Чурсинова Оксана Александровна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Практика кадровой работы в Администрации Советского района Курской области

Аннотация. В статье проанализирована практика кадровой работы в Администрации Советского района Курской области. Рассмотрены социально-экономические условия, в которых осуществляют деятельность органы местного самоуправления, проанализированы структура и численность кадрового состава, нормативно-правовые основы и оценка эффективности проводимой кадровой политики. Особое внимание уделено проблемам: снижению престижа муниципальной службы, недостаточной работе с кадровым резервом, ограниченным финансированием и низкой мотивации молодых специалистов. На основе выявленных недостатков обозначены направления совершенствования кадровой работы в муниципальной системе управления.

Ключевые слова: муниципальная служба, кадровая политика, кадровый резерв, эффективность управления, местное самоуправление, Советский район, профессиональное развитие, проблемы кадровой работы

@Бюллетень магистранта 2025 №5

Кадровая политика в органах местного самоуправления представляет собой важнейшее направление государственной деятельности, напрямую влияющее на эффективность реализации управленческих решений, качество предоставления муниципальных услуг и уровень доверия населения к власти [4, с. 56]. В современных условиях, характеризующихся динамичными социально-экономическими изменениями, муниципальная служба сталкивается с рядом вызовов [5, с. 102]: снижением престижа профессии, дефицитом квалифицированных кадров, особенно среди молодежи, и необходимостью постоянного обновления профессиональных

компетенций. Эти проблемы особенно остро проявляются на уровне районных администраций, где кадровый потенциал является ограниченным, а возможности привлечения специалистов — существенно ниже, чем в крупных городах. Актуальность темы обусловлена необходимостью глубокого анализа текущего состояния кадровой работы на муниципальном уровне, выявления её слабых сторон и поиска направлений для дальнейшего совершенствования [6, с. 86].

Советский район Курской области представляет собой преимущественно аграрную территорию с устойчивой демографической и социально-экономической структурой. Население района составляет около 15,5 тыс. человек, при этом наблюдается снижение численности молодежи и усиление процессов старения населения, что влияет на кадровый потенциал органов местного самоуправления. Малый и средний бизнес играет ограниченную роль, что также сказывается на возможностях привлечения квалифицированных специалистов в муниципальные структуры.

Внешние социально-экономические условия оказывают существенное влияние на реализацию кадровой политики [7, с. 91]. Отток трудоспособного населения в крупные города, конкуренция со стороны частного сектора и снижение мотивации к государственной и муниципальной службе обостряют проблему воспроизводства квалифицированных кадров. Это требует от органов местного самоуправления разработки более гибких и эффективных механизмов управления персоналом, в том числе через формирование кадрового резерва и внедрение современных инструментов профессионального развития.

Престиж муниципальной службы в районе остаётся относительно низким. Согласно программным документам, одной из ключевых проблем является недостаточная заинтересованность молодежи в службе, а также ограниченное доверие граждан к деятельности органов власти. По прогнозу, уровень доверия должен достичь 76 % к 2027 году, что предполагает активные усилия по повышению открытости и прозрачности кадровой работы, улучшению условий труда и обеспечению социальной защищенности служащих.

@Бюллетень магистранта 2025 №5

Таким образом, кадровая политика в Администрации Советского района реализуется в сложных внешних условиях, требующих адаптивного подхода и учета специфики муниципальной территории.

Кадровый состав Администрации Советского района Курской области на протяжении последних лет сохраняется на стабильном уровне. Общая численность муниципальных служащих составляет 101 человек, что соответствует текущим потребностям муниципального управления.

В структуре служащих преобладают специалисты с длительным стажем работы: 92 % работников имеют опыт муниципальной службы более пяти лет. Это свидетельствует о высокой степени кадровой устойчивости, но одновременно указывает на проблему обновления персонала. Молодые специалисты представлены крайне слабо, что отражает общий тренд снижения интереса молодежи к муниципальной службе и требует принятия дополнительных мер по повышению привлекательности карьеры в этой сфере.

Одним из положительных показателей кадровой политики является высокий уровень компьютеризации рабочих мест. В соответствии с целевыми индикаторами муниципальной программы, к 2024 году обеспечено 100 % техническое оснащение персонала, что создаёт основу для внедрения цифровых HR-технологий и повышения эффективности управления.

Одним из ключевых направлений реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Советском районе Курской области» является организация повышения квалификации и переподготовки кадров. За последние годы обучение прошли 54 служащих, что соответствует плановым значениям, но остаётся недостаточным с учётом потребностей в адаптации к цифровым и нормативным изменениям.

Работа с кадровым резервом также ведётся, но требует дальнейшего развития. По данным программы, в резерв включены 14 человек, а доля вакантных должностей, замещаемых из этого резерва, составляет всего 2,1 %. Это свидетельствует о формальном подходе к формированию и использованию резерва и низкой

@Бюллетень магистранта 2025 №5

вовлеченности потенциальных кандидатов в процесс подготовки к управленческой деятельности.

Финансирование кадровой политики осуществляется в рамках долгосрочной программы, общий объём которой до 2030 года составляет 9 197,76 тыс. рублей. Основная часть средств (около 97%) направлена на укрепление материально-технической базы. На переподготовку и квалификацию выделено 147,97 тыс. рублей, на медосмотры и диспансеризацию – 87,5 тыс. рублей. Такая структура расходов свидетельствует о смещении приоритетов в сторону технического оснащения, в то время как инвестиции в человеческий капитал остаются ограниченными.

Другим проблемным аспектом выступает ограниченность кадрового резерва и формальный подход к его использованию. Замещение вакансий из резерва носит эпизодический характер, что указывает на недостаточную проработку механизмов профессиональной подготовки и мотивации потенциальных кандидатов.

Слабые стороны реализации программ выражаются в неравномерном распределении ресурсов: подавляющая часть финансирования направляется на материально-техническое обеспечение, тогда как расходы на профессиональное развитие кадров остаются минимальными. Это снижает качество кадрового потенциала и ограничивает возможности внедрения современных управленческих технологий.

Исследование состояния работы с кадрами в Администрации Советского района Курской области выявило, что кадровая политика на муниципальном уровне в целом стабильна, но имеет много проблем и ограничений: низкий престиж муниципальной службы среди молодёжи, недостаток ресурсов для развития профессиональных компетенций кадров, недостаточное использование кадрового резерва и низкий уровень доверия жителей. Кадровая политика финансируется в основном за счёт средств, направляемых на материально-техническое оснащение, что снижает возможности инвестиций в человеческий капитал. Отсюда следует, что развитие кадровой политики в муниципальной системе управления должно базироваться на гармоничном сочетании традиционных организационных мер и

@Бюллетень магистранта 2025 №5

современных технологий, что позволит повышать эффективность кадровой работы и укреплять доверие граждан к органам местного самоуправления.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025), Ст. 3 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

2. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 20.03.2025) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Ст. 3822 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/

3. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (последняя редакция), Ст. 1152 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/

4. Заборовская С.Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. 180 с.

5. Знаменский Д.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Ответственный редактор Н.А. Омельченко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 384 с.

6. Коргова М.А. Кадровый менеджмент: учебник для вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 206 с.

7. Фотина Л.В. Кадровые технологии государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2025. 367 с.

@Бюллетень магистранта 2025 №5