

О.Н. Орлова
ЭЛЕМЕНТЫ УСПЕШНОСТИ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА
ИЗ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЗВЕНА ГПС

Проведён анализ успешности карьеры руководителей ГПС, включающий в себя ряд важных зависящих друг от друга понятий, которые в свою очередь представляют собой схему успешности, как неотъемлемой части по формированию руководящего ядра органа управления.

Одним из критериев успешности является отбор для обучения на факультете руководящих кадров по специальности "Государственное и муниципальное управление".

Отбор кандидатов на очную форму обучения, на факультете руководящих кадров Академии ГПС МЧС России, комплектуется сотрудниками ГПС: состоящими в должностях старшего начальствующего состава, в возрасте до 40 лет, зачисленными в резерв кадров для выдвижения на руководящую работу в управленческом звене ГПС, имеющими профессиональное высшее образование, как правило, в области пожарной безопасности, проработавшими не менее 3-х лет на руководящих должностях после окончания высшего учебного заведения и годными к учебе по состоянию здоровья.

Все вопросы формирования резерва кадров для выдвижения регламентируются "Инструкцией о формировании резерва руководящих кадров ОВД РФ и рабочие с ним" утвержденной приказом МВД России от 02.04.96 №191.

Цель: создание и формирование резерва кадров для выдвижения, обеспечение выполнения оперативно-служебных задач путем своевременного и эффективного замещения руководящими кадрами соответствующих должностей в органы управления и его подразделения, а также создание основы для планомерной и перспективной работы с руководящими кадрами.

Правовой базой формирования резерва выдвижения является ст.35 "Положение о службе в ОВД".

Резерв - это сформированное в установленном порядке группа перспективных сотрудников для их целенаправленной подготовки и последующего выдвижения на должности руководителей ОВД и подразделений ГПС.

Задачи:

- упорядочение механизма планирования передвижения личного состава по службе;
- повышение эффективности подготовки руководящих кадров;
- своевременное замещение должности руководящего состава квали-

фицированными кадрами;

- обеспечение преемственности в службе и руководстве.

1. При отборе кандидата в резерв учитывается:

- результаты служебной деятельности;

- личные и деловые качества: возраст, образование (профессиональная подготовка), опыт работы, знание нормативных документов, состояние здоровья.

2. Срок пребывания в резерве не более трех лет.

3. Зачисление в резерв:

- количество сотрудников не ограничивается;

- обязательное обсуждение кандидатур;

- решение начальника, имеющего право назначения на соответствующую должность;

- объявление приказа о зачислении в резерв сотрудника под расписку в течение 10 дней.

4. Работа с лицами, зачисленными в резерв выдвижения:

Теоретическая и практическая подготовка:

- теоретическая подготовка:

- направление на учебу;

- участие в КШУ и учебно-методических сборах;

- обучение на курсах подготовки резерва;

- итоговый контроль результатов подготовки (зачет);

- практическая подготовка:

- стажировка в должности;

- командировки для проверки деятельности подразделений;

- привлечение для подготовки нормативных документов;

- возложение исполнения обязанностей на соответствующие должности.

Резерв формируется на принципах: плановости, гласности, демократизма.

На основании выполненного мной анализа построила диаграмму резерва, которая делится на три составляющие: **обучение, успешность, поддержка**.

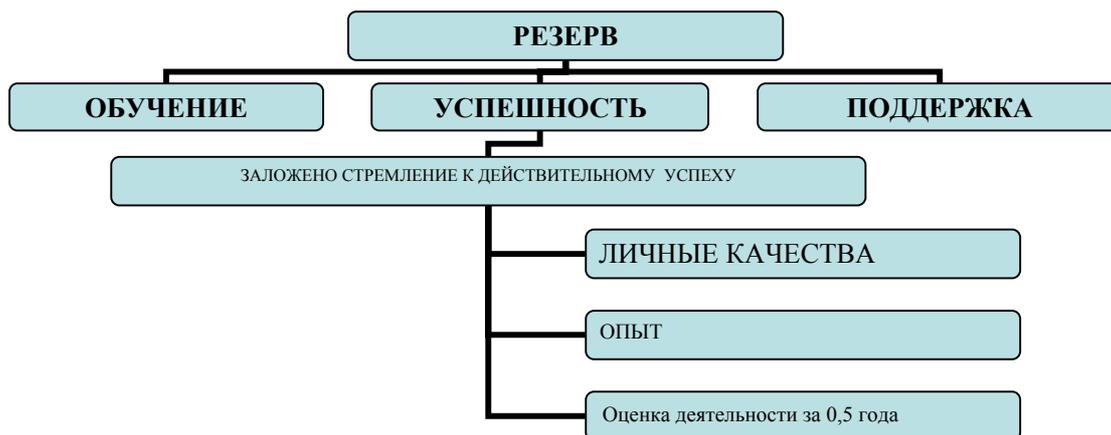


Рис. 1. Диаграмма резерва по формированию
руководящего ядра органа управления

Таким образом, резерв - является основой схемы успешности, и неотъемлемой частью по формированию руководящего ядра органа управления.

Успешность предусматривает заложенное стремление к действительному успеху, личные качества, опыт, оценку деятельности за 0,5 года - по минимальному критерию. Рассмотрим особенности формирования человеческой личности, с учетом индивидуальных характеристик, участвующих в становлении личностных качеств специалиста.

Очень важно учитывать индивидуальные особенности человека в ходе формирования резерва руководящего ядра органа управления, для правильного выбора дальнейшей деятельности сотрудника ГПС.

К статической составляющей относятся проблемы кадровой политики, формирования кадровой системы, подбор кадров и т.д.

К динамической характеристике работы с кадрами относятся организация труда работников управления, стиль и методы их работы, система мотивации деятельности.

Основным звеном системы работы с руководящими кадрами является подбор, который в самом широком его толковании включает следующие процедуры: набор, формирование резерва, выдвижение, ротацию, расстановку, уход. Каждая из них имеет свои специфические особенности, этапы. Методы изучения вышеуказанных процедур достаточно подробно изложены в ряде публикаций отечественных и зарубежных исследователей [1], [2], [3], [4], [5], [6], [7].

С более узким толкованием подбора руководящих кадров, прежде всего, связывается изучение пригодности кандидатов и выбор среди них работника для назначения на ту или иную должность в аппарате управления.

Традиционно в процессе подбора кадров выделяются следующие этапы: сбор информации о возможных кандидатах; обработка полученной информации по определенной системе; оценка необходимых качеств кандидатов и составление характеристики на каждого из них; сопоставление совокупности качеств кандидата и тех требований, которые необходимы для выполнения функций по данной должности; сравнение кандидатов на одну должность друг с другом и выбор того, кто больше других подходит для выполнения функций по должности; назначение кандидата на должность.

У работника, занявшего новую должность, как правило, обязанности определены только в общем, виде. Поэтому в процессе управления их приходится уточнять. Одно из таких уточнений - распределение заданий и работ между сотрудниками. Вместе с тем практикуется и распределение работников по участкам. И хотя должность работника в данном случае не меняется, тем не менее, эту процедуру в традиционном понимании также можно считать своего рода продолжением подбора кадров.

В определенный момент времени, продвигаясь по ступеням должностной иерархии, субъект либо "идет на повышение", либо по каким-то причинам оставляет руководящую должность. Поэтому уход является обязательным компонентом в системе подбора кадров, даже если он связан вообще с выходом из системы.

Ряд авторов указывает на то, что в зависимости от объективных условий внутриорганизационная карьера сотрудника может быть перспективной или тупиковой. Карьерная линия может быть либо длинной, либо очень короткой. Продвижение по службе определяется не только личными качествами работника (образование, квалификация, отношение к работе, система внутренних мотиваций), но и объективными, такими как:

- высшая точка карьеры - высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации;
- длина карьеры - количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки;
- показатель уровня позиции - отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится человек в данный момент своей карьеры;
- показатель потенциальной мобильности – отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том уровне, где находится индивидуум, [8].

Точность, объективность и всесторонность сведений о конкретной личности достигаются путем обобщения возможно большего количества

сведений о ней полученных из различных источников. Чем больше будет обобщено такой информации, тем правильнее будут выводы о возможности использования того или иного кандидата на выдвижение в руководящий орган управления. При этом важно подчеркнуть, что совокупность собранных данных должна давать представление не об отдельных чертах личности, а о личности в целом.

Литература

1. Актуальные вопросы организационно- психологического обеспечения работы с кадрами / Под ред. А.В. Филиппова. - М., 1989.
2. Килен К. Вопросы управления. М.,1981 фонд "Знание", 1996. – 308 с.
3. Кабаков В.С. Кадры хозяйственных руководителей: подбор, расстановка, обучение. - Л.: Лениздат, 1982.
4. Организация и психология работы с кадрами управления. Методические рекомендации. 1 и 2. - М., 1992.
5. Орловский Ю.П. Подбор и подготовка кадров в условиях нового хозяйственного механизма. - М., 1989.
6. Папулов П.А. Кадры управления производством. - М.: Экономика, 1985.
7. Попов Г.Х. Эффективное управление. - М.: Экономика, 1985.
8. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации.