УДК 331.108.2

ИССЛЕДОВАНИЕ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ КАРЬЕРНОГО РОСТА МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

Александр Николаевич Кудрявцев

кандидат социологических наук, доцент

kafedratditv@yandex.ru

Валентина Сергеевна Чижова

студент

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы карьерного роста муниципальных служащих в России, акцентируется внимание на недостатках существующей системы управления кадровыми ресурсами, а также предлагаются возможные пути решения выявленных проблем.

Ключевые слова: карьерный рост, удовлетворённость работой, система мотиваций, муниципальный служащий, функции и полномочия, аттестация сотрудников, резерв кадров, целевая подготовка.

В данный момент карьерный рост муниципального служащего в России не доработан, что приводит к ряду проблем на муниципальной службе. Современный социум кардинальным образом изменил отношение к профессиональной карьере и стал рассматривать ее как творческое развитие личности, направленное на должностной и профессиональный рост, базирующееся на потенциальных возможностях, непрерывном образовании и мотивационных процессах [6]. Стремление человека управлять своей карьерой объясняется тем огромным значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Успешная карьера обеспечивает материальное благополучие, удовлетворение потребностей в самореализации, в уважении и самоуважении, в успехе и власти.

Формирование профессиональной карьеры затрагивает такие важные проблемы, как удовлетворенность персонала работой в организации и связанную с этим производительность труда; преемственность профессионального опыта и корпоративной культуры.

Карьера муниципального служащего – способ рационального использования персонала муниципальных органов и потенциала конкретного муниципального служащего, удовлетворения его потребностей по мере повышения уровня квалификации, опыта, развития способностей, изменения системы мотивов и потребностей [3].

Важным отличительным признаком, которым обладает муниципальная служба, является то, что это деятельность по исполнению полномочий органов местного самоуправления – то есть деятельность, находящаяся в подчинении муниципального образования, а муниципальные служащие получают денежное содержание из местного бюджета. Отсюда следует, что муниципальным служащим является гражданин Российской Федерации, занимающий в установленном Федеральным законодательством и законодательством субъектов федерации порядке, а также включенный в штат должностей в структуре муниципальной администрации и имеющий разряд (специальное

звание, ранг, чин, степень, класс); заключивший с государственным органом трудовой договор; осуществляющий предоставленные ему функции и полномочия; получающий денежное содержание и имеющий гарантированные государством социально-правовой статус.

В ходе анализа кадровой политики Мичуринского района выявлено две серьезные проблемы:

- 1) проблема возрастной структуры служащих;
- 2) несоответствующая квалификация служащих.

Первая проблема связана с непрестижностью службы в органах местного самоуправления, слабой мотивацией администрации, в результате чего молодые экономисты, юристы, социологи и другие специалисты выбирают работу в коммерческом секторе – тем самым происходит отток молодых специалистов из района в более перспективные города. Следовательно, повышенное внимание к мотивации управленческого труда активизирует приток на муниципальную службу молодых специалистов.

Мотивация предполагает меры материального стимулирования и социальной поддержки. В настоящее время в основе механизмов материального стимулирования стоит вопрос «Сколько платить муниципальному служащему?», а должен стоять вопрос «За что платить муниципальному служащему?». Необходимо создать такие условия, чтобы работник администрации понимал, что его труд, в особенности инициатива в деле реализации стратегических задач, будет соответствующим образом вознаграждаться.

Возможно, что недовольство своей оплатой труда у сотрудников возникает и от того, что они не уверены в четкой связи своих доходов и приложенных усилий. Однако, коллективный трудовой договор предусматривает систему доплат и надбавок к окладу за интенсивность и качество выполняемых работ. Размер надбавок устанавливается на основании результатов аттестации сотрудников [5].

Сотрудники администрации Мичуринского района прекрасно осознают последствия проведения оценки для себя лично (таблица 1).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Насколько влияют оценки для Вас лично?».

Вариант ответа	% ответивших	
	На Вашу карьеру	На уровень Вашей зарплаты
Да	22,2	7,1
Скорее да, чем нет	24,7	42,1
Скорее нет, чем да	13,6	11,5
Нет	4,2	3,8
Затрудняюсь ответить	35,3	36,4

Свыше 45% респондентов связывают результаты оценки со своей карьерой, а еще 49,2% – с уровнем своей заработной платы. Однако, достаточно велика доля тех сотрудников (35,3%), кто считает аттестацию не только бесполезной, но и даже вредной процедурой, так как видит в ней лишь способ сведения счетов с неудобными сотрудниками и бесполезную трату времени. Возможно, что данная категория людей столкнулась с негативным влиянием результатов оценки на свою карьеру, уровень заработной платы или личные отношения в коллективе.

Так, например, тот факт, что результаты оценки могут значительно повлиять на принятие решения об увольнении сотрудника, признают 46,9% респондентов. И, в то же время, их значительное влияние на карьерное продвижение отмечается только 22,2% опрошенных.

Заработная плата сотрудников зависит от результатов оценки лишь в некоторой степени. Очевидно, это есть одна из реальных возможностей сделать карьеру в рамках данной организации. Так, несмотря на то, что почти каждый пятый из опрошенных считает, что его квалификация выше требований выполняемой работы, а еще 2/3 респондентов уверены в том, что их квалификация соответствует занимаемой должности (табл. 2), повысить уровень своего образования хотели бы 59,4% участников исследования.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Насколько Ваша профессиональная квалификация соответствует той работе, которую Вы выполняете?».

Вариант ответа	% ответивших
Квалификация выше выполняемой работы	20,1
Квалификация соответствует выполняемой работе	58,2
Квалификация ниже выполняемой работы	4,2
Затруднились ответить	17,5

Еще одной реальной возможностью карьерного роста является включение сотрудников в состав муниципального резерва управленческих кадров.

Резерв кадров представляет собой специально сформированную на основе управленческих критериев группу высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми качествами, положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку и предназначенных для замещения определенных муниципальных должностей муниципальной службы района.

Резерв кадров формируется с целью создания подготовленного к управлению в новых условиях состава муниципальных служащих, обеспечения непрерывности и преемственности муниципального управления, ротации кадров и их выдвижения.

Вместе с тем, низкая динамика карьерного роста отмечается и самими муниципальными служащими, которые в ходе проведенного опроса заявили о том, что включение в резерв кадров еще не гарантирует карьерного продвижения. За период с 2022 по 2023 гг. из 68 стоящих в кадровом резерве муниципальных служащих более высокие должности заняли только 8.

Наряду с вышесказанным, обеспечение социальных гарантий муниципальных служащих, на наш взгляд, предполагает два направления:

Во-первых, это забота о здоровье муниципального служащего. Нужно обеспечивать диспансеризацию служащих и обеспечение их санаторно-

курортным лечением. Возможно также приобретение медицинских страховых полисов с расширенным пакетом услуг. Чтобы обеспечивать не только физическое, но и психологическое здоровье, целесообразно организовать при администрации комнату психоэмоциональной разгрузки.

Во-вторых, это улучшение жилищных условий или обеспечение временным жильем на время службы в органах местного самоуправления. Чтобы привлечь либо поощрить ценных специалистов, возможна частичная поддержка участия служащих в программах индивидуального жилищного строительства.

Также возможно решить эту проблему путем обучения по целевому направлению. Согласно закону от 2014 г., целевая подготовка специалистов ведется по заявкам муниципалитетов за счет федерального бюджета. Создается комиссия, которая выясняет, какие именно специалисты нужны предприятиям региона, и аккумулирует эти сведения. Муниципалитет же находит и претендентов на целевые места. Необходимо тесно работать со школами района и обучать будущих специалистов за счет средств федерального бюджета – это будет хорошим примером для других учреждений и предприятий района в целях омоложения кадров. Отсюда вытекает много положительных черт не только для администрации, но и для района в целом, одна из них – приток молодежи и, соответственно, повышение рождаемости. К сведению, в районе по целевому обучению работает только одно муниципальное учреждение, а именно – районная больница.

В решении второй проблемы самым главным можно считать:

- во-первых, обучение по целевому направлению. Как уже было сказано, это подготовка специалистов за счет средств федерального бюджета. Отсюда видно, что эти две проблемы взаимосвязаны между собой.

- вторых, проблема решается за счет качественного проведения аттестации муниципальных служащих. В администрации Мичуринского района аттестация муниципальных служащих имеет ряд недостатков: нерегулярность

проведения аттестации; проведение оценки аттестуемых лишь по формальным критериям (образование, стаж работы); незначительный процент муниципальных служащих, направляемых по результатам аттестации на переподготовку и повышение квалификации, а также зачисляемых в резерв на выдвижение.

Для устранения этих недостатков необходимо исключить отношение к аттестации как к формальному мероприятию. Это, в свою очередь, требует использования для аттестации более широкого арсенала методов количественной и качественной оценки.

В ходе аналитического исследования сделан вывод, что главными факторами для продвижения муниципальных служащих по карьерной лестнице является мотивация, подготовка и переподготовка и специальные курсы по повышению квалификации.

Таким образом, можно сделать вывод, что на профессиональную подготовку государственных и муниципальных служащих тратятся бюджетные средства и, понимая, что самое выгодное вложение – это вложение в подготовку кадров, мы считаем, что не менее важным остается эффективность применения полученных. Однако, на действие карьерных процессов оказывают влияние различные факторы, которые имеют многочисленную структуру и различные комбинации, в связи с чем не поддается четкой классификации[2,4]. Добиться эффективности профессиональной подготовки муниципальных служащих возможно лишь при определении принципов и приоритетов кадровой политики и умелого управления кадровым потенциалом региона, тем самым повысить эффективность функционирования муниципальной службы.

Карьера – это сложное, многоаспектное явление, представляющее собой процесс должностного, профессионального и социально-экономического развития индивида, выраженный в освоении им карьерного пространства, либо в продвижении в конкретной барьерной среде и базирующийся на потенциальных возможностях, непрерывном образовании и мотивационных

процессах [1]. Карьера связана не только с восхождением по ступеням карьерной лестницы (должностной рост), но и с профессиональным развитием, выражающимся в обучении и самообучении индивида, стремлением повышать уровень своих знаний, умений и навыков для поддержания конкурентоспособности на рынке труда.

В свою очередь государственная организация, предлагающая специалисту вакансии, должна давать гарантии постоянной работы, стабильность положения, возможность реализации потенциала сотрудника и продвижение по карьерной лестнице. Тем самым такая служба повышает актуальность у специалистов и развивает желание поступать на работу в государственные органы. Следуя этим правилам, государственные органы смогут искоренить проблемы недостаточной квалификации служащих, проблемы корпоративной культуры и непривлекательность государства как работодателя.

С изменением политических, экономических, правовых условий в России возрождается местное самоуправление. И сейчас в органах местного самоуправления занимают должности муниципальные служащие, которые структурно представляют особую группу служащих [7].

Список литературы:

1. Боженков С., Харченко К. Проблемы и практика разработки программы развития муниципальных кадров // Управление персоналом. 2009. № 6. С. 46-50. EDN KYUAIN.
2. Веас И. Д. С. Подбор персонала и управление в сфере государственного и муниципального управления // Московский экономический журнал. 2022. Т. 7. № 2. DOI 10.55186/2413046X_2022_7_2_117. EDN LQOINZ.
3. Вырупаева Т. В. Формирование профессиональной карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; управление инновациями;

региональная экономика; логистика; экономика труда; экономика народонаселения и демография; экономика природопользования; экономика предпринимательства; маркетинг; менеджмент; ценообразование; экономическая безопасность; стандартизация и управление качеством продукции; землеустройство; рекреация и туризм)»: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Иркутск. 2007. 229 с. EDN NOPVUL.

4. Гусева М. Н., Анциферова О.Ю. Современное состояние и тенденции развития человеческого капитала АПК и сельских территорий России // Региональная экономика. Юг России. 2023. Т. 11. № 3. С. 14-22. DOI 10.15688/re.volsu.2023.3.2. EDN JWNAJD.

5. Жигарь О. В. Особенности развития персонала муниципальной службы в российской федерации // Теория и практика управления в социально-экономических системах: Материалы четвертой научно-практической конференции (10.03.10). Челябинский гос. университет. Челябинск. 2010.

6. Кулиев Ф. М., Ахматов М.Х. Управление карьерным ростом муниципального служащего // Интеграционные процессы в науке в современных условиях: сборник статей Международной научно-практической конференции, Новосибирск, 20 марта 2018 года. Том Часть 3. Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна». 2018. С. 222-225. EDN YSOMKR.

7. Червенщук Т. С. Конституционно-правовое регулирование муниципальной службы в Российской Федерации: специальность 12.00.02 «Конституционное право; конституционный судебный процесс; муниципальное право: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Сургут. 2005. 23 с. EDN NILIGX.

UDC 331.108.2

**RESEARCHING AND SOLVING CAREER GROWTH PROBLEMS
MUNICIPAL EMPLOYEE**

Alexander N. Kudryavtsev

candidate of sociological sciences, associate professor

kafedratditv@yandex.ru

Valentina S. Chizhova

student

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article examines the problems of career growth of municipal employees in Russia, focuses on the shortcomings of the existing human resources management system, and suggests possible solutions to the identified problems.

Keywords: career growth, job satisfaction, motivation system, municipal employee, functions and powers, employee certification, reserve of personnel, targeted training.

Статья поступила в редакцию 20.03.2025; одобрена после рецензирования 20.06.2025; принята к публикации 30.06.2025.

The article was submitted 20.03.2025; approved after reviewing 20.06.2025; accepted for publication 30.06.2025.