

Особенности управления карьерой сотрудников организации

Роговский Артем Витальевич

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Цель статьи – выявить особенности управления карьерой сотрудников «ОВО ВНГ России по ЕАО». Для написания научной статьи использовались такие методы научного исследования, как системный анализ, комплексный анализ. Результат исследования – выявлены особенности управления карьерой сотрудников организации.

Ключевые слова: карьера, управление карьерой, служебный рост.

Features of career management of employees of the organization

Rogovsky Artem Vitalievich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the article is to identify the features of career management of employees of the "OVO VNG of Russia in the EAO". To write a scientific article, such methods of scientific research as system analysis and complex analysis were used. The result of the study – revealed the features of career management of employees of the organization.

Keywords: career, career management, career growth.

Планирование карьеры и продвижения персонала должно основываться на совместном участии сотрудников и руководителей в организации процесса непрерывного развития и продвижения персонала на более высокие должности.

Обзор исследований. В ходе исследования были изучены труды следующих авторов: В.Р. Веснина [1], Н.В. Суровикина [2], Д.А. Терешкова [3] и других.

Цель статьи – выявить особенности управления карьерой сотрудников «ОВО ВНГ России по ЕАО».

ФГКУ «ОВО ВНГ России по ЕАО» - это одно из четырёх структурных подразделений Управления Росгвардии по Еврейской автономной области, которое в свою очередь является территориальным органом восточного округа.

Проанализируем численность персонала организации на основании штатного расписания по категориям (руководство, сотрудники отдела

отдельная рота полиции, гражданский персонал).

Структура штатно-должностной книги отдела представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Структура штатно-должностной книги ФГКУ «ОВО ВНГ России по ЕАО»

Показатели	2020 г.		2021 г.		2022 г.	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Руководители высшего звена	2	1,5	2	1,4	2	1,5
Руководители среднего звена	10	7,6	10	7,2	10	7,0
Сотрудники отдела	32	24,5	34	24,5	36	25,0
Отдельная рота полиции	68	51,9	71	51,1	72	50,0
Гражданский персонал	19	14,5	22	15,8	22	15,6
Итого	131	100	139	100	144	100

Персонал отдела подразделяется на две группы. Категория вакансий представлена на рисунке 1.

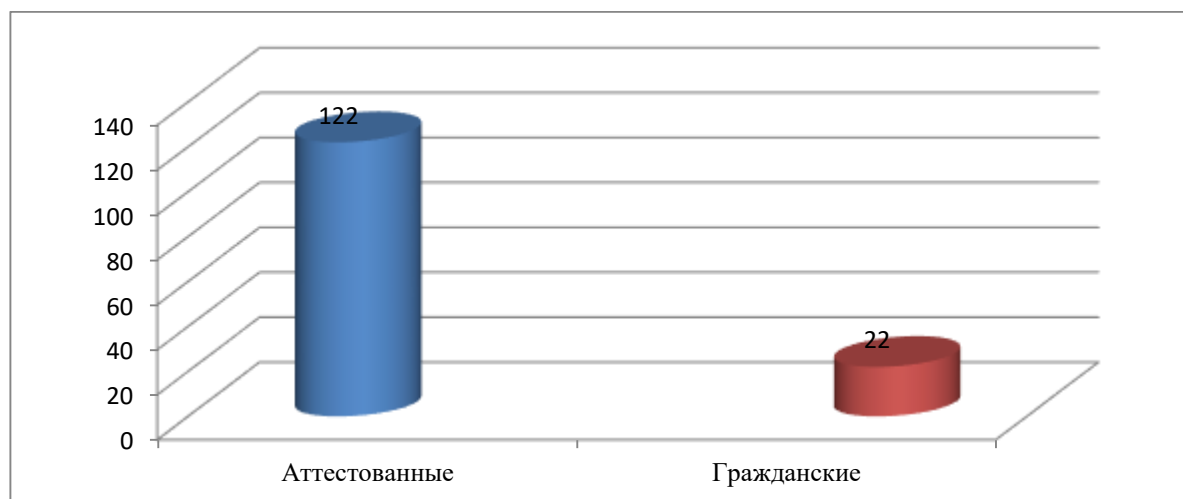


Рисунок 1 – Категория вакансий ФГКУ «ОВО ВНГ России по ЕАО»

По данным указанным на рисунке, определен сам статус силовой структуры. Основным кадровым составом являются аттестованные сотрудники.

Далее проанализируем возрастной состав сотрудников ФГКУ «ОВО ВНГ России по ЕАО» (таблица 2).

Таблица 2 – Структура возрастного состава сотрудников ФГКУ «ОВО ВНГ России по ЕАО»

Показатель	2020 год	2021 год	Изменение 2021/2020, (+; -)	2022 год	Изменение 2022/2021, (+; -)
до 25 лет	19	21	2	24	3
от 25 до 35 лет	75	70	-5	83	13

от 35 лет до 50 лет	37	48	11	37	-11
Всего	131	139	8	144	5

Проанализировав структуру возрастного состава сотрудников учреждения, мы видим, что в течение рассматриваемого периода наибольший удельный вес в структуре персонала занимают сотрудники в возрасте от 25 до 35 лет: в 2020 году – 75,0%, в 2021 году – 70,8%, в 2022 году – 83,2%.

Удельный вес сотрудников в возрасте до 25 лет и в возрасте от 35 лет в 2019 году увеличился (на 2,55 и 1,7% соответственно) и составил 12,5% и 16,7% соответственно. В 2022 году удельный вес этих возрастных категорий сократился (на 4,1% и 8,3% соответственно) и составил 8,4% и 8,4% соответственно.

Анализ движения кадрового состава и выявление причин их текучести является одной из главных задач направлений работы с персоналом и предполагает изучение причин увольнения работников (табл. 3).

Таблица 3 - Коэффициент текучести персонала, чел.

Причины увольнения работников	2020 год	2021 год	2022 год
Уволенных по собственному желанию	2	3	0
Среднесписочная численность персонала	67	64	79
Коэффициент текучести	0,03	0,05	0

По данным таблицы 3 можно сделать вывод о том, что за исследуемый период наблюдается рост коэффициента текучести. Согласно полученным данным, в ФГКУ «ОВО ВНГ России по ЕАО» этот показатель находится на достаточно низком уровне.

Анализ кадровой политики, представленный в приказе Росгвардии № 503 от 27.11.2017 года «Об утверждении Концепции кадровой политики и развития системы образования в Войсках Национальной гвардии Российской Федерации на период 2018-2021 годов и далее до 2025 года», отражает текущее состояние использования трудовых ресурсов, и отмечает следующие проблемы:

- качество кадровых ресурсов не всегда соответствует потребностям развития Российской гвардии;
- увеличение числа правонарушений среди персонала, в том числе связанных с коррупцией;
- действующая нормативная база не учитывает специфику штатного расписания Росгвардии;
- в работе с персоналом наблюдается разграничение полномочий по реализации одних и тех же функций в отношении разных категорий персонала, дублирование задач и функций между несколькими структурными подразделениями;
- необходима комплексная модернизация системы планирования людских ресурсов;

- необходимо совершенствовать систему мер социальной и правовой защиты персонала.

Одной из задач, которую решает вневедомственная охрана, является обеспечение надежной охраны особо важных и режимных объектов, подлежащих обязательной охране войсками Национальной гвардии Российской Федерации, в соответствии с перечнем, утвержденным Правительством Российской Федерации. Государственный подход к охране таких объектов подразумевает реализацию единой технической политики во всех регионах страны, которая заключается не только в организации централизованной охраны в соответствии с нормативными документами, но и в использовании для этих целей различных технических средств защиты (ТСО).

Постоянно совершенствующиеся ТСО требуют от персонала, их эксплуатирующего, глубоких знаний и навыков, творческого подхода к решению возникающих проблем. В связи с этим своевременное повышение квалификации персонала, который занимается обслуживанием таких объектов, имеет особое значение.

В Росгвардии такие курсы проводит НИЦ «Охрана». Уже более 20 лет Центр проводит подготовку сотрудников подразделений вневедомственной охраны Росгвардии и сотрудников ФГУП «Охрана» Росгвардии в области комплексной безопасности. На сегодняшний день более 20 000 человек прошли здесь профессиональную подготовку и повышение квалификации.

Наряду с очным обучением в Центре, сотрудникам можно обучаться дистанционно, для этого здесь разработаны специальные программы. Чтобы они работали, необходимо установить на компьютер Adobe Reader версии не ниже 10.

Современные инфокоммуникационные технологии должны предлагать новые каналы связи для доставки информации от объекта к централизованному пункту безопасности, а специалист должен уметь выбирать надежных операторов цифровой связи при организации централизованной безопасности по проводным и беспроводным сетям с поддержкой стека протоколов TCP/IP.

Необходимо разработать программу дистанционного обучения «Экспертная оценка состояния инженерно-технической фортификации и безопасности объектов» с учетом разработанных Центром новых методических рекомендаций, которые определяют порядок участия сотрудников подразделений войск Росгвардии в мероприятиях по охране объектов различной ведомственной принадлежности.

Программное обеспечение для повышения квалификации с названием дисциплины и указанием вакантных мест, порядком обучения, формой заявки размещено на официальном сайте Центра www.nicohrana.ru.

В заключение следует подчеркнуть, что использование программ дистанционного обучения значительно увеличило количество студентов, обучающихся на курсах Центра.

Кроме того, Центр на постоянной основе разрабатывает программное обеспечение дистанционного обучения для новых технических средств охраны, старается учитывать запросы региональных подразделений вневедомственной охраны Росгвардии, обновляет базы данных по существующим программам.

Библиографический список

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. М.: ТК Велби, 2022.403 с.
2. Суровикин Н.В. Система управления персоналом как инновация //Служба управления персоналом. 2023. №1.С.8
3. Терешков Д.А. К вопросу о классификации потребностей//Менеджмент в России и за рубежом. 2023. №1. С.89-92.