

УДК 353.2

**УПРАВЛЕНИЕ СЛУЖЕБНО- ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО  
САМОУПРАВЛЕНИЯ**

**Наталья Владимировна Карамнова**

доктор экономических наук, доцент

KaramnovaN@yandex.ru

**Анна Александровна Акчурина**

магистрант

anna.balashova1999@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

**Аннотация.** В статье показана важность управления служебно- деловой карьерой муниципальных служащих. Выявлены уровни управления служебно- деловым продвижением муниципальных служащих. Определены основные направления стратегического управления служебно-деловой карьерой муниципальных служащих.

**Ключевые слова:** служебно-деловая карьера, карьерная тактика, карьерная стратегия, муниципальный служащий

Управление служебно-деловой карьерой в муниципальных органах власти является важным элементом кадровой политики, позволяющим обеспечить высокую мотивацию и производительность труда сотрудников, снизить текучесть кадров.

Грамотное управление служебной и деловой карьерой муниципальных служащих способствует развитию органов местного самоуправления, поскольку заинтересованность работников заключается в повышении производительности труда, снижении текучести кадров и раскрытии компетентности каждого муниципального служащего. В муниципалитетах, не уделяющих внимания профессиональному и предпринимательскому развитию своих сотрудников отмечается низкая поведенческая мотивация, сотрудники не прилагают усилий к повышению своей квалификации, рассматривают свою службу как временное явление [9].

Управление должностной и профессиональной карьерой муниципальных служащих – сложный и многогранный процесс, требующий тщательного планирования и реализации. В его основе лежит комплекс мер, направленный на создание условий для карьерного и профессионального развития муниципальных служащих, включая планирование, реализацию и карьерную поддержку сотрудников, а также формирование кадрового резерва [5].

Эффективное управление карьерой муниципальных служащих требует четкого понимания целей и задач муниципалитета, а также потребностей сотрудников.

Целью управления служебно-деловой карьерой в муниципалитетах является постоянное профессиональное развитие муниципальных служащих, повышение уровня их знаний, компетентности и квалификации [10].

В зависимости от целей задачами управления служебной и деловой карьерой муниципальных служащих являются: анализ кадровых потребностей организации; планирование карьеры сотрудников; организация обучения и развития персонала; подготовка кадров резерва; реализация карьерных планов сотрудников.

В последние годы наблюдается тенденция к индивидуализации развития карьеры: сотрудники все чаще хотят иметь возможность строить свою карьеру в соответствии со своими интересами и потребностями.

Структура управления служебной и деловой карьерой муниципальных служащих подразделяется на следующие уровни:

- корпоративный, представляющий высший уровень местного управления и в которой реализуются общие принципы всей системы управления. Этот уровень предполагает разработку и реализацию стратегии, направленной на максимизацию знаний и опыта местных органов власти и их рациональное управление для развития муниципалитетов;

- функциональный, характеризующийся лицами, ответственными за структурные подразделения органов местного самоуправления, в том числе за административный аппарат, реализацию финансовой и социальной политики и т.д. На этом уровне разрабатываются программы повышения конкурентоспособности муниципальных служащих в конкретной сфере деятельности;

- линейный, включает руководителей структурных и территориальных подразделений, где разрабатываются и реализуются стратегия и тактика служебно-предпринимательской поддержки муниципальных служащих с учетом политики муниципальных органов власти [4].

Управление служебно-деловой карьерой муниципального служащего реализуется в форме карьерной стратегии и тактики [6].

Карьерная стратегия - представляет собой целенаправленную деятельность, связанную с управлением профессиональными и личностными ресурсами служащего в целях реализации намеченного должностного статуса.

Карьерная тактика - это конкретные пути реализации стратегического замысла.

Стратегическое управление служебно-деловой карьерой муниципальных служащих представляет собой деятельность местных органов самоуправления, связанная с служебно-деловым продвижением муниципальных служащих по

карьерной лестнице, обеспечивающая долговременное функционирование муниципальных органов власти в меняющихся условиях жизнедеятельности [8].

Стратегическое управление служебно-деловой карьерой муниципальных служащих включает в себя следующие направления деятельности:

- обоснование концептуальных положений профессионального развития муниципальных служащих, направленных на формирование профессиональных компетенций и создание условий их эффективной реализации;

- создание кадрового резерва муниципальных служащих для обеспечения органов местного самоуправления квалифицированными кадрами;

- определение системы оценки результативности деятельности муниципальных служащих, создающей основу для принятия решений о служебном продвижении.

- разработка мотивационной системы муниципальных служащих, нацеленной на профессиональный рост и стимулирование к повышению квалификации и профессиональному развитию [2,12].

Формирование и реализация стратегии управления служебно-деловой карьерой муниципальных служащих основывается на следующих принципах:

- принцип непрерывности карьерного роста, свидетельствующий отсутствии пределов для карьерного роста и развития при достижении запланированных целей;

- принцип целесообразности карьерного роста, требующей научного осмысления карьерных действий. Важным условием служебно-делового продвижения муниципальных служащих является объединение личных, коллективных и муниципальных интересов. Цель должна представлять конкретный результат, который легко определить и сравнить с достижениями конкурентов.

- принцип соразмерности, означающий, что продвижение по служебной лестнице должно быть оптимальным и соразмерным. Любой коллектив

предполагает наличие лидеров и отстающих. Карьера может считаться успешной в случае продвижения в группе лидеров. Вместе с тем ускоренное продвижение служащих угрожает стабильности в коллективе [11].

Деловая оценка персонала должна носить регулярный характер. Она может проводиться ежегодно или раз в два года. Цель деловой оценки персонала - определить эффективность работы служащего и его возможности для карьерного роста[5].

Существует два подхода к обсуждению результатов деловой оценки:

Подход, ориентированный на сотрудника. В этом случае результаты оценки обсуждаются с сотрудником в индивидуальном порядке. Целью такого обсуждения является оказание помощи сотруднику в развитии его профессиональных и личностных качеств.

Подход, ориентированный на организацию. В этом случае результаты оценки обсуждаются с сотрудником в составе группы сотрудников или с руководителем. Целью такого обсуждения является выработка рекомендаций по повышению эффективности работы организации [3].

Меры, принимаемые сотрудниками кадровой службы, связанные с карьерно - деловым продвижением муниципальных служащих, в основном определяются программами и законами федерального и муниципального уровня. За годы реформ создана эффективная система оценки кадров при профессиональной подготовке, аттестации, ротации, проведении конкурсных отборов муниципальных служащих [7].

Управление служебно-профессиональным продвижением муниципальных служащих связано с множеством проблем, выявляемых при анализе кадровых процессов на муниципальной службе.

Поэтому совершенствование управления служебно-деловой карьерой муниципальных служащих требует проведение кадровой политики и выработки мер по активизации ее развития, применения современных кадровых технологий для формирования высокопрофессионального и эффективного кадрового состава муниципальной службы.

## Список литературы:

1. Бабкина Е.С., Чулкова М.А. Государственное регулирование занятости населения Тамбовской области// Траектории социально-экономического развития региона в условиях внешнеполитического санкционного давления: материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Под редакцией Н.В. Карамновой. Мичуринск, 2023. С. 45-49.
2. Белоусов В.М. Формирование механизма устойчивого развития сельскохозяйственного производства//Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2013. № 2. С. 100-104.
3. Белоусов В.М. Основные направления устойчивого развития аграрного сектора экономики//Научное обозрение. 2013. № 2. С. 231-233.
4. Белоусов В.М.Основные положения стратегии устойчивого развития агропромышленного производства//Теория и практика мировой науки. 2017. № 5. С. 7-10.
5. Жилияков Д.И., Кандеева А.Р. Перспективы формирования кадрового резерва в организации // Наука и практика регионов. 2020. № 1 (18). С. 17-22.
6. Карайчев А.С., Акиндинов В.В. Рациональное использование трудовых ресурсов сельскохозяйственной организации// Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты: сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск. 2022. С. 151-154
7. Карайчев А.С., Медведева Е.М. Совершенствование системы кадровой политики в области отбора и аттестации муниципальных служащих// Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): Материалы Всероссийской научно-практической конференции. под ред. О.Ю. Анциферовой. 2018. С. 123-127.
8. Кириллова С.С., Родюкова А.С.

Финансовые возможности муниципалитетов в области инновационного развития//Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2020. № 4 (63). С. 215-220.

9. Кириллова С.С. Финансовая устойчивость муниципалитетов как основа успешного развития регионов// Сборник научных трудов, посвященный 85-летию Мичуринского государственного аграрного университета. в 4 т.. Мичуринск, 2016. С. 109-114.

10. Козаев И.С. Крупное сельскохозяйственное производство востребовано//Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2008. № 1. С. 6-11.

11. Лёвина М.В., Бабкина Е.С., Епифанова О.С. Методы выявления стратегических альтернатив развития организации//Траектории социально-экономического развития региона в условиях внешнеполитического санкционного давления: материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Под редакцией Н.В. Карамновой. Мичуринск. 2023. С. 176-180.

12. Романова Л.В., Минат В.Н. Использование муниципальной географической информационной системы в работе управления архитектуры и градостроительства городской администрации // Проблемы и перспективы развития инженерно-строительной науки и образования: сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией С.Ф. Сухановой. 2018. С. 17-19.

**UDC 353.2**

**MANAGEMENT OF SERVICE AND BUSINESS PROMOTION OF  
MUNICIPAL EMPLOYEES IN LOCAL GOVERNMENT BODIES**

**Natalya V. Karamnova**

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor

KaramnovaN@yandex.ru

Anna A. Akchurina

master's student

**Akchurinaa@mail.ru**

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

**Abstract.** The article shows the importance of managing the career advancement of municipal employees. The levels of management of service and business promotion of municipal employees have been identified. The main directions of strategic management of service and business promotion of municipal employees have been identified.

**Key words:** official and business career, career tactics, career strategy, municipal employee.

Статья поступила в редакцию 20.11.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 20.11.2023; approved after reviewing 20.12.2023; accepted for publication 25.12.2023.