СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ МОДЕЛИРОВАНИЕМ КАРЬЕРНОГО ТРЕКА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

ВАК: 08.00.05 ГРНТИ: 06.39.31, 06.39.41

Е.М. Медякова
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
Ростов-на-Дону, Россия
AuthorID: 788533

А.И. Морозова
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
Ростов-на-Дону, Россия
AuthorID: 688833

АННОТАЦИЯ:

Постановка проблемы. В деятельности современных органов муниципальной власти можно отметить строго формализованный подход к подготовке и профессиональному развитию служащих. Несмотря на наличие законодательно регламентированной обязанности перманентного получения муниципальными служащими дополнительных знаний, умений и навыков, недостаточное внимание уделяется личностному развитию работников. Отсутствует единый механизм повышения мотивированности служащих, их заинтересованности в долгосрочном служении и повышении показателей эффективности деятельности органа власти.

Цель. Выявление проблем и противоречий управления развитием профессиональной карьеры муниципальных служащих, обозначение инструментов и механизмов их минимизации.

Методы. В процессе исследования использовались методы структурного, сравнительного, функционального, экономико-статистического анализа, метод системного анализа, методы сбора информации, экспертно-аналитического сравнения. Для наглядного представления материала применены инструменты графического отображения.

Результаты. На основе проведенного анализа основных теоретических положений современных научных исследований в области внедрения и совершенствования инструментов управления карьерой выявлены основные векторы развития профессионального развития муниципальных служащих. Исходя из представленных статистических данных, выявлены проблемные точки и противоречия сферы деятельности муниципальных служащих. Обозначены перспективы внедрения современных инструментов совершенствования карьерного роста работников органов местного самоуправления.

Научная новизна. Выявлены современные тенденции развития кадровой политики в органах местного самоуправления Российской Федерации, предложена разработка и внедрение системы моделирования карьерного трека муниципальных служащих, ориентированной на организационное и личностное развитие персонала органов власти. Обоснована целесообразность внедрения персональной траектории развития муниципального служащего в качестве инструмента моделирования карьерного трека.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: карьерный трек, подготовка муниципальных служащих, управление карьерой, компетентностный подход, персональная траектория развития.

© Медякова Е.М., Морозова А.И., 2020

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Екатерина Михайловна Медякова – кандидат экономических наук, доцент; Южно-Российский институт управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (344002, Россия, Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54); cpkglav@mail.ru.

Анастасия Игоревна Морозова – кандидат экономических наук; Южно-Российский институт управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (344002, Россия, Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54); anastasia_skags@mail.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Медякова Е.М., Морозова А.И. (2020). Современные вопросы управления моделированием карьерного трека муниципальных служащих // Муниципалитет: экономика и управление. № 3 (32). С. 86–95.

Персонал муниципального органа власти является тем базовым ресурсом, который позволяет планомерно и эффективно достигать целей управления и обеспечивать социальные потребности данной территории. Задача качественного использования этого ключевого ресурса всегда остро стоит на повестке дня, что связано с осознанием профессиональной карьеры персонала как одной из важнейших составляющих эффективного функционирования организации. Профессиональный рост и продвижение по карьерной лестнице положительно влияют на мотивацию работников и их развитие, оказывает непосредственное воздействие на рост показателей эффективности организации, а также обеспечивает преемственность в управлении [1, с. 358].

Планирование и управление персоналом на муниципальной службе характеризуется совокупностью кадровых технологий направленного действия руководителей и кадровых служб, ориентированных на комплексную оценку и максимально эффективное раскрытие способностей работников, накопление ими компетентностного багажа, а также наиболее оптимальный учет потенциала муниципальных служащих с учетом мотивации самих работников при параллельном акценте на эффективную реализацию функций муниципального органа власти [2, с. 223].

Общими этапами в построении служебной карьеры и моделировании карьерного трека в органах местного самоуправления являются поступление, пребывание на службе и ее прекращение. Среди реперных точек и элементов системы управления персоналом, оказывающих существенное воздействие на карьерное продвижение по должностям муниципальной службы, можно отметить такие грейды (англ. *grade* – этап, уровень), как конкурсный порядок замещения должностей, аттестация, обучение, квалификационный экзамен, система профессионального развития, ротация кадров муниципальной службы. Стоит также упомянуть о системе наставничества как особой программе передачи навыков и опыта внутри организации, которая позволяет проводить не только апгрейд молодых специалистов, но и формирует дополнительные компетенции у опытных, реализующих функции наставников.

С правовой и управленческой точек зрения следует выделить два ранжируемых вида служебной карьеры применительно к сфере муниципальной службы: профессиональная и должностная. Профессиональная карьера характеризуется пополнением и углублением знаний, умений, навыков служащего, то есть специализацией, а также расширением применяемого служащим инструментария и области его профессиональной деятельности и общим ростом профессионализма. Должностная внутриорганизационная карьера включает должностной рост, то есть изменение в иерархии должностного статуса. Динамика карьерного трека муниципального служащего при этом может быть многовариантна: рост по иерархии должностей, ротация на равнозначную должность, возможна также отрицательная динамика снижения карьерных назначений.

Продвижение по службе и профессиональная карьера муниципального служащего

должны быть двумя компонентами единого построения программы развития карьеры, а это предполагает выполнение ряда задач:

– ориентир на планирование карьеры конкретного сотрудника с целью учета его индивидуальных потребностей и условий;

– транспарентность процесса управления карьерой;

– ликвидация «карьерных тупиков», «карьерной стагнации», то есть ситуаций нивелирования шансов служащего на развитие и рост карьерных достижений [3. с. 164];

– улучшение качества процесса планирования карьеры;

– выбор наглядных, достоверно определяемых критериев служебного роста, используемых в индивидуальных карьерных решениях;

– аргументированная оценка карьерного потенциала служащих.

Если рассматривать инструменты развития карьеры персонала на конкретном примере, то проведение анализа данных открытых информационных систем позволяет увидеть следующие действия работодателя. Так, согласно данным Администрации города Ростова-на-Дону, можно отметить, что до конца 2019 года наблюдалась стабильная тенденция роста общей численности рассматриваемых групп персонала. Однако показатели 2020 года показывают постепенное снижение этих значение, что связано в том числе и с последствиями распространения вируса SARS-CoV-2 и организацией деятельности во время пандемии (рис. 1).

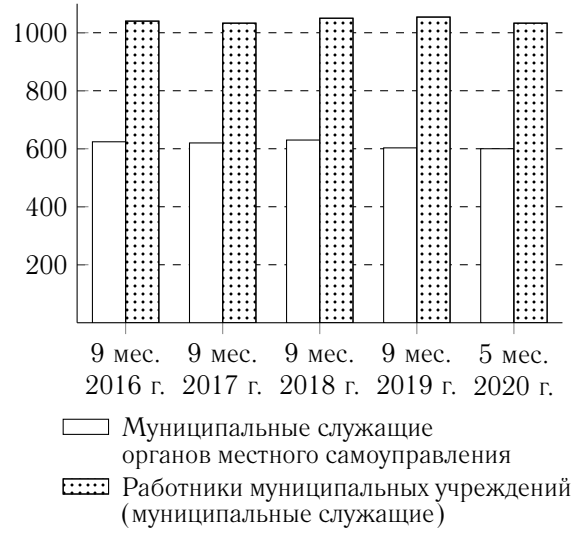


Рисунок 1 – Динамика численности муниципальных служащих органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону

Согласно опубликованным на сайте Администрации города данным, численность муниципальных служащих за 2019 год незначительно отличается от уровня 2018 г. Количество муниципальных служащих ОМСУ уменьшилось по сравнению с предыдущим годом на 27 человек, тогда как работников муниципальных учреждений увеличилось на 4 человека. Однако, в 2020 году муниципальных служащих органов местного самоуправления насчитывается уже 600 чел., а количество работников муниципальных учреждений снизилось до уровня 2017 года. Одной из причин можно назвать существенную перестройку деятельности и необходимость организации работы организаций во время борьбы с коронавирусной инфекцией.

Важным показателем кадровой политики Администрации города Ростова-на-Дону является уровень бюджетных расходов, направляемых на выплату денежного содержания муниципальных служащих. В период с 2016 по 2019 годы динамика расходов на выплату денежного содержания служащих по официальных данным Администрации города Ростова-на-Дону была стабильно положительна, однако при расчете на одного служащего данный рост невелик (рис. 2).

При исследовании данного показателя за 2019 год имеются отчетные сведения за первый квартал. Так, расходы бюджета города Ростова-на-Дону на выплату денежного содержания муниципальных служащих органов местного самоуправления за 1 квартал

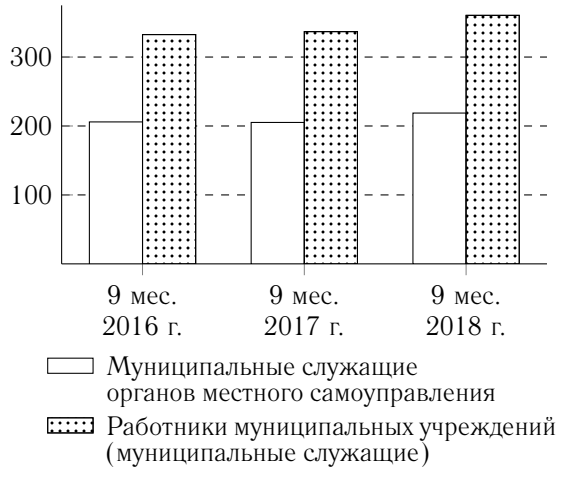


Рисунок 2 – Динамика расходов, направляемых на выплату денежного содержания муниципальных служащих, тыс.

2019 г. составили 62 688 тыс. руб., на содержание работников муниципальных учреждений – 105 139 тыс. руб. Сравнение вышеуказанных показателей выявляет пропорциональный рост выплат и за этот период. Согласно официальным планам на 2020, индексация заработных плат муниципальным служащим была запланирована на уровне 4 %, однако изменение структуры расходов бюджетов в связи с острой необходимостью проведения ограничительных и профилактических мероприятий из-за распространения коронавирусной инфекции, возможно, повлияет и на своевременную реализацию данных планов.

В целях исследования деятельности Администрации города Ростова-на-Дону по организации обучения персонала были проанализированы данные Единой информационной системы в сфере закупок, где органом власти размещены планы-графики и планы закупок на 2017–2019 гг. (рис. 3). Ввиду вышеуказанного изменения структуры расходов в условиях распространения пандемии COVID-19 данные 2020 года в расчете не учтены.

Как видно из данных рисунка, сумма расходов Администрации города Ростова-на-Дону на оказание услуг по профессиональному обучению (КТРУ: 85.42.19.900; 85.42.19.000) в 2018 году значительно возросла по сравнению с 2017 годом (2 053,2 и 912,2 тыс. соответственно). Согласно данным плана закупок на 2019 год, размер расходов на обучение персонала в 2019 году сохранился на уровне 2018 года. Профессиональное обучение муниципальных служащих заказчики вправе организовывать как в форме повышения квалификации, профессиональной переподготовки, так и в форме семинаров, круглых столов, иных мероприятий по обмену опытом.

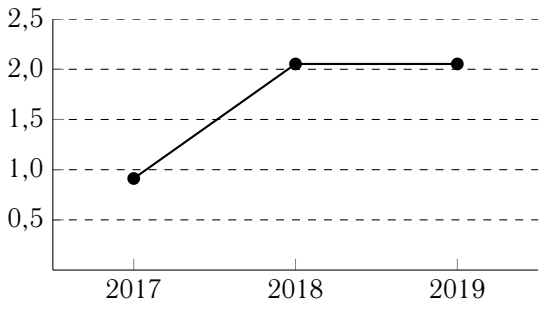


Рисунок 3 – Сумма расходов Администрации города Ростова-на-Дону на оказание услуг по профессиональному обучению, млн руб.

Представляет интерес конкретизация направлений (программ обучения), по которым осуществляется подготовка муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону, характеризующая векторы карьерного развития персонала (рис. 4).

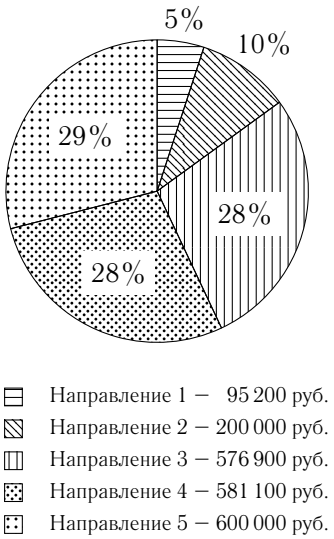


Рисунок 4 – Расходы Администрации города Ростова-на-Дону по направлениям подготовки, 2019 г. (руб.)

Изучение финансирования в разрезе направлений профессионального развития муниципальных служащих показывает, что наибольшую долю расходов за рассмотренный период занимает направление подготовки № 5, из общего укрупненного перечня:

– направление 1 «Оказание услуги по проведению обучения по охране труда» – 95 200 руб.;

– направление 2 «Оказание услуги по проведению семинара и курсов повышения квалификации на тему „Противодействие коррупции в органах государственного муниципального управления“» – 200 000 руб.;

– направление 3 «Оказание услуги по повышению квалификации муниципальных служащих по дополнительным профессиональным образовательным программам „Кадровая работа в системе местного самоуправления“, „Юридическое обеспечение деятельности органов местного самоуправления“, „Профессиональная этика, служебное поведение и урегулирование конфликта интересов на государственной и муниципальной службе“, „Государственное и муниципальное управление“» – 567 900 руб.;

Таблица 1 – Современные проблемы управления персоналом (на примере Администрации города Ростова-на-Дону)[1]

Тренды развития кадрового потенциала	Проблемное поле управления персоналом изучаемого объекта	Обоснование проблемы
Нормативное закрепление необходимости совершенствования кадрового потенциала в органах местного самоуправления	– формализованный подход к организации обучения: направление муниципальных служащих на обучение по требованиям законодательства (1 раз в 3 г), а не по возникновению реальной потребности; – отсутствие предварительной оценки компетенций муниципального служащего; – отсутствие персонального подхода к профессиональному развитию персонала.	– фрагментарный порядок правового регулирования вопросов управления кадровым составом в муниципальных органах власти: в Законе 25-ФЗ отсутствуют положения о профессиональном развитии муниципальных служащих; – отсутствие персонифицированных программ развития муниципальных служащих; – отсутствие заказов на обучение муниципальных служащих по программ дополнительного профессионального с предварительной оценкой компетенций персонала.
Необходимость стимулирования инициатив и творческого труда муниципальных служащих	– ограниченная инновационная активность муниципальных служащих и преобладание рутинных процессов в работе; – низкий уровень личной заинтересованности в саморазвитии.	– при оценке персонала и проведении аттестации муниципальных служащих отсутствуют показатели эффективности, связанные с инициативностью, инновационным и творческим трудом, soft skills, digital skills
Цифровизация всех отраслей народного хозяйства, в т.ч. кадровых процессов	– недостаточный уровень компетентности работников в отношении современных методов и инструментов; – недостаточное наличие автоматизированных рабочих мест.	– отсутствие в перечне направлений подготовки муниципальных служащих Администрации программ, связанных с цифровизацией деятельности - digital skills; – незначительная доля (10 %) отводится обучению муниципальных служащих по программам управления персоналом («Кадровая работа в системе местного самоуправления»), в т.ч. с применением цифровых технологий.
Принятие и вступление в силу профессиональных стандартов	– отсутствие регламентированной процедуры выявления компетенций, которые необходимо освоить муниципальному служащему для соответствия требованиям профессионального стандарта по занимаемой должности.	– отсутствие индивидуального подхода к оценке уровня владения компетенциями муниципальными служащими; – строго формализованная процедура аттестации и оценки персонала, не предполагающая оценки компетенций.

– направление 4 «Оказание услуги профессиональной переподготовки муниципальных служащих по дополнительным профессиональным образовательным программам „Государственное и муниципальное управление“, „Юриспруденция“» – 581 100 руб.;

– направление 5 «Повышение уровня квалификации работников Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, а также муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, занятых в сфере закупок, в соответствии с законодательством Российской Федерации» – 600 000 руб.

Анализ современных тенденций развития государственной кадровой политики Российской Федерации и реализуемых Администрацией города Ростова-на-Дону мероприятий по развитию кадрового потенциала позволил сделать вывод о наличии ряда проблем в данной сфере (табл. 1).

Приведенные выше параметры подтверждают, что кадровая политика в органах муниципальной власти (в Администрации города Ростова-на-Дону, в частности) проводится непрерывно и по различным направлениям, соответствующим современным тенденциям развития кадрового потенциала на федеральном уровне. Однако выявленные сложности свидетельствуют о необходимости перехода к персонифицированному подходу, ориентированному на управление карьерой каж-

[1] Составлено авторами по материалам исследования

дого муниципального служащего в отдельности. Муниципальная служба, являясь одной из разновидностей публичной службы, считается наиболее прозрачной и приближенной к населению. И так как она должна обеспечить выполнение задач, возложенных территориальной общиной на органы местного самоуправления, то решение кадровых вопросов с учетом персонифицированного подхода обеспечит рациональное использование как имеющегося персонала, так и оптимальный подбор претендентов из кадрового резерва.

Процесс служебно-профессионального продвижения муниципальных служащих представляется дуальным: с одной стороны – осознание и реализация карьеры «изнутри», от самого служащего, его установок и жизненных целей, с другой – служебно-профессиональное продвижение «извне» как определение ясной перспективы профессионального развития служащего в рамках данной конкретной структуры. Поэтому служащий является одновременно и субъектом, и объектом карьерного роста [4. с. 55]. Представляя управление персоналом как органичную систему, не следует забывать, что формирование индивидуального трека развития конкретного служащего – это тоже система, при работе с которой нелишним будет помнить о таком свойстве любой системы, как гистерезис.

Данная детерминанта характеризует зависимость от текущего состояния и «предыстории» системы моментального отклика указанной системы на приложенные к ним усилия. В контексте построения карьерного трека это означает, что в зависимости от приложенных усилий самим индивидом (служащим) и (или) представителем нанимателя, а также в зависимости от «стартовых» навыков и мотивированности на их получение будет напрямую зависеть успешность построения профессиональной и служебной карьеры. При недостаточном объеме приложенных усилий акторов карьерного трека тенденция будет обратная и приведет к «карьерному тупику» или «карьерной петле». В последних случаях компетенции служащего, не получая постоянного поля для реализации, перестанут актуализироваться. Таким образом, с учетом того, что карьера служащего состоит из двух «карьерных кластеров» – должностная внутриорганизационная карьера и профессиональная, – особенности такого карьерного гестерезиса должны учитываться и самим служащим для построения профессиональной карьерограммы и представителем нанимателя для оценки служебной карьеры [5, с. 131]. Таким образом, под карьерным гистерезисом в данном случае понимается такое свойство карьеры муниципального служащего, которое дает отклик на приложенные усилия и самим работником, и работодателем (нанимателем, представителем нанимателя). При недостаточных усилиях, профессионального развития, закрепления навыков, карьера муниципального служащего может перейти в стадию стагнации либо начать отрицательный путь по карьерной лестнице.

Управление карьерой муниципальных служащих должно строиться на следующих принципах:

– индивидуальности, предполагающий персонифицированный подход к планированию развития карьеры (по критериям способности, возраста, образовательного уровня и пр.);

– мотивации и взаимной заинтересованности, когда муниципальный служащий и орган власти заинтересованы в вопросе развития карьеры;

– стимулирования и материальной обеспеченности; обязательного профессионального роста;

– социально-психологического комфорта и удовлетворенности, социального признания или роста материального благополучия [6, с. 74];

– объективности, который предполагает нивелирование влияния субъективных факторов со стороны лица, которое осуществляет планирование и контроль развития карьеры.

В контексте прикладной востребованности, для поддержания современных тенденций развития представляется целесообразным предложить моделирование карьерного трека муниципального служащего на основе разработки персональной траекторию развития (ПТР). Ввиду набирающей обороты цифровизации всей системы управления, а также с учетом актуальных национальных проектов, представляется логичным проводить оценку «старто-

вых» и требуемых для развития карьеры компетенций по трем базовым группам:

– профессиональные компетенции (англ. *hard skills*): навыки муниципального служащего принимать качественные управленческие решения на основе имеющегося практического опыта, а также перманентно и своевременно обновляющихся знаний и умений, необходимых для решения конкретных трудовых задач;

– цифровые компетенции (англ. *digital skills*) характеризуются не только комплексом знаний: немаловажное значение имеют особенности характера служащего, его поведения. Здесь важно понимание и осознание работником сущности и механизмов работы информационно-коммуникационных технологий, их роли в решении конкретных трудовых задач [7, с. 126];

– социальные компетенции (англ. *soft skills*) являются не менее важными, чем предыдущие. Их можно назвать надпрофессиональными неспециализированными навыками, имеющими особое значение для выстраивания карьерного трека. Данные компетенции являются базисом успешного участия в трудовой деятельности, высокого уровня стрессоустойчивости и производительности, не зависят от специфики конкретной работы, позволяют осуществлять эффективный коммуникативный процесс при осуществлении любых возложенных на служащего полномочий.

Цифровые и социальные компетенции показали свою важность в текущий период, когда в рамках карантинных мероприятий ряд чиновников вынужден был уйти на удаленные формы работы. Эффективность удаленной работы в этом случае будет эффективна при высокой самоорганизации, с учетом существенной перестройки системы принятия и согласования решений и системы коммуникаций в целом. Эксперты предполагают возможность перевода значительной части должностей государственной и муниципальной службы на удаленную работу и в будущем, это снижает издержки на содержание имущества, транспортные проблемы и ряд других. Это ставит перед персоналом новые задачи для развития цифровых и социальных компетенций.

С учетом тенденции цифровизации представляется целесообразной подготовка и ведение контроля реализации ПТР в цифровой форме, куда ответственный специалист вносит сведения о трудовой и учебной деятельности, иных достижениях и отличиях. Имеющиеся данные персонального трудового развития служащего учитываются при проведении оценки компетенций и его аттестации, являются основой при моделировании карьерного трека работника.

Персональная траектория развития муниципального служащего может быть представлена как упорядоченная структура персонифицированных данных, которые характеризуют не только приобретенные в ходе трудовой, социокультурной деятельности компетенции работника, но и меры, необходимые для положительной динамики карьерного трека в виде «нарощенных» и актуализированных навыков профессиональные и цифровых компетенций, а также учета карьерного гестерезиса. Хотя частично рассматриваемые вводные данные уже оцифровывают, представляется необходимым разработка и внедрение единообразного механизма цифровизации данных при моделировании карьерного трека работника [8, с. 411]. Данный инструмент позволит с наименьшими трудовыми и временными затратами сократить адаптационный период органов власти при перманентно изменяющихся условиях внутренней и внешней среды.

Процесс подготовки персональной траектории развития можно представить в виде следующего алгоритма.

1) аналитический этап: проведение оценки профессиональных (трудовых), а также личностных качеств служащего.

2) оценочный этап: сравнение полученных результатов оценки качеств с требованиями профессиональных стандартов (должностных инструкций), выявление несоответствий в компетентностном наборе работника.

3) образовательный этап: выбор необходимого перечня программ дополнительного профессионального образования с целью получения или совершенствования необходимых компетенций (в рамках образовательного сертификата, государственного заказа или само-

образования) как для поддержания карьерного трека, так и для его роста.

4) этап долгосрочного индивидуального планирования: разработка на основе полученных на предыдущих этапах данных стратегии карьерного трека работника в части получения дополнительного профессионального образования с постепенным наращиванием профессиональных, цифровых и социальных компетенций (возможно применение любой комбинации инструментов: ДПО, саморазвитие, стажировки, стажерство, наставничество, патронаж и т. д.). Представляется целесообразным определение пятилетнего периода планирования на данном этапе.

5) контрольный этап: обозначение контрольных точек для проведения промежуточной оценки компетентностных качеств работника, базирующееся на менеджериальной теории сопротивления изменениям и учитывающее частоту изменения правового поля по занимаемой должности.

6) итоговый этап: доступ к ПТР служащего нового работодателя.

При запуске трансформационных процессов в управлении персоналом органа власти следует также помнить эффекты сопротивления изменениям и учитывать методики вовлеченности персонала в данные процессы.

Несомненным преимуществом моделирования карьерного трека работника на основе разработки и внедрения персональной траектории развития муниципального служащего является не только возможность учета достижений работника и его карьерного роста на действующем месте службы, но и своевременная и достоверная передача сведений о компетентностных характеристиках новому работодателю. Оптимально сформированная персональная траектория индивидуального развития муниципального служащего позволит не только интегрировать компетентностный багаж специалистов для эффективного использования трудовых ресурсов, но и способна дать мультипликативный эффект в минимизации коррупционных рисков и коррупциогенных факторов, в развитии корпоративных ценностей и соответствующих эталонов поведения среди сотрудников. Планомерное и полноценное осуществление данной задачи включает учет помимо рабочих потребностей характеристик психологического профиля служащих, поэтому последние должны иметь четкое представление и мотивированный комплект поведенческих паттернов для включения своего карьерного трека в общий тренд развития данной организации и муниципальной службы в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Цаплин Е.В., Андреева О.С., Проценко С.А. (2017). Модель профессиональных компетенций в управлении деловой карьерой муниципального служащего // Проблемы современного педагогического образования. № 56-3. С. 353–362.

2. Ахматов М.Х. (2018). Основные этапы управления карьерой муниципальных служащих // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XV Международной научно-практической конференции (г. Пенза, 27 марта 2018 г.). Пенза. С. 223–224.

3. Марков И.А. (2017). Управление карьерой государственных и муниципальных служащих как залог успешной работы органов государственной и муниципальной власти // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика : сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 12 мая – 20 июня 2017 г.). Новосибирск. 2017. С. 163–166.

4. Матвеева Н.С. (2019). Планирование трудовой карьеры государственного и муниципального служащего // Муниципальная академия. № 4. С. 54–58.

5. Воронина Л.И., Зайцева Е.В., Костина С.Н. (2019). Влияние факторов на возможности карьеры российских государственных гражданских и муниципальных служащих // Вопросы управления. № 1 (56). С. 124–135.

6. Владимирчук А.А., Вирабян А.А. (2018). Совершенствование технологии планирования и управления карьерой муниципального служащего // Эффективное государственное и муниципальное управление как многоаспектный фактор социально-экономического развития современ-

ной России : материалы международной научно-практической конференции (Краснодар, 8 ноября 2018 г.). Краснодар. С. 73–77.

7. Кляхина В.Б. (2019). Личностные и профессиональные факторы успеха в построении профессиональной карьеры государственного и муниципального служащего // Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики : материалы четвертой международной научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, 11–12 октября 2019 г.). Ростов-на-Дону. С. 125–127.

8. Чернова А.А., Михайлова О.В. (2019). Тенденции развития муниципальной службы // Теория и практика эффективности государственного и муниципального управления : сборник трудов конференции (Курск, 29 марта 2019 г.). Курск. С. 408–414.

9. Официальный сайт Администрации города Ростова-на-Дону. URL: http://rostov-gorod.info/administration (дата обращения: 01.05.2020).

MODERN ISSUES OF MUNICIPAL EMPLOYEES' CAREER PATH MANAGEMENT MODELING

E.M. Medyakova
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Rostov-on-Don, Russia

A.I. Morozova
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Rostov-on-Don, Russia

ABSTRACT:

Problem setting. Modern activity of municipal bodies are characterized by the unambiguously formalized approach to employees' training and professional development. Although municipal employees have to permanently obtain additional knowledge and skills being the statutory obligation, insufficient attention is paid to their personal development. There is no single mechanism for increasing the motivation of employees, their interest in long-term service and increasing the performance indicators of the authority.

Purpose. Identification of problems and contradictions in the management of the development of the professional career of municipal employees, designation of tools and mechanisms to minimize them.

Methods. In the process of research, methods of structural, comparative, functional, economic and statistical analysis, the method of system analysis, methods of collecting information, expert and analytical comparisons were used. For visual presentation of the material, graphic display tools are used.

Results. Based on the analysis of the basic theoretical provisions of modern scientific research in the field of implementation and improvement of career management tools, the main vectors of professional development of municipal employees are identified. Based on the presented statistical data, problem points and contradictions in the scope of activity of municipal employees were identified. The prospects for the introduction of modern tools for improving the career growth of employees of local governments are outlined.

Scientific novelty. The current trends in the development of personnel policy in the local government of the Russian Federation have been identified, the development and implementation of a modeling system for the career track of municipal employees focused on the organizational and personal development of government personnel has been proposed. The feasibility of introducing a personal development path of a municipal employee as a tool for modeling a career track is substantiated.

KEYWORDS: career path, training of municipal employees, career management, competence-based approach, personal development path.

AUTHORS' INFORMATION:

Ekaterina M. Medyakova – Ph.D. of Economic Sciences, Associate Professor; South-Russian Institute of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russia); cpkglav@mail.ru.

Anastasiya I. Morozova – Ph.D. of Economic Sciences; South-Russian Institute of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russia); anastasia_skags@mail.ru.

FOR CITATION: Medyakova E.M., Morozova A.I. (2020). Modern issues of municipal employees' career path management modeling, *Municipality: Economics and Management*, no. 3 (32), pp. 86–95.

REFERENCES

1. Tsaplin E.V., Andreeva O.S., Protsenko S.A. (2017). Model of professional competencies in managing the business career of a municipal employee, *Problems of modern pedagogical education*, no. 56-3, pp. 353–362.

2. Akhmatov M.Kh. (2018). The main stages of career management of municipal employees. Proceedings of the XV International Scientific and Practical Conference "Modern technologies: topical issues, achievements and innovations" (Penza, March 27, 2018), pp. 223–224.

3. Markov I.A. (2017). Career management of state and municipal employees as a guarantee of successful work of state and municipal authorities. Proceedings of the XXVII International scientific and practical conference "State and municipal administration in the XXI century: theory, methodology, practice" (Novosibirsk, May 12 – June 20, 2017.), pp. 163–166.

4. Matveeva N.S. (2019). Planning the career of a state and municipal employee, *Municipal Academy*, no. 4, pp. 54–58.

5. Voronina L.I., Zaitseva E.V., Kostina S.N. (2019). Influence of factors on opportunities of the career of russian state civil and municipal employees, *Management issues*, no. 1 (56), pp. 124–135.

6. Vladimirchuk A.A., Virabyan A.A. (2018). Improving the technology of planning and managing the career of a municipal employee. Proceedings of the international scientific and practical conference "Effective state and municipal management as a multidimensional factor in the socio-economic development of modern Russia" (Krasnodar, November 8, 2018), pp. 73–77.

7. Klyakhina V.B. (2019). Personal and professional factors of success in building a professional career for a state and municipal employee. Proceedings of the 4th international scientific and practical conference "State, municipal and corporate management: theory and best practices" (Rostov-on-Don, October 11–12, 2019), pp. 125–127.

8. Chernova A.A., Mikhailova O.V. (2019). Trends in the development of municipal service. Proceedings of the conference "Theory and practice of the effectiveness of state and municipal management" (Kursk, March 29, 2019), pp. 408–414.

9. Official site of the Administration of the city of Rostov-on-Don. URL: http://rostov-gorod.info/administration (accessed 01.05.2020).