

с отлаженными процессами управления. В таком случае для дальнейшего развития и роста компании можно найти специалиста-управляющего маркетплейсами в соответствии с предложенной И. Адизесом классификацией.

Литература

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2008. 384 с. ISBN: 978-5-469-01523-9.
2. Бердиева О., Атаев М. Основы понятий «менеджмент» и «управление» в бизнесе // Вестник науки. 2024. Т. 5. № 3. С. 69–72.
3. Галина А.Э., Евдокимова К.В. Оценка персонала как необходимый элемент кадровой политики организации // Молодой ученый. 2017. № 14(148). С. 343–345.
4. Как выбрать менеджера маркетплейса: навыки, где искать, сколько платить [Электронный ресурс]. URL: <https://www.advantshop.net/blog/marketpleisy/kak-vybrat-menedzhera-marketpleisa-navyki-gde-iskat-skolko-platit>
5. Как выйти на маркетплейсы: гайд для начинающих [Электронный ресурс]. URL: <https://secrets.tinkoff.ru/biznes-s-nulya/kak-vyyti-na-marketpleys/>
6. Кузин Д.В., Пономарёв И.П. Управленческое мышление в новой реальности // Мир новой экономики. 2021. Т. 15. № 2. С. 107–117.
7. Начало работы / OZON [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.ozon.ru/global/launch/steps/?country=CN>
8. Петрова А.В. Управление товарным ассортиментом на маркетплейсах // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 7 (101). С. 161–166.
9. Портер М. Конкуренция. Обновленное и расширенное издание. М.: Вильямс, 2010. 591 с.

DOI: [10.34773/EU.2024.3.13](https://doi.org/10.34773/EU.2024.3.13)

Возможности и перспективы развития карьеры муниципального служащего*

Opportunities and Prospects for Career Development of a Municipal Employee

Е. ТЕРЕЛЕЦКОВА, В. ХАННАНОВА

Терелецкова Елена Валентиновна, доцент, канд. соц. наук, доцент кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования Института экономики, управления и бизнеса (ИНЭБ) Уфимского университета науки и технологий (УУНиТ). E-mail: tereletskova@mail.ru

Ханнанова Венера Вакилевна, студент кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования ИНЭБ УУНиТ. E-mail: vrzapova794@gmail.com

В статье рассматривается проведение всестороннего анализа текущего состояния и перспектив развития муниципальной службы в исполнительно-распорядительных органах муниципальных образований на примере Зианчуринского района РБ. Проанализирована численность муниципальных служащих по округам Российской Федерации, в Приволжском федеральном округе. Перечислены факторы, влияющие на привлекательность работы и перспектив развития карьеры муниципального служащего в Зианчуринском районе РБ.

Ключевые слова: карьера, карьерный рост, муниципальный служащий, муниципальная служба.

The article analyzes a comprehensive analysis of the current state and prospects for the development of municipal service in the executive and administrative bodies of municipalities of the Zianchurinsky district of the

* Ссылка на статью: Терелецкова Е.В., Ханнанова В.В. Возможности и перспективы развития карьеры муниципального служащего // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 3. С. 80–84. DOI: [10.34773/EU.2024.3.13](https://doi.org/10.34773/EU.2024.3.13).

Republic of Bashkortostan. The number of municipal employees in the districts of the Russian Federation and in the Volga Federal District was analyzed. The factors affecting the attractiveness of work and the prospects for the development of a career of a municipal employee in the Zianchurinsky district of the Republic of Bashkortostan are listed.

Key words: *career, career development, municipal employee, municipal service.*

Основные положения

Современное общество находится под влиянием целого ряда факторов социально-экономического характера, большинство которых находятся в кризисном состоянии. Сегодня мы наблюдаем уникальный феномен, когда потребности меняющейся экономики в условиях формирующегося и развивающегося рынка опережают предложение по обеспечению подготовленными специалистами и профессионалами. На наших глазах происходит смена кадровых ориентиров в различных сферах [8, 96], в том числе в органах муниципальной службы.

Введение

Развитие муниципальной службы играет ключевую роль в обеспечении эффективного функционирования местного самоуправления и улучшении качества жизни населения.

С учетом активной социально-экономической динамики в Зианчуринском районе, рассмотрение возможностей профессионального роста муниципальных служащих в местной администрации становится важным элементом стратегии устойчивого развития. Обсуждение этой темы позволяет выявить актуальные проблемы, выработать эффективные решения и способствовать повышению квалификации кадров, что способствует увеличению результативности управления и укреплению социальной стабильности.

Изучение перспектив развития карьеры муниципальных служащих в данном районе поможет выявить новые возможности для их роста и самореализации в профессиональной сфере. Это также может способствовать привлечению талантливых специалистов на муниципальную службу, что является важным фактором обеспечения высокого уровня квалификации и профессионализма в управлении местными вопросами.

Изучением вопросов местного самоуправления, становления кадровой политики и ее особенностей, составлением методик муниципального управления занимались такие авторы как Магомедов К.О., Шамарова Г.М., Кабашова С.Ю., Нечипоренко В.С., Гафаров Д.Р., Дорожкин Ю.Н., Фролова И.В., Яппарова Р.Р. и др.

Целью данного исследования является выявление возможностей и перспектив развития карьеры муниципального служащего исполнительно-распорядительных органах муниципальных образований Зианчуринского района Республики Башкортостан.

Задачи исследования:

- провести анализ численности муниципальных служащих местных администраций в округах Российской Федерации;
- сделать оценку факторов, влияющих на привлекательность работы и перспектив развития карьеры муниципального служащего в Зианчуринском районе Республики Башкортостан;
- определить возможности построения карьеры муниципального служащего.

Методы

Методами исследования являются: метод теоретического и практического анализа, сопоставительного исследования.

Результаты и обсуждение

В современном управленческом контексте муниципальная служба играет ключевую роль в организации и управлении местным сообществом. На данный момент она находится на начальной, но активной стадии развития, внедряясь в территориальные реформы и становясь важным фактором, формирующим эффективность локального и регионального развития.

Чтобы проанализировать масштабы развития муниципальной службы в Зианчуринском районе, сначала рассмотрим численность муниципальных служащих органов местного самоуправления в местных администрациях (исполнительно-распорядительных органах муниципальных образований) по округам Российской Федерации за период 2020–2022 гг. (рис. 1) [5, 186].

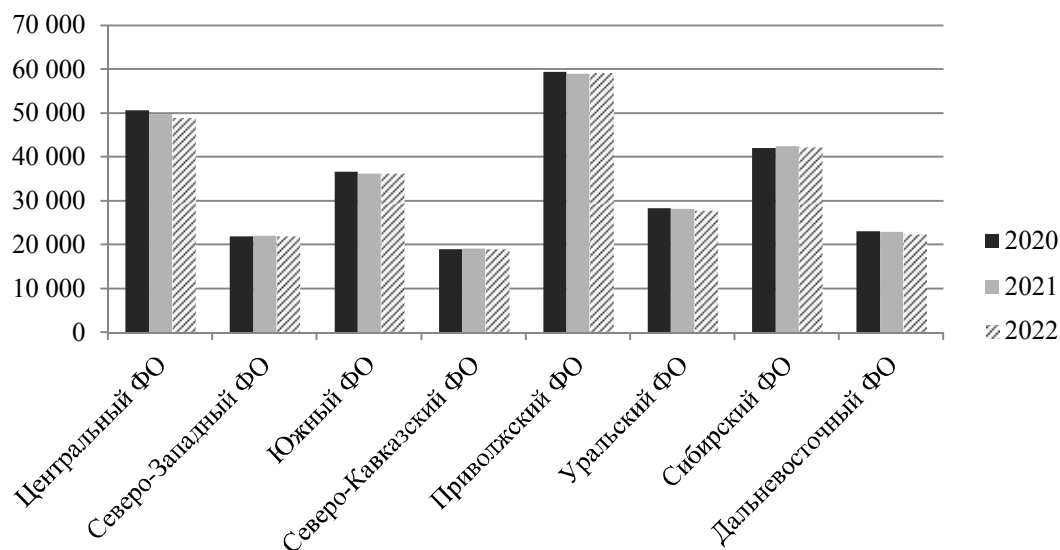


Рис. 1. Численность муниципальных служащих органов местного самоуправления в местных администрациях по федеральным округам РФ за 2020–2022 гг. (чел.)

Согласно данным рисунка 1, в 2022 году на первом месте по численности муниципальных служащих органов местного самоуправления в местных администрациях находится Приволжский федеральный округ и составляет 59119 человек. Далее идет Центральный федеральный округ (48 994 чел.), а затем Сибирский федеральный округ с численностью 42 253 человек [5, 189].

Оценим численность муниципальных служащих органов местного самоуправления в местных администрациях в Приволжском федеральном округе (рис. 2).

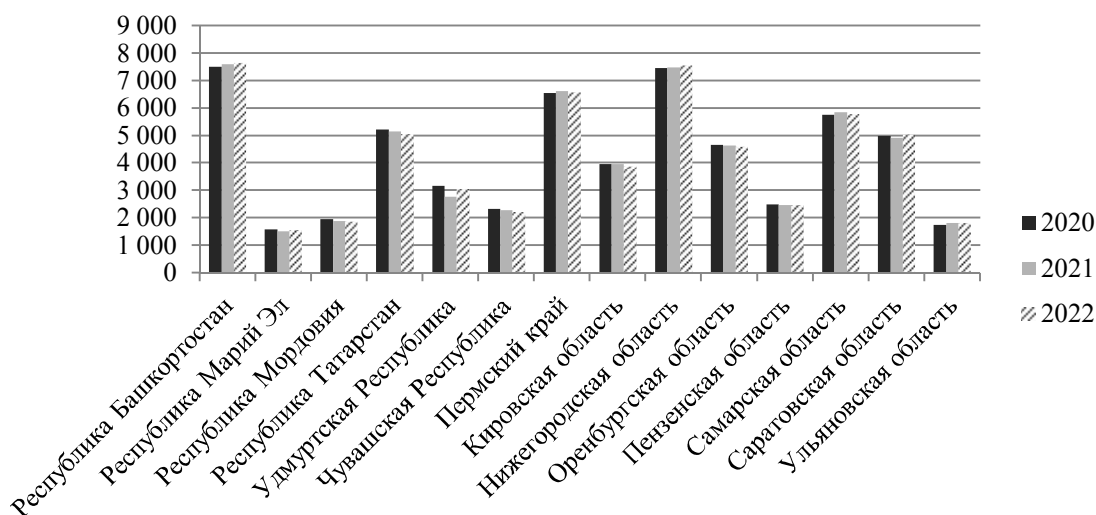


Рис. 2. Численность муниципальных служащих органов местного самоуправления в местных администрациях по регионам в Приволжском федеральном округе за 2020–2022 гг. (чел.)

Согласно рис. 2, самая большая численность муниципальных служащих органов местного самоуправления в местных администрациях наблюдается в Республике Башкортостан: в 2022

году она составляла 7 639 человек. На втором месте по численности стоит Нижегородская область – 7 554 человек, на третьем месте – Пермский край (6 584 человек).

Таким образом, статистические данные показывают, что в Республике Башкортостан есть возможности и перспективы для развития карьеры муниципальных служащих, а значит, такие перспективы имеются и в администрации Зинчуринского района.

Определенное влияние на качество услуг, предоставляемых муниципальными службами, оказывает компетентность управленческого персонала. Следует отметить, что «усиление конкуренции на рынке и изменение общей ситуации делают использование компетентностного подхода для развития персонала актуальным» [6, 75]. Профессиональная подготовка сотрудников становится ключевым аспектом, влияющим на эффективность предоставления услуг.

Муниципальная служба играет ключевую роль в развитии территорий и повышении качества жизни граждан. Человеческий потенциал здесь выступает определяющим фактором, обеспечивающим эффективное управление и решение насущных проблем местного сообщества.

Стандарты, предъявляемые к муниципальным служащим, включают в себя не только глубокие теоретические знания в области государственного и муниципального управления, но и практические навыки в сфере разработки и реализации программ развития территорий, взаимодействия с различными структурами и организациями, работы с населением. Эти стандарты обусловлены ролью службы в обеспечении населения актуальными и качественными услугами. Такой подход позволяет гарантировать эффективность и успешность реализации программ и проектов, направленных на улучшение качества жизни в локальных сообществах.

Оценка факторов, влияющих на привлекательность работы и перспектив развития карьеры муниципального служащего в Зинчуринском районе Республики Башкортостан, представляет собой важный аспект в понимании динамики кадрового потенциала и результативности деятельности местных администраций [1, 24].

Рассмотрим это более детально на рисунке 3.

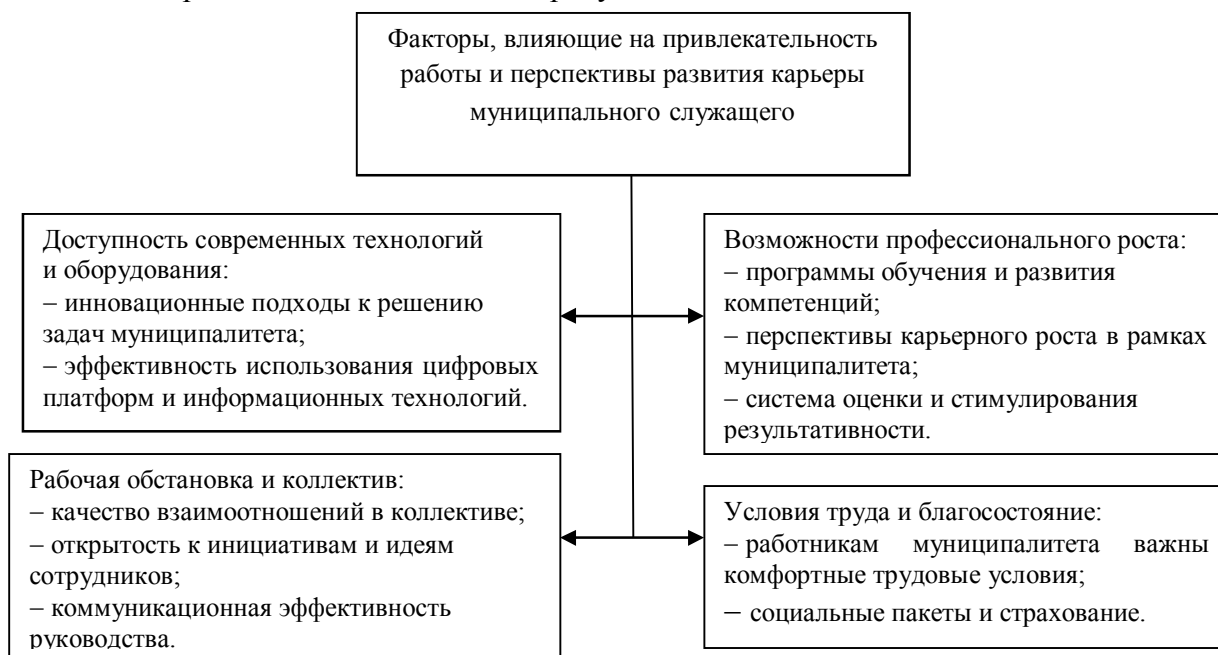


Рис. 3. Оценка факторов, влияющих на привлекательность работы и перспектив развития карьеры муниципального служащего в Зинчуринском районе Республики Башкортостан

Кадровая политика, ориентированная на принципы и направления общегосударственной стратегии, в Башкортостане активно развивается на региональном уровне. В контексте формирования новой системы местного самоуправления становится неотъемлемой задачей разработка и внедрение муниципальной кадровой политики [2, 330].

Основные принципы муниципальной кадровой политики должны быть четко определены в нормативных документах на муниципальном уровне, в стандартах и должностных регламентах для руководителей и специалистов муниципальных органов управления. Эти принципы должны гармонизировать с общей концепцией муниципальной кадровой политики.

Процесс разработки и внедрения такой политики предполагает учет следующих ключевых характеристик:

– технологизация муниципальной кадровой политики: здесь важно использовать современные методы, разнообразные формы и инструменты в работе с кадрами. Эффективные механизмы подбора, продвижения и развития кадрового потенциала включаются в этот принцип [3, 84];

– профессионализация в реализации муниципальной кадровой политики. Этот аспект обеспечивает приоритеты и цели политики, гарантируя ее эффективное внедрение и достижение результатов. Важно уделять внимание профессиональному подходу при реализации политики для достижения и проявления устойчивых эффективных форм и методов работы с кадрами муниципального уровня, ведения эффективной работы с кадрами, поддержания устойчивых форм организации кадровой деятельности [7, 55].

Заключение

Изучение возможностей и перспектив развития карьеры муниципальных служащих в Зианчуринском районе Республики Башкортостан выявило неотложную потребность в разработке и реализации стратегии развития местной администрации. Это обусловлено активным социально-экономическим развитием региона и потребностью в квалифицированных кадрах для эффективного управления муниципальными вопросами.

Анализ выявил, что для удовлетворения требований современной муниципальной деятельности необходимо акцентировать внимание на профессиональном росте служащих. Это не только обучение и повышение квалификации, но и создание структурированных программ развития, способствующих эффективному освоению новых навыков и знаний.

Развитие карьеры муниципальных служащих в Зианчуринском районе напрямую связано с качеством кадрового потенциала. Это требует не только поддержки и стимулирования существующих кадров, но и активного привлечения талантливых специалистов из других регионов.

Литература

1. Аминов И.Р. Актуальные проблемы и перспективы развития самоуправления городского округа город Уфа республики Башкортостан // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2017. № 3. С. 22–26.
2. Гафаров Д.Р. Зарубежный и отечественный опыт местного самоуправления и возможности его использования в Республике Башкортостан // Молодой ученый. 2023. № 3 (450). С. 329–331.
3. Информационная открытость органов государственной власти и местного самоуправления Республики Башкортостан: опыт конкретного социологического исследования / Ю.Н. Дорожкин, И.В. Фролова, Р.Р. Яппарова [и др.] // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2010. № 5(97). С. 29–36.
4. Рябчикова О.Н. Состояние местного самоуправления и пути оптимизации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2021. Т. 1. № 3. С. 74–81.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023: стат. сборник. М.: Росстат, 2023. 1126 с.
6. Терелецкова Е.В., Юсупов Д.Х. Компетентностный подход в профессиональном развитии персонала организаций // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 1(169). С. 71–75.
7. Халиков М.И., Кунакбаев Р.Х. Государственная и муниципальная кадровая политика: учебное пособие. Уфа: БАГСУ, 2006. 110 с.
8. Ягафарова И.М., Терелецкова Е.В. Вопросы подготовки кадров в условиях становления цифровой среды современной экономики // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2018. № 1. С. 96–100.