

Сиренко Алексей Сергеевич

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Роль современных технологий в совершенствовании кадровой политики
органов муниципальной власти**

Аннотация. В данной работе будут проанализированы специфические черты деятельности органов местного самоуправления, их проблемы в сфере кадровой политики, а также будут рассмотрены способы разрешения возникающих противоречий при помощи актуальных научных знаний и инструментов.

Ключевые слова: муниципальная служба, кадровая политика, обучение, органы местного самоуправления.

Современное Российское государство и общество переживает серьезные испытания. Последние политические и мировые события (введение санкций, разрыв международных торговых связей) серьезно повлияли не только на социальную и экономическую обстановку в стране, но и на государственный аппарат.

Постоянно меняющаяся обстановка и изменения, происходящие в обществе, требуют от административного аппарата на всех уровнях власти активных действий по адаптации к новым условиям и повышению эффективности своей деятельности. В свою очередь, рост эффективности органов местного самоуправления напрямую зависит от профессионализма, компетенции его сотрудников, внедрения новых знаний и технологий в повседневную деятельность.

Таким образом, актуальность изучения кадровой политики, и работа по повышению ее эффективности важна сегодня как никогда.

В данной работе мы рассмотрим современные кадровые проблемы органов муниципальной власти и предложим актуальные способы их разрешения.

Начнем с того, что под органами муниципальной власти понимают выборную и властную структуру, которая занимается на профессиональной основе решением вопросов жизнедеятельности граждан на районном самом низовом уровне.

Для полноценного и всестороннего раскрытия причин кадровых проблем возникает необходимость выделения ключевых особенностей деятельности органов местного самоуправления. К ним следует отнести: во-первых, выборность и относительную близость электората к действующей власти на местах (данное условие вынуждает действующую власть постоянно прислушиваться к потребностям местных жителей и решать их); во-вторых, наличие профильного образования, (несмотря на выборность руководящего состава местного самоуправления работниками-исполнителями являются специалисты различных направлений: энергетики, сельского хозяйства, логистики и т.д.); в-третьих, низкое материальное обеспечение органов местной власти. Данная специфика возникает во многом по причине дефицита бюджетных поступлений, не пропорциональном распределении бюджета в пользу федерального и регионального бюджетов, небольшим количеством местных налогов и сборов, пополняющих местный бюджет (туристический, земельный, с имущества физических лиц и торговый сбор). В-четвертых, важной особенностью формирования кадрового ресурса в органах местного самоуправления, помимо вышеперечисленных, следует отнести и проблему с демографией. Здесь стоит остановиться поподробнее и раскрыть это положение.

По оценке Росстата на 1 января 2025 года число городских жителей нашей страны составляло порядка 109,8 млн. человек, сельских жителей 36,3 млн. человек [3]. Около 75 процентов жителей нашей страны проживает в городах. Связано это как с наличием более развитой социальной, транспортной инфраструктуры, так и более высокими зарплатами, большим разнообразием проведения досуга и многим другим. Число людей, проживающих в сельской местности, неуклонно снижается, при этом их средний возраст увеличивается. Усугубляется это довольно низкой демографией, что уже привело к росту дефицита рабочей силы во многих отраслях отечественного хозяйства. Данное обстоятельство вынуждает сторонних работодателей бороться за качественных специалистов путем поднятия зарплат, предоставления бонусов и

премий, что на фоне низкого бюджета в органах муниципальной власти сильно снижает их конкурентные возможности. Кроме того, работая в сельской местности, молодой работник сталкивается с повседневными бытовыми проблемами жизни в селе, а именно низкой транспортной доступностью, слабыми коммунальными условиями жизни, отсутствием досугового разнообразия и многим другим.

Таким образом, в общей структуре органов государственной власти страны муниципалитеты имеют самые слабые позиции для возможной модернизации и повышения эффективности своей деятельности. Исходя из выше обозначенных специфических особенностей необходимо придумать иной подход, отличный от стандартных вариантов развития кадровой политики, на помощь в таком случае должны прийти современные технологии.

Как в решении любой серьезной проблемы повышение эффективности кадровой политики, путем применения новых технологий, должно проводиться комплексно и последовательно. Для удобства восприятия и систематизации мысленно их можно поделить на три группы, каждую из которых следует развивать и модернизировать одновременно.

Итак, к первой группе относят техническое обеспечение органов местного самоуправления. Персонал органов государственной власти следует снабдить современными техническими инструментами (компьютерами, сканерами, телефонами и т.д.).

Вторая группа включает в себя интернет-технологии. Под данным термином понимается использование в деятельности муниципальных органов власти таких инструментов, которые связаны с интернетом, например, служебная электронная почта, профессиональные чаты сотрудников, и т.д.

К третьей группе следует отнести программные продукты, например, LibreOffice, Microsoft Excel, справочные и автоматизированные системы. К данной группе следует также отнести и такой относительно новый продукт как искусственный интеллект (ИИ).

В современных реалиях комплексное развитие данных составляющих может послужить хорошим подспорьем не только в деятельности роста эффективности кадровой политики, но и в повседневной деятельности местных служб.

Главное преимущество автоматизированных систем, – в возможности оперативного управления единым массивом информации для принятия эффективных управленческих решений [1, с. 345]/ Кроме того важно понимать, что использование данных технологий способствует оптимизированию должностей и сокращению кадрового голода.

Такой инструментарий как искусственный интеллект позволяет в кратчайшие сроки оптимизировать информацию, собрать необходимую статистику, подготовиться к докладам, либо презентациям, проще говоря, область применения ограничивается фантазией сотрудника. Широкое использование ИИ снижает количество задействованных сотрудников в рутинных задачах, сокращает сроки принятия решений и является одним из наиболее эффективных средств преодоления кадрового голода и повышения эффективности кадровой политики в органах местного самоуправления.

Таким образом, комплексное развитие всех трех технологических групп позволит во многом нивелировать кадровую проблему в органах муниципальной власти, а также повысит эффективность деятельности, что позитивно скажется на качестве жизни местного населения.

Далее следует добавить, что кроме внедрения технических средств, следует не забывать о других способах улучшения кадровой политики.

Так, не стоит забывать, что регулярные теоретические занятия, как и отработка практических навыков являются также крайне эффективным способом повышения профессионализма сотрудников [2, с. 564]. Кроме того, при внедрении новых инструментов важно их не просто приобрести и поставить на вооружение органов власти, а следует научить ими пользоваться, разработать алгоритм и методику применения.

Следующим логичным шагом развития кадровой политики является работа по омоложению кадрового состава муниципалитетов. Для этого стоит повысить престиж

муниципальной службы, необходимо вложить силы и средства в агитацию среди молодых людей, провести беседы в учебных заведениях о важности данной профессии.

Данные слова следует подкреплять повышением материального достатка сотрудников. В случае отсутствия данной возможности следует использовать другие способы материальной поддержки служащих, например, льготный или бесплатный проезд на общественном транспорте, служебный транспорт, бесплатный обед на работе, предоставление служебного жилья для молодых работников и т.д.

Также повышению эффективности работы кадров и работников способствуют нематериальные стимулы развития и поощрения. Данный способ хоть и имеет прикладной, второстепенный характер, но также способствует развитию эффективности, под ним следует понимать такие мероприятия как вручение наград, грамот, проведение коллективных соревнований, продвижение по карьерной лестнице и т.д.

В заключение данной статьи можно сделать выводы о том, что современная Россия, для преодоления возникших кадровых и государственных проблем, обязана использовать не только проверенные старые методы повышения эффективности кадровой политики, но и активно внедрять и брать на вооружение передовые современные технологии. Исходя из специфики жизнедеятельности органов местного самоуправления, существенный рост эффективности возможен только с помощью привлечения науки.

Литература

1. Троценкова С.М. Актуальные проблемы использования информационных технологий в работе кадровых служб муниципальных органов власти / Цифровое пространство: экономика, управление, социум: сборник 2-й Всероссийской научной конференции, Смоленск, 25 июня 2020 года / Смоленский государственный университет. – Курск: Университетская книга, 2020. С. 344-350.

2. Титаренко С.В., Голикова Ю.Б., Боярская О.В. Проблемы развития кадрового потенциала в муниципальных органах власти // Вестник ГГУ. 2025. № 1. С. 556-567.

3. Щербакова Е.М. Динамика численности городского и сельского населения России / [Электронный ресурс] / URL: <https://demoscope.ru/weekly/2025/01093/barom01.php>

@Бюллетень магистранта 2026 №4