую значимость, поскольку на данной стадии развития общества, интеграционно-цифрового развития, определяется необходимость к высокой степени адаптации сотрудников. Появляется компетенция переходного типа, которая характеризуется быстрой и эффективной смене рода деятельности, полномочий.

Многие люди, выбирая свою будущую деятельность полагаются на скорость реализации карьерного роста. Рассмотрим основные сдерживаю-

щие факторы к госслужбе. Первым таким фактором, который имеет весомое значение при выборе работы, является возрастное ограничение. Определяются и такие факторы как: заработная плата, принадлежность к определенному полу, возраст, уровень образования [1].

Законодательством России установлен минимальный возраст поступления на муниципальную службу – 18 лет. Перевод на высшие имеет место быть после достижения кандидатом стажа 2 лет работы по специальности. Государственная служба имеет более высокий возрастной ценз, который может устанавливаться субъектами самостоятельно. Так, губернатором Тульской области можно стать после 25 лет, в то время как в Новгородской с 18 лет. Государственная Дума устанавливает депутатом ценз в 21 год, а Совет Федерации для сенаторов в 30 лет, однако он не препятствует карьерному росту персонала. Все это говорит о том, что муниципальное и государственное управления дает полную возможность карьерного продвижения по службе.

Другим сдерживающим фактором является заработная плата. Составим таблицу, которая будет отражать статистические данные по средней зарплате (далее – СЗП) муниципального и государственного служащего.

**Таблица – Размер средней заработной платы
и муниципальных и государственных служащих**

Объект исследования	СЗП общая, руб.	СЗП муниципальных служащих, руб.	СЗП государственных служащих, руб.
Москва	111 100	118 500	150 886
Тульская обл.	42 374	37 500	68 000
Алтайский край	33 872	49 400	52 000
респ. Крым	37 049	34 782	49 780
Россия	55 592	38 000	54 000

Данные свидетельствуют о том, что средняя заработная плата чиновников полностью зависит от конкретного регион. В среднем по России их зарплата ниже среднего, однако, в рассматриваемых субъектах она выше. При карьерном росте служащим, мы видим, как заработная плата растет пропорционально возложенным на него обязанностям и полномочиям [3]. Возможность карьерного роста, как результат повышение заработной платы, для лиц, работающих в системе управления государством, полностью реальна и осуществима.

Для рассмотрения половозрастного состава служащих составим лестничную диаграмму (рисунок 1).

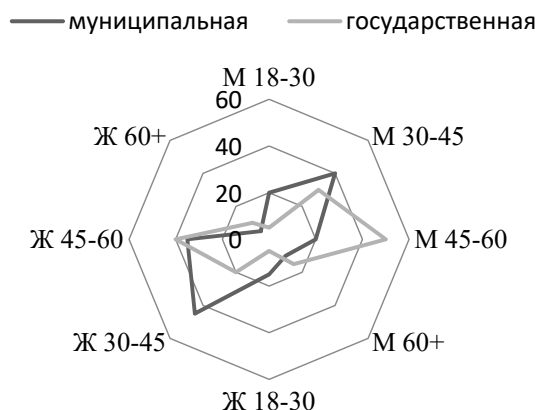


Рисунок 1 – Половозрастной состав служащих

Детальный половозрастной состав демонстрирует обновление кадров как муниципальной, так и государственной службы. Однако, преобладающую категорию на муниципальной службе составляют женщины возрастом от 30 до 45 лет, на госслужбе преобладают мужчины 30–45 лет. Именно с 25 до 50 лет происходит активный карьерный рост. Государственная и муниципальная служба имеют возможность карьерного развития для граждан от 18 до 50 лет.

Нынешние выпускники профильного образования зачастую строят свою карьеру не по специальности, таких 51,8 % – большинство. На сегодняшний день действует масса программ различного уровня, направленные на привлечение молодежи в систему управления государством, а также ее цифровизацию, что делает ее привлекательной для новых сотрудников. Возможно, юных кадров не привлекает относительно не высокая зарплата, но как мы уже выяснили, это имеет место быть лишь на начальном этапе службы, а также дальнейшее обучение по программе государственного управления в магистратуре, именно такие требования и устанавливает государство.

Перейдем к рассмотрению конкретных данных продвижения карьеры и выведем коэффициент такого роста. По данным ведомства, на каждые 10 тыс. россиян приходится 109 муниципальных служащих. Муниципальная служба является низшей ступенью государственного управления. Согласно данным Росстата, ежегодно из 100 тыс. муниципальных служащих 14,7 тыс. увольняются или выбирают госслужбу, 14,69 тыс. приходят на службу в качестве молодых специалистов. Текучесть сотрудников составляет 14,7 % (по естественным причинам). Соответственно, ежегодно 14,7 % всех муниципальных служащих испытывают на себе карьерное развитие. Таким образом, на муниципальной службе коэффициент карьерных возможностей равен 0,147.

На 218 государственных служащих, по данным Росстата, приходится 10 тысяч населения. Каждый год, 8 % служащих увольняется, 1,2 % выбирают муниципальный уровень управления, 14 % переходят на ведущие должности государственной службы. Таким образом, естественная текучесть кадров составляет 23,2 %. Коэффициент карьерных возможностей составляет 0,232.

Суммарный коэффициент карьерных возможностей на муниципальной и государственной службе составляет примерно 0,38. От этого говорит о том, что ежегодно, каждый 3 или 4 служащий испытывает на себе карьерный рост. Это действительно высокий показатель, который характеризует возможности карьерного продвижения.

Система муниципального и государственного управления на сегодняшний день имеет тенденцию к привлечению новых кадров, в том числе и выпускников ВУЗов. Гражданин, имеющий соответствующий уровень образования, с правильным целеполаганием, соответствующий конкретной возрастной категории бесспорно имеет полную возможность к карьерному продвижению по службе.

Библиографический список

1. **Гладкова, Л. А.** Управление карьерой персонала / Л. А. Гладкова, С. И. Морозова. Учебное пособие. – М. , 2020. (2-е издание, дополненное и переработанное) – 141 с.

2 **Деркач, А. А.** Психологические характеристики госслужащих / А. А. Деркач / Учебное пособие. – Изд-во РАГС, 1997. – 58 с.

3 **Еремин, В. И.** Кадровая политика в системе местного самоуправления: ее роль и проблематика реализации / В. И. Еремин, Л. А. Гладкова, Е. С. Безгина // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). – С. 19–24.