

Лопатин Д.В.

Студент

Научный руководитель: Байгильдина А.У., к.э.н

*Башкирская академия государственной службы
и управления при Главе Республики Башкортостан*

**К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ НА
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ**

Аннотация: в статье рассмотрена необходимость повышения эффективности управления карьерой на муниципальной службе. Раскрываются некоторые проблемы управления карьерой на муниципальной службе, а также предлагаются пути по их устранению. Сделан вывод о том, что эффективность работы органов местного управления зависит от управления карьерой муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальная служба, муниципальные служащие, карьера, деловая карьера, управление карьерой.

Lopatin D.V.

Student

Scientific Supervisor: Baygildina A.U., PhD in Economics

*Bashkir Academy of Public Service and Administration under the Head of the
Republic of Bashkortostan*

**ON THE NEED TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF CAREER
MANAGEMENT IN THE MUNICIPAL SERVICE**

Abstract: The article discusses the need to improve the efficiency of career management in the municipal service. It reveals some of the problems of career management in the municipal service and suggests ways to address them. It is concluded that the effectiveness of local government depends on the career management of municipal employees.

Keywords: municipal service, municipal employees, career, business career, career management.

Эффективность работы любой управляющей структуры и органов местного управления, в том числе, во многом определяется подбором кадров, их профессиональной подготовкой, деловыми и человеческими качествами, способностью быстро и рационально выполнять свои функциональные обязанности по управлению муниципальным хозяйством. При этом постоянные изменения условий, связанные с продолжающейся реформой местного самоуправления, предъявляют к сотрудникам данных структур дополнительные требования. Но сегодня далеко не все сотрудники отвечают этим повышенным требованиям. При этом зачастую если сотрудники отвечают всем этим требованиям, у них все равно не развивается карьера.

В настоящее время российские регионы входят в период, когда качество управления становится таким же важным ресурсом, как бюджетные трансферты, инфраструктурные кредиты и федеральные программы. Еще недавно разговор о развитии муниципалитетов чаще сводился к финансированию: сколько средств получит территория, какие дороги отремонтируют, какие социальные объекты построят. Сегодня становится очевидно, что даже крупные вложения не дают полного эффекта, если на местах не хватает людей, способных довести проект до результата.

Кадровый вопрос становится одним из главных ограничений для регионального и муниципального развития. Причина не только в общей ситуации на рынке труда, где конкуренция за специалистов усилилась почти во всех отраслях. Меняется сама природа муниципального управления. Современному управленцу уже недостаточно знать регламенты и готовить ответы на обращения. От него ждут работы с данными, понимания бюджета, владения проектной логикой, умения

взаимодействовать с жителями, бизнесом, подрядчиками, региональными и федеральными структурами.

По данным Минтруда России, в перспективе до 2030 года экономике потребуется дополнительно привлечь 3,1 млн человек к уровню 2022 года [2]. Муниципальная служба тоже оказывается внутри общей кадровой конкуренции. Молодой специалист, умеющий работать с данными, цифровыми сервисами и проектами, востребован и в бизнесе, и в государственных структурах, и в экспертно-аналитических организациях.

При этом у муниципальной службы часто меньше возможностей конкурировать с крупными работодателями по оплате труда, карьерной динамике и условиям профессионального роста. В результате объем задач растет, цифровых инструментов становится больше, контроль усиливается, а кадровая база обновляется медленнее, чем требуется.

В настоящее время различные авторы выделяют разные проблемы управления карьерой муниципальных служащих.

Так, Спиридонов К.В. в качестве основной называет «отсутствие в федеральном законодательстве и редкое установление на местном уровне норм о периодичности прохождения муниципальными служащими образовательных программ повышения квалификации - во многом это связано с обязанностью финансирования таких курсов за счет муниципального бюджета, который в большинстве случаев является дефицитным» [5], что приводит к тому, что муниципальный служащий не может продвинуться по карьерной лестнице.

Фролова Е.В., Рогач О.В. при помощи социологического исследования изучили проблемы мотивации на муниципальной службе. Авторами было выявлено, что общепризнанные запросы на карьерный рост и материальное поощрение в современных условиях муниципальной службы не реализуется в достаточной мере (почти половина опрошенных

(45%) не видят перспектив карьерного роста на муниципальной службе) [6].

В другой своей работе Рогач А.В. отмечает «резкое снижение оценки привлекательности муниципальной службы с увеличением стажа сотрудников» [4].

Исследование Зотова В.Б. показывает, что студенты, получив одинаковый уровень знаний и навыков, на практике показывают разные результаты, которые влияют на их карьерный рост. Очевидно, что на построение карьеры влияет большое количество факторов и различные условия работы [1].

Представляется, что в качестве основной проблемы управления карьерой муниципальных служащих выступает неготовность самих муниципальных служащих к повышению по карьерной лестнице, например, в следствие отсутствия для этого необходимых знаний и навыков.

Для того, что бы достичь высоких экономических и социальных показателей необходимы высокопрофессиональные и квалифицированные кадры, так как служащие муниципальных органов управления являются основной движущей силой реформирования муниципальной службы.

По мнению Погребцовой Е.А., эффективность государственной и муниципальной службы связана с качественной первоначального образования, курсов переподготовки и повышения квалификации специалистов. Качественно уровни власти могут работать только в том случае, если служащие профессионально обучены и рационально организованы [3].

Профессионализация муниципальных служащих нуждается в совершенствовании системы подготовки и переподготовки специалистов. Не стоит забывать, что нужно обучение молодых и впервые приходящих на муниципальную службу людей, не вжившихся в систему. Только

молодые профессиональные кадры станут в будущем главной силой реформирования муниципальной службы.

В настоящее время основная задача – это обучить наибольшее количество муниципальных служащих за «малые» финансовые затраты, а это решается если применить инновационные методы обучения, которые очень разнообразны. Самыми экономичными остаются дистанционные методы обучения. На муниципальной службе можно ввести дистанционное переобучение и повышение квалификации, компьютерное протоколирование учебной активности персонала и выстраивание поэтапной накопительной системы профессионального развития служащих.

Таким образом, в современных условиях реформирования органов местного самоуправления качество управления становится таким же важным ресурсом, как бюджетные трансферты, инфраструктурные кредиты и федеральные программы. При этом качество управления напрямую зависит от управления карьерой муниципальных служащих, ведь если талантливый служащий не продвигается по карьерной лестнице, это приводит к тому, что для него муниципальная служба теряет привлекательность, и он увольняется с работы.

Использованные источники:

1. Зотов В.Б. Проблематика карьерной успешности молодых специалистов на государственной и муниципальной службе // Вестник университета. 2022. № 11. С. 20-25.
2. Минтруд представил прогноз кадровой потребности экономики на ближайшие 5 лет. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/260> (дата обращения: 25.06.2026).
3. Погребцова Е.А. Повышение квалификации для государственных и муниципальных служащих: концепции и сравнительный анализ программ // Лидерство и менеджмент. 2025. Т. 12. № 4. С. 1065-1082.

4. Рогач О.В. Карьерные ожидания и установки муниципальных служащих в РФ // Философия. Социология. Право. 2025. № 50(4). С. 770-778.
5. Спиридонов К.В. Некоторые проблемы и пути совершенствования системы управления кадрами муниципальной службы // Вопросы российской юстиции. 2024. № 30. С. 40-51.
6. Фролова Е.В., Рогач О.В. Проблемы мотивации на муниципальной службе (по материалам социологического исследования) // Вопросы государственного и муниципального управления. 2026. № 1. С. 86-106.