

*Шкитина А.А.  
студентка 2 курса магистратуры  
факультет менеджмента и инженерного бизнеса  
Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова  
Россия, г. Казань  
e-mail: shkiti@mail.ru*

*Рычков С.Ю.  
кандидат исторических наук, доцент  
факультет Менеджмента и инженерного бизнеса  
Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова  
Россия, г. Казань*

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ИХ РЕШЕНИЮ**

***Аннотация:** Статья посвящена анализу управления карьерой муниципальных служащих как системного процесса, направленного на развитие профессиональных навыков, повышение квалификации и продвижение по службе в муниципальных органах власти. Рассматриваются современные требования к компетенциям муниципальных служащих, подчеркивается необходимость в стратегическом планировании карьеры, профессиональном развитии и постоянном обучении. В статье предлагаются решения для улучшения условий труда и профессионального развития, включая внедрение систем оценки и аттестации, расширение образовательных программ и развитие механизмов мотивации.*

***Ключевые слова:** управление карьерой, муниципальные служащие, профессиональное развитие, повышение квалификации, карьерный рост, наставничество, мотивация, система оценки, образовательные программы.*

*Shkitina A.A.  
2nd year master student  
Faculty of Management and Engineering Business  
Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov  
Russia, Kazan*

*Rychkov S.Yu  
candidate of historical sciences, associate professor  
Faculty of Management and Engineering Business  
Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov  
Russia, Kazan*

## PROBLEMS OF CAREER MANAGEMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES AND SUGGESTIONS FOR SOLVING PROBLEMS

***Abstract:** The article is devoted to the analysis of career management of municipal employees as a systemic process aimed at developing professional skills, professional development and promotion in municipal authorities. Modern requirements for the competencies of municipal employees are considered, the need for strategic career planning, professional development and continuous training is emphasized. The article offers solutions to improve working conditions and professional development, including the introduction of assessment and certification systems, the expansion of educational programs and the development of motivation mechanisms.*

**Key words:** career management, municipal employees, professional development, professional development.

Управление карьерой муниципальных служащих - это системный процесс, который направлен на развитие профессиональных навыков, повышение квалификации и продвижение по службе сотрудников, работающих в муниципальных органах власти.

Современные требования к компетенциям муниципальных служащих подчёркивают необходимость стратегического планирования карьеры, профессионального развития и постоянного обучения [1, с. 34].

На начальных этапах карьеры молодые специалисты проходят ряд тренингов и аккредитаций, позволяющих овладеть базовыми навыками управления, коммуникации, работы с населением и законодательной подкованности. Практика наставничества играет важную роль: опытные кураторы проводят новоиспечённых сотрудников через сложности адаптации в сложной административной среде, помогая сформировать профессиональное мышление и коллективную идентичность [2, с. 109].

С развитием карьеры муниципальные служащие сталкиваются с необходимостью регулярного повышения квалификации. Учебные заведения совместно с государственными структурами разрабатывают курсы, нацеленные на конкретные потребности региона. Специалисты осваивают передовые технологии управления, методы цифровой трансформации и адаптации к

изменяющемуся законодательству [3, с. 17].

Одной из приоритетных задач управления карьерой является создание условий для профессионального роста и перехода сотрудников на более высокие должности. Введение систем ротации кадров, стимулирование активного участия в проектах, а также возможность повышения квалификации за рубежом становятся неотъемлемыми аспектами карьерного продвижения.

На сайте <https://www.surveymonkey.com/ru> был проведен опрос в 2023 г. среди муниципальных служащих на тему карьерного роста. Рассмотрим результаты данного опроса.

На вопрос о факторах, влияющих на карьерный рост, ответы распределились так: 73 % респондентов считают, что наибольшим образом на развитие карьеры муниципальных служащих влияет их продуктивная и качественная работа. Второе место с отрывом всего в три голоса и показателем 64,6 % заняло образование, его уровень и качество. Третий по значимости фактор, выделенный 61,45 % участников опроса, — это значительный опыт работы в данной области. На четвертом и пятом местах оказались специальные профессиональные достижения и личные или дружеские связи с показателями 41,58 % и 39,14 % соответственно. Замыкает список фактор социального статуса с результатом 10,2 % [6].

Опрос показал, что качественная и эффективная работа является главным критерием успеха в карьере муниципальных служащих, подчёркивая важность профессионализма и трудолюбия. Второе и третье места заняли уровень и качество образования, а также опыт работы, указывая на значимость постоянного обучения и адаптации. Особые заслуги и родственные связи оказались менее значимыми, что свидетельствует о стремлении служащих опираться на личные достижения. Низкое значение социального статуса подтверждает, что карьерный успех чаще определяется личными и профессиональными качествами, указывая на движение к более честным системам оценки в муниципальном секторе [6].

С целью выявления проблем в развитии карьеры на муниципальной

службе, был задан вопрос: «С какими проблемами в развитии карьеры вы сталкиваетесь на муниципальной службе?». Данные распределились следующим образом. На первом и втором местах находятся такие проблемы, как недооценка значимости муниципальных служащих в жизни муниципалитета (54,2%) и невысокая удовлетворенность работников своей работой (49,5%). Недостаток уважения и объективной оценки их вклада приводит к тому, что служащие не ощущают своей значимости в функционировании муниципального органа и в жизни городского сообщества.

Третье, четвертое и пятое места, согласно мнению респондентов, занимают следующие вопросы: отсутствие финансовых стимулов (35,8%), невысокая производительность труда (41,9%), а также стремление к профессиональному развитию у муниципальных служащих не столько из-за интереса к работе, сколько из-за возможности повышения зарплаты (42,8%) [6].

Проблемы управления карьерой муниципальных служащих занимают важное место в контексте модернизации системы муниципального управления. Часто эти проблемы связаны с недостаточной мотивацией, ограниченными перспективами карьерного роста, а также неравномерным распределением трудовой нагрузки.

Для эффективного решения этих вопросов необходимо внедрение комплексных мероприятий, направленных на улучшение условий труда и профессионального развития муниципальных служащих.

Первым шагом на пути к эффективному управлению карьерой является разработка прозрачной и справедливой системы оценки и аттестации сотрудников. Это позволит не только объективно оценивать профессиональные достижения, но и выделять тех, кто действительно достоин продвижения. Важно, чтобы система оценки учитывала как количественные, так и качественные показатели, отражающие вклад каждого служащего в общее дело.

Кроме того, одной из наиболее насущных проблем является недостаток программ профессионального обучения и переподготовки. В современных условиях, когда требования к профессиональной компетентности постоянно

растут, важно обеспечить доступ муниципальных служащих к актуальным образовательным ресурсам. Для этого можно использовать как традиционные формы обучения, так и онлайн-платформы, которые позволяют сочетать обучение с основной работой.

Не менее значимым является разработка механизмов мотивации. Важны как материальные стимулы, так и способы нематериального поощрения, такие как признание достижений на уровне муниципальных органов, вручение наград, предоставление дополнительных отпусков или гибкого графика работы.

Также стоит рассмотреть внедрение наставнических и коучинговых программ в среду муниципальных организаций. Поддержка более опытных коллег может стать отличной базой для развития молодых специалистов, которые могут перенимать их опыт и получать ценные советы по построению карьеры.

Следует также уделить внимание созданию комфортных рабочих условий. Обеспечение современными техническими средствами, улучшение рабочих пространств, развитие корпоративной культуры — все это способствует повышению удовлетворенности трудом и снижению текучести кадров.

Таким образом, решение проблем управления карьерой муниципальных служащих требует комплексного подхода. Внедрение новых подходов позволит не только поднять уровень профессионализма и эффективности работы муниципальных органов, но и повысить престиж службы на благо общества.

### **Список литературы:**

1. Бабун Р.В. Государственное и муниципальное управление: введение в специальность: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2023. 127 с.
2. Кузякин Ю.П. Государственная и муниципальная служба: учебник. М.: ИНФРА.-М, 2023. 284 с.
3. Саргсян Т.А. Развитие карьеры на государственной гражданской службе // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. № 7. С. 8.
4. Туганов, Ю.Н. Государственная и муниципальная служба. Учебник для

академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2020. 346 с.

4. Шубина А.А. Социальные аспекты организационной деятельности органов местного самоуправления // Телескоп. 2021. № 3. С.19-23.

5. Портал Администрации Бахчисарайского муниципального района Республики Крым. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://bahch.rk.gov.ru/ru/index>, свободный (дата обращения 24.09.2024 г.).

6. Опрос и анкеты. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://bahch.rk.gov.ru/ru/index>, свободный (дата обращения 24.09.2024 г.)