

Мурадов Мурад Намик оглы

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Современные проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления

Аннотация. Статья посвящена современным проблемам кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Рассмотрены причины дефицита специалистов на муниципальной службе, сложности привлечения молодых кадров, влияние условий конкретной территории на возможности подбора работников. Отдельное внимание уделено использованию кадрового резерва и сохранению специалистов в органах местного самоуправления.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, муниципальная служба, органы местного самоуправления, кадровый дефицит, молодые специалисты, кадровый резерв, муниципальные служащие.

Как и в большинстве организаций, кадровое обеспечение деятельности органов местного самоуправления сегодня связано не только с тем, чтобы своевременно закрывать имеющиеся вакансии, но и подобрать на них оптимально подходящего специалиста, который соответствует установленным требованиям, имеет подходящий уровень подготовки и способен выполнять должностные обязанности в условиях конкретного муниципального образования. При этом стоит отметить то факт, что сотрудники администраций, отвечающих за работу с персоналом жестко регламентированы российским законодательством в вопросах процедуры и критерий при подборе и отборе кандидатов на замещение муниципальной должности, что приводит к трудностям в конкурировании за необходимых специалистов с другими секторами экономики.

Основные требования к поступлению и прохождению муниципальной службы закреплены в Федеральном законе № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1]. В нем отражены требования к кандидату на вакантную муниципальную должность по уровню образования, стажа, профессиональных знаний и умений, а также ряда ограничений, установленных для муниципальных служащих. Одновременно Федеральный закон № 33-ФЗ определяет современные основы организации местного самоуправления и порядок исполнения полномочий муниципальных органов [2]. Поэтому кадровый вопрос соответствия сотрудников местного органа власти и реализуемых им полномочий остается достаточно острым и требует от руководства местной администрации предельного внимания.

Одной из наиболее заметных проблем остается кадровый дефицит. Е.С. Дашкова и Ю.И. Кривошеев среди причин данной ситуации выделяют невысокий уровень оплаты труда, недостаточную привлекательность муниципальной службы, сложность отбора и профессиональные риски [3, с. 20–31]. Эти факторы, по мнению данных исследователей, заметно ограничивают возможности администрации при поиске работников. Так, например, если кандидат подходит по всем требованиям на вакантную должность на муниципальной службе, это еще не означает что соискатель примет это предложение и заключит трудовой договор, так как со стороны организаций других сфер могут поступить более привлекательные предложения в плане оплаты, ответственности и условий труда.

Особенно остро дефицит кадров проявляется в небольших муниципальных образованиях. Это напрямую связано с территориальной составляющей, в том числе и в численности проживающего в муниципалитете трудоспособного населения, ведь очень часто из небольших поселений специалисты, в том числе и молодые, уезжают в более крупные города или не возвращаются с мест учебы, тем самым сокращая местный рынок труда и возможный перечень кандидатов, соответствующих необходимым требованиям. При этом из больших городов напротив нет необходимого потока потенциальных соискателей на вакантные должности на муниципальную службу, так как для таких кандидатов остро стоит вопрос о смене места жилья и образа жизни и зачастую эти вопросы пересиливают положительные

стороны работы в местных органах власти, что влечёт к снижению числа соискателей при отборе кадров на пустующие ставки в маленьких администрациях. Это же подтверждается в исследованиях С.В. Чиванова, который отмечает влияние особенностей конкретной территории на состояние кадрового обеспечения и необходимость учитывать местные условия при оценке имеющихся проблем в обеспечении квалифицированными кадрами [6, с. 206–209].

Отдельное место занимает проблема привлечения молодых специалистов. Подготовка выпускников по направлениям государственного и муниципального управления сама по себе еще не означает, что после обучения они пойдут работать в органы местного самоуправления. Для молодого человека значение имеют не только специфика трудовой деятельности и наличие вакансии, но и дальнейшие перспективы работы, возможный карьерный рост и общие условия муниципальной службы.

Н.В. Проказина отмечает в своей работе, что муниципальная служба, как правило, привлекает молодежь своей стабильностью, социальными гарантиями, возможностью профессионального развития и участием в решении общественно значимых задач [4, с. 75–93]. Вместе с этим автор выделяет и ряд факторов, которые снижают интерес молодых специалистов, среди которых невысокая динамика карьерного роста, недостаток нематериальных стимулов и недостаточная цифровизация отдельных рабочих процессов, что для поколения зуммеров очень значимо [4, с. 75–93].

В результате, для кадрового обеспечения муниципальной службы, возникает достаточно сложная ситуация. С одной стороны, работа в органе местного самоуправления дает молодому специалисту возможность получить практический опыт и участвовать в решении задач конкретной территории. С другой стороны, если дальнейшие профессиональные перспективы выглядят неясно, такой сотрудник может воспринимать муниципальную службу как временное место работы, для накопления опыта в профессиональном спектре. Для администрации же это означает необходимость не только привлекать молодых работников, но и создавать условия, при которых они будут заинтересованы оставаться в системе муниципального управления.

Одним из инструментов решения данной проблемы является кадровый резерв. Его смысл заключается в том, чтобы заранее определить работников и кандидатов, которые в дальнейшем могут рассматриваться для замещения соответствующих должностей. Однако само наличие списка резервистов не решает кадровую проблему полностью.

О.В. Рогач на основе опроса 3066 муниципальных служащих отмечает достаточно низкие оценки эффективности технологии кадрового резерва. Кроме того, молодые специалисты реже других групп сотрудников связывают свою дальнейшую карьеру с продолжительной работой в органах местного самоуправления [5, с. 93–112]. Это показывает, что кадровый резерв должен быть связан с реальными возможностями профессионального и должностного роста. Если человек не видит перспективы перехода на более ответственную должность или применения новых профессиональных навыков, включение в резерв само по себе мало влияет на его решение продолжать муниципальную службу.

С проблемой кадрового резерва тесно связан вопрос профессионального развития. Муниципальному служащему приходится работать в условиях постоянного обновления законодательства, изменения отдельных процедур и внедрения новых информационных систем. Полученной при поступлении на службу подготовки со временем может быть недостаточно. Поэтому повышение квалификации и обновление профессиональных знаний имеют значение не только как формальное требование, но и как необходимое условие нормального выполнения должностных обязанностей.

При этом профессиональное развитие имеет значение и с точки зрения сохранения кадров. Если муниципальный служащий видит возможность освоить новые направления работы, повысить квалификацию и в дальнейшем претендовать на более высокие должности, его заинтересованность в продолжении муниципальной службы может быть выше. В противном случае обучение может восприниматься только как очередная обязательная процедура, которая практически не влияет на дальнейшую профессиональную траекторию.

Еще одна проблема связана уже с теми работниками, которые имеют значительный стаж муниципальной службы. В исследовании О.В. Рогач отмечаются проявления усталости, профессионального выгорания и более формального отношения к отдельным рабочим задачам у части служащих с большим стажем [5, с. 93–112]. Это означает, что кадровое обеспечение нельзя связывать только с привлечением новых работников. Для местной администрации не менее важно сохранить специалистов, которые уже имеют практический опыт, знают территорию и особенности работы конкретного органа власти.

Потеря опытного сотрудника особенно заметна в небольшом муниципальном образовании. Его замена требует поиска нового кандидата, проведения установленных процедур и времени на адаптацию в должности. При ограниченном местном рынке труда найти специалиста с аналогичным опытом бывает сложно. Поэтому вопросы удержания кадров напрямую связаны с устойчивостью работы самой администрации.

Рассмотренные проблемы имеют различное происхождение. Часть из них формируется за пределами самого муниципального органа и связана с состоянием рынка труда, миграцией населения, уровнем привлекательности муниципальной службы и конкуренцией с другими работодателями. Другие проблемы возникают уже внутри системы и касаются профессионального развития, использования кадрового резерва, карьерных возможностей и сохранения опытных работников.

При этом разделять эти группы полностью нельзя. Например, ограниченный рынок труда усиливает значение кадрового резерва, а сложности с привлечением молодых специалистов делают более важным сохранение уже работающих сотрудников. По этой причине кадровые проблемы местной администрации необходимо рассматривать во взаимосвязи, а не отдельно друг от друга.

Подводя итог, можно отметить, что кадровое обеспечение органов местного самоуправления сегодня сталкивается сразу с несколькими проблемами. Наиболее заметными среди них являются дефицит специалистов, сложности привлечения молодых работников, ограниченность кадровых возможностей небольших

территорий и недостаточная эффективность отдельных механизмов профессионального и должностного развития.

Для конкретной местной администрации набор этих проблем может отличаться. Поэтому дальнейшая оценка кадрового обеспечения должна учитывать не только общие требования муниципальной службы, но и особенности самой территории, состояние местного рынка труда и фактические возможности органа власти по привлечению и сохранению специалистов.

Литература

1. 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/?ysclid=mtu7t1bqs8333903579.
2. Федеральный закон от 20.03.2025 № 33-ФЗ (ред. от 09.04.2026) «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти». Ст. 1200 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_501319/?ysclid=mtu7wy6o5t384038689
3. Дашкова Е.С., Кривошеев Ю.И. Проблемы кадрового обеспечения муниципальной службы в Российской Федерации // Современная экономика: проблемы и решения. 2025. № 12. С. 20–31.
4. Проказина Н.В. Привлекательность муниципальной службы в субъективных оценках молодежи // Среднерусский вестник общественных наук. 2025. Т. 20. № 2. С. 75–93.
5. Рогач О.В. Эффективность технологии кадрового резерва в органах власти (результаты опроса муниципальных служащих) // Социологическая наука и социальная практика. 2026. Т. 14. № 2. С. 93–112.
6. Чиванов С.В. Актуальные проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления // Молодой ученый. 2026. № 7 (610). С. 206–209.