

УДК 342.553

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Анастасия Михайловна Смагина

студент

Екатерина Анатольевна Мягкова

кандидат экономических наук, доцент

eam24@rambler.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье проведен анализ формирования кадровой политики в органах местного самоуправления, на основе которого выявлен недостаточный уровень профессиональной подготовки кадров, отсутствие молодых специалистов, низкий уровень заинтересованности персонала в конечных результатах труда. Предложен способ устранения отмеченных проблем.

Ключевые слова: кадровая политика, местное самоуправление, персонал.

Органы местного самоуправления – это наиболее близкий уровень власти к гражданам, от работы которого зависит уровень развития территории и повышение качества жизни населения в муниципальных образованиях. Для решения большого количества вопросов, находящихся в ведении этого органа, необходимо наличие соответствующего штата сотрудников, которое связано с проведением работ по набору, отбору и найму квалифицированного персонала. Для этого необходимо четко сформулировать направления кадровой политики, представляющая собой свод правил, принципов и механизмов, согласно которому осуществляется работа и взаимодействие руководителя с коллективом [1, 7, 8]. Она документально не оформляется, но ее наличие позволяет избегать серьезных конфликтных ситуаций, повышать эффективность деятельности трудового коллектива, исключать необоснованные расходы.

Муниципальное образование Староюрьевский сельсовет обладает статусом сельского поселения и входит в состав муниципального образования Тамбовской области. Район состоит 49 сельский населенных пунктов, объединенных в 9 сельсоветов, из них 16 сел, 26 деревень, 7 поселков.

Анализ кадрового состава (таблица 1) администрации Староюрьевского сельсовета Тамбовской области за 2020-2022 гг. показал, что численность персонала за последние три года не изменилась (специалистов – 12 человек).

Таблица 1

Динамика кадрового состава администрации Староюрьевского сельсовета за 2020-2022 гг., чел.

Наименование должности	2020 г	2021 г	2022 г	2022г. в % к 2020г.
Глава администрации	1	1	1	100
Заместитель главы	1	1	1	100
Экономист	1	1	1	100
Бухгалтер	2	2	2	100
Специалист	4	4	4	100
Юрист	1	1	1	100

Специалист военному учету	2	2	2	100
Сторож	1	1	1	100
Уборщица	1	1	1	100
Водитель	1	1	1	100

Следует отметить, что из общей численности работников администрации Староюрьевского сельсовета 2 сотрудника имеют среднее и начальное профессиональное образование; 5 сотрудников среднее специальное образование; 8 сотрудников высшее образование (рис. 1).



Рисунок 1 – Анализ профессионального уровня сотрудников администрации Староюрьевского сельсовета за 2020 - 2022 гг., %

В процессе проведенного анализа были выявлены негативные тенденции относительно возрастного состава коллектива, который изменился в сторону увеличения старших возрастных групп. Основная доля сотрудников администрации сельсовета 66,8% – старше 45 лет, сотрудники в возрасте от 35 до 45 лет – 33,2%. Полностью отсутствует группа сотрудников в возрасте 25-35 лет (рис. 2). Именно молодые специалисты являются важным элементом воспроизводства рабочей силы в организации. В связи с этим возникает необходимость в привлечении на муниципальную службу молодых квалифицированных специалистов, что будет способствовать укреплению стабильности в органах местного самоуправления [2-4].

В администрации практически не ведется работа по оценке, повышению квалификации сотрудников сельсовета, определению перспектив продвижения по службе муниципальных служащих [3]. В связи с этим одним из направлений по совершенствованию кадрового обеспечения администрации Староюрьевского сельсовета является своевременное направление муниципальных служащих администрации на повышение квалификации, проведение переаттестации, которое способствует повышению знаний и навыков сотрудников.

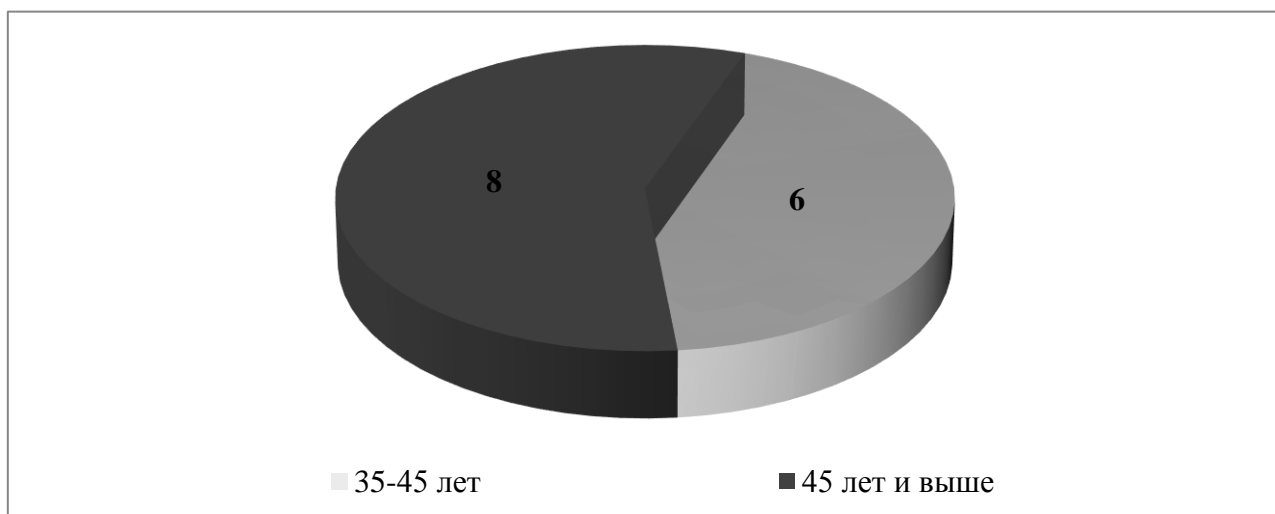


Рисунок 2 – Динамика структуры возрастного состава сотрудников администрации Староюрьевского сельсовета за 2020-2022 гг., чел.

Одним из направлений кадровой политики является разработка системы стимулирования и механизмов мотивации труда [4-6]. Исследования показали, что величина должностных окладов муниципальных служащих администрации Староюрьевского сельсовета является очень низкой, сотрудники, привлекаемые на муниципальную службу за счет внешних источников, не заинтересованы в низкооплачиваемой работе и увольняются, не проработав несколько месяцев на данной должности. Такая ситуация создает большую напряженность среди других работников, на которых возлагается дополнительная нагрузка [5].

Таким образом, все выявленные проблемы связаны с отсутствием сотрудника в штате администрации сельсовета, который будет заниматься вопросами разработки и реализации направлений кадровой политики.

Список литературы:

1. Гусева М.Н. Структура имиджа будущего менеджера в области государственного и муниципального управления // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. 2009. № 11. С. 108.
2. Крутикова В.В. Молодые кадры АПК на рынке труда//В сборнике: Аграрная наука - сельскому хозяйству. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный за выпуск И.Я. Пигорев. 2009. С. 211-215.
3. Крутикова В.В. Управление человеческим капиталом на муниципальном уровне//Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. № 11. С. 92-95.
4. Мягкова Е.А. Кадровое обеспечение производственного процесса//Теория и практика мировой науки. 2017. № 3. С. 9-11.
5. Мягкова Е.А. Подготовка кадров для АПК Тамбовской области//Наука и Образование. Мичуринск. 2020. Т. 3. № 1. С. 36.
6. Мягкова Е.А., Курдюмова Е.Н., Прокопова А.С. Основные направления улучшения кадрового потенциала//Наука и Образование. Мичуринск. 2019. Т. 2. № 2. С. 323.
7. Мягкова Е.А., Староскольский А.Ю., Староскольский Н.Ю., Буганова Н.В. Подготовка государственных и муниципальных служащих: проблемы и пути решения//Наука и Образование. Мичуринск. 2021. Т. 4. № 1.
8. Синепупова О.С., Гусева М.Н. Имидж государственного служащего как фактор социально-экономического развития территории// Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2015. № 4. С. 26-30.

UDC 342.553

**PROBLEMS OF PERSONNEL POLICY IN LOCAL GOVERNMENT
BODIES**

Anastasia M. Smagina

student

Ekaterina A. Myagkova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

eam24@rambler.ru

Michurin State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article analyzes the formation of personnel policy in local governments, on the basis of which an insufficient level of professional training of personnel, a lack of young specialists, and a low level of staff interest in the final results of labor are revealed. A way to eliminate the noted problems is proposed.

Key words: personnel policy, local self-government, personnel.

Статья поступила в редакцию 02.09.2022; одобрена после рецензирования 03.10.2022; принята к публикации 20.10.2022.

The article was submitted 02.09.2022; approved after reviewing 03.10.2022; accepted for publication 20.10.2022.