

*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*

## **ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

***Аннотация:** В статье рассматриваются технологии карьерного планирования, их влияние на производительность и мотивацию муниципальных служащих. Определены ключевые составляющие управления карьерой, включая оценку компетенций, составление карьерного плана и мониторинг его реализации. Описаны современные цифровые технологии и инструменты, такие как онлайн-курсы и виртуальная реальность, для повышения эффективности карьерного роста.*

***Ключевые слова:** управление карьерой, муниципальные служащие, карьерное развитие, технологии, цифровые платформы, обучение, виртуальная реальность, государственные структуры, мотивация, профессиональный рост.*

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

## **CAREER MANAGEMENT TECHNOLOGY FOR MUNICIPAL EMPLOYEES**

***Abstract:** The article discusses career planning technologies, their impact on productivity and employee motivation. The key components of career management are identified, including assessment of competencies, preparation of a career plan and monitoring of its implementation. It describes modern digital technologies and tools, such as online courses and virtual reality, to improve the effectiveness of career growth.*

***Key words:** career management, municipal employees, career development, technology, digital platforms, training, virtual reality, government agencies, motivation, professional growth.*

Современные реалии диктуют необходимость постоянного развития и

совершенствования муниципальных служащих, что требует разработки эффективных механизмов управления их карьерой. Карьерное развитие муниципальных служащих становится важной задачей не только для самих работников, но и для руководства муниципальных властных структур, стремящегося повысить эффективность управления и качество предоставляемых услуг. В данной статье рассматриваются технологии, которые могут быть применены для управления карьерой муниципальных служащих, и изучается их влияние на производительность и мотивацию работника.

Управление карьерой можно определить как процесс планирования и реализации профессионального развития персонала муниципальной службы с целью обеспечения долгосрочной стабильности и удовлетворенности работой. Этот процесс включает в себя определение карьерных целей, разработку стратегии их достижения и мониторинг прогресса [1, с. 39].

Важными составляющими этого процесса являются:

Начальный этап управления карьерой заключается в оценке текущих компетенций служащих и выявлении областей их профессионального роста. Это позволяет определить сильные и слабые стороны работника и скорректировать его профессиональное развитие.

Карьерный план служащего должен учитывать как личные амбиции, так и организационные цели. Карьерный план должен включать механизмы мотивации, стимулирующие работника к достижению новых высот. Это может быть реализовано через систему премий, бонусов или иные формы поощрения, соответствующие достигнутым результатам. Разработка такого плана предполагает оптимальное сочетание интересов работника и организации, что способствует увеличению заинтересованности и эффективности труда [3, с. 70].

После составления плана важно следить за его реализацией. Необходимы регулярные встречи и консультации, чтобы обсудить достижения и корректировать курс в зависимости от изменений обстоятельств или появления новых возможностей [4, с. 142].

Рассмотрим основные инструменты для управления карьерным развитием

в муниципальных органах власти в таблице 1.

**Таблица 1**

**Инструменты для управления карьерным развитием в  
муниципальных органах власти**

Этапы карьерного развития	Описание	Инструменты и методы	Ответственные лица
Оценка текущего состояния	Анализ текущих компетенций и карьерных ожиданий сотрудника.	Оценочные интервью, аттестация, опросы удовлетворенности.	HR-отдел, руководитель.
Планирование карьеры	Определение карьерных целей и путей их достижения	Индивидуальные планы развития, карьерные консультации.	Сотрудник, карьерный консультант
Развитие компетенций	Обучение и развитие твердых и мягких навыков, необходимых для карьерного продвижения.	Тренинги, семинары, онлайн-курсы.	Учебный центр, внешние тренеры.
Мониторинг и корректировка	Регулярный пересмотр планов и достижений в рамках карьерного развития.	Отчеты о прогрессе, 360-градусная обратная связь.	Руководитель, HR-специалисты.
Аттестация и продвижение	Формальная оценка достижений и принятие решений о повышении.	Процедуры аттестации, оценочные комиссии.	Комиссия по аттестации, руководитель.
Поддержка и коучинг	Предоставление поддержки и наставничества для достижения карьерных целей.	Коучинг-сессии, наставничество	Наставники, координаторы коучинга.

Источник: Фотина Л.В. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина; под общей редакцией Л. В. Фотиной. - М.: Издательство Юрайт, 2022. – С.174.

Интеграция всех этих этапов и инструментов с участием ответственных лиц в единый процесс карьеры управления способствует созданию динамичного профессионального пути, что в конечном итоге повышает эффективность работы муниципальных органов власти и их сотрудников.

С развитием технологий открываются новые возможности для более эффективного управления карьерой. Рассмотрим некоторые из них:

Использование цифровых платформ позволяет автоматизировать процесс карьерного планирования и сделать его более доступным и прозрачным для муниципальных служащих [5, с. 92]. На таких платформах можно хранить всю информацию о компетенциях, задачах и целях служащих, что упрощает их анализ и обновление. С помощью таких инструментов можно отслеживать прогресс выполнения задач, выявлять области для улучшения и получать рекомендации по дальнейшему развитию. Примером могут служить платформы, использующие искусственный интеллект для создания персонализированных планов обучения и подбора подходящих курсов, таких как «Coursera» или «LinkedIn Learning». Это позволяет служащим охватывать новые компетенции и применять их на практике.

Обучение и развитие — ключевые элементы карьерного роста. Современные технологии позволяют организовывать онлайн-курсы и вебинары, которые дают возможность муниципальным служащим овладевать новыми навыками без отрыва от работы [2, с. 53].

Вебинары, организуемые специализированными организациями, также играют важную роль в повышении квалификации. Они позволяют участникам обмениваться опытом с коллегами из других регионов и стран, обсуждая актуальные проблемы и совместные решения. Например, вебинар Министерства финансов на тему: «Цифровизации бюджетного процесса» даёт муниципальным служащим возможность перенять лучшие практики и подходы к управлению бюджетом, что повышает эффективность их работы.

Виртуальная реальность — это инновационный инструмент, который можно использовать для обучения муниципальных служащих в симулированной среде, максимально приближенной к реальной. Такая технология позволяет работникам развивать практические навыки без возможного ущерба для окружающей среды.

Виртуальная реальность предоставляет уникальные возможности для обучения муниципальных служащих, позволяя моделировать сложные ситуации, с которыми они могут столкнуться в своей профессиональной деятельности.

Например, можно создать симуляцию чрезвычайных ситуаций, таких как природные катастрофы или аварии на технических объектах. Служащие, проходя через такие симулированные сценарии, получают возможность отработать алгоритмы действий, научиться быстро принимать решения и работать в команде в условиях стресса.

Ошибки, допущенные в виртуальной среде, не имеют реальных последствий, что позволяет обучающимся без страха экспериментировать и улучшать свои навыки. Это особенно ценно для тренировки действий в области общественной безопасности, планирования городского развития или взаимодействия с населением. Технология виртуальной реальности может также быть полезна при обучении специалистов по работе с новейшими технологиями и оборудованием, которые только начинают внедряться в муниципальные процессы.

Таким образом, управление карьерой муниципальных служащих - это важный аспект развития муниципальных структур, требующий внедрения современных технологий и подходов. Эффективное карьерное администрирование способствует повышению мотивации служащих, их профессиональному росту и, как следствие, улучшению качества муниципальных услуг. Внедрение инновационных методов управления карьерой позволит муниципальным органам власти стать более гибкими и адаптивными в условиях современного мира.

### **Список литературы:**

1. Забровская С.Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2024. 180 с.
2. Савельев И.И. Оценка эффективности управления муниципальным образованием: учебное пособие. М.: КноРус, 2023. 208 с.
3. Серякова С.Б. Образ будущего в планировании карьеры молодыми сотрудниками // Человеческий капитал. 2020. № 8. С. 69-77.

4. Фотина Л.В. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / под общ. ред. Л. В. Фотиной. М.: Издательство Юрайт, 2022. 478 с.
5. Широков А.Н. Муниципальное управление. М.: Дело, 2017. 201 с.