

УДК 352.075

## Проблемы кадрового потенциала органов местного самоуправления

Пасмурцева Наталья Николаевна, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет, кандидат экономических наук, доцент, pnp-kufeu@yandex.ru

Селяева Любовь Сергеевна, студент, Уральский государственный экономический университет, lsd30212@gmail.com

Актуальность темы статьи обусловлена необходимостью изучения проблем кадрового потенциала органов местного самоуправления в современный период. Важным аспектом является качественный отбор сотрудников и формирование кадрового резерва. В статье проанализированы актуальные проблемы кадровой политики на местном уровне. Сделан вывод о том, что качественное обучение и развитие сотрудников органов местного самоуправления являются важным фактором развития малых и больших городов. Применение комплексного и системного подходов к кадровой политике муниципалитетов расширяет возможности формирования кадрового резерва из перспективных сотрудников, обладающих высоким потенциалом.

Ключевые слова: кадровый потенциал, проблемы, развитие, кадровый резерв, мотивация.

В современный период в России актуальность темы исследования определяется возрастающей значимостью формирования кадрового резерва органов местного самоуправления. Практика показывает, что эффективность власти на местном уровне во многом зависит от грамотной кадровой политики регионов. Перспективные сотрудники должны продвигаться по карьерной лестнице, иметь возможности для обучения и развития компетенций в быстро изменяющихся социально-экономических условиях с учетом многозадачности. Следует отметить, что взвешенный подход к кадровой политике в муниципальных образованиях в настоящее время становится необходимым условием успешного развития любого города или поселка.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в настоящее время в органах местного самоуправления наблюдается нехватка квалифицированных кадров. Качество образования и профессионального обучения сотрудников применительно к актуальным задачам в большинстве подразделений остается на низком уровне. Целью исследования является анализ проблем формирования и развития кадрового потенциала муниципальных органов.

Методологическую основу статьи составляют комплексный и системный подходы. В рамках исследования был проведен теоретический анализ и обобщение данных научной литературы.

В научных источниках широко освещаются вопросы развития кадрового потенциала, особенности функционирования местного самоуправления в условиях современной России, а также возможности реализации муниципальной кадровой политики [1, с. 172].

В результате конституционной реформы 2020 г. в Российской Федерации было закреплено понятие «единой системы публичной власти». В связи с этим, по мнению экспертов, органы местного самоуправления укрепили свои позиции и получили дополнительные полномочия для решения актуальных проблем населения [2, с. 88].

Вместе с тем в реализации механизмов взаимодействия органов публичной власти различных уровней сохраняется ряд проблем, связанных с кадровой политикой, требующих решения в среднесрочной перспективе [2, с. 88].

Во-первых, во всех регионах России в органах местного самоуправления фиксируется дефицит квалифицированных кадров, а также высокая текучесть персонала, особенно среди молодежи. На практике существует недостаток ресурсов, направленных на переобучение сотрудников и повышение уровня их профессионализма. В результате служащие, с учетом компетентностного подхода к оценке личностных и профессиональных качеств, по ряду позиций не соответствуют занимаемым должностям [2, с. 88; 3, с. 187].

Во-вторых, эксперты указывают на низкую эффективность применения кадровых процедур, конкурсного отбора, а также на недостаточную работу по формированию кадрового резерва. Нередко на руководящие должности назначаются представители других регионов либо лица, приближенные к административному аппарату, что ограничивает возможности профессионального роста местных специалистов [2, с. 88].

В-третьих, в системе муниципального управления отмечается низкий уровень мотивации сотрудников, а также отсутствие действенных механизмов обучения и стимулирования профессиональной деятельности. Привлекательные и комфортные условия прохождения службы в администрации города или поселка могут обеспечиваться расширенными социальными гарантиями, достойным уровнем оплаты труда, дополнительными стимулирующими выплатами и возможностями карьерного роста. Учитывая, что управление осуществляется посредством межличностных коммуникаций, руководителям структурных подразделений необходимо принимать во внимание адаптационные и мотивационные механизмы, особенности коммуникативного взаимодействия и группового поведения. Отсутствие комплексного подхода в стратегическом управлении процессами формирования кадрового резерва негативно отражается на уровне подготовки и мотивации персонала [4, с. 16; 2, с. 88].

В-четвертых, во многих муниципальных образованиях отсутствует единая система кадрового учета. Очевидно, что современная кадровая политика должна формироваться с использованием новых управленческих механизмов и инновационных технологий кадровой работы. В результате возрастает роль системы управления персоналом, что предъявляет повышенные требования к эффективности деятельности HR-менеджеров в органах местного самоуправления [5, с. 8].

В-пятых, недостаточное финансирование программ профессионального развития и ограниченная система материального стимулирования выступают сдерживающими факторами привлечения высококвалифицированных специалистов. По мнению М. Н. Кузнецовой и А. А. Андреева, в настоящее время сохраняется существенный разрыв в уровне оплаты труда муниципальных и государственных гражданских служащих, что способствует росту текучести кадров в органах местного самоуправления [3, с. 187].

В-шестых, актуальной остается проблема несоответствия уровня и профиля образования муниципальных служащих реальным потребностям системы местного управления. Современные

сотрудники должны обладать такими компетенциями, как ориентация на результат, цифровая грамотность, способность к самообразованию, высокая адаптивность, умение решать нестандартные задачи и т. д. Однако развитие указанных компетенций требует функционирования эффективной системы обучения, которая в настоящее время в органах местного самоуправления реализуется недостаточно [2, с. 88].

Таким образом, в современный период в России сохраняется комплекс проблем, связанных с формированием и развитием кадрового потенциала муниципальных органов. Их системное решение позволяет обеспечить качественную реализацию

программ подготовки кадрового резерва, что, однако, невозможно без постоянного мониторинга динамично изменяющейся социально-экономической ситуации. Следует подчеркнуть, что человеческий капитал в настоящее время является ключевым ресурсом эффективного управления муниципальным образованием. Совершенствование системы кадрового обеспечения должно быть направлено на всестороннее развитие личности муниципального служащего, повышение уровня его мотивации и квалификации в соответствии с актуальными задачами и требованиями должностных инструкций [4, с. 17].

#### Примечания

1. Масилова М. Г., Лобов В. Е. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления и пути их решения // Территория новых возможностей. 2019. N 4.
2. Киреева Е. Ю. Современные проблемы в сфере кадрового обеспечения органов местного самоуправления // Государственная служба. 2025. N 2.
3. Шишков Н. Н., Андруник А. П. Особенности управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2024. N 8.
4. Балаян Э. Ю., Казанцева О. Л. Актуальные вопросы кадрового обеспечения органов местного самоуправления // Российско-азиатский правовой журнал. 2024. N 1.
5. Грищук В. А. Влияние кадровой политики на стратегическое управление муниципальной службой // Общество, экономика, управление. 2019. N 2.

#### English version

Problems of human resource capacity of local self-government bodies

Pasmurtseva Natal'ya Nikolaevna, associate professor of the department of state and municipal administration, Ural State University of Economics, candidate of sciences (economics), associate professor

Selyaeva Lyubov' Sergeevna, student, Ural State University of Economics

This article addresses the problems related to the human resource capacity of local self-government bodies in the contemporary period. Particular attention is paid to the issues of qualitative personnel selection and the formation of a personnel reserve. The study analyzes current challenges of personnel policy at the local level. It is concluded that high-quality training and professional development of employees of local self-government bodies are key factors in the development of both small and large cities. The application of integrated and systematic approaches to municipal personnel policy expands opportunities for forming a personnel reserve from promising employees with high potential.

Keywords: human resource capacity, problems, development, personnel reserve, motivation.