

**УДК 331.1**

**Лачкова Анна Борисовна**  
**Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская**  
**международная академия», г. Москва**

## **ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

***Аннотация:** В статье проведен анализ состояния местного самоуправления в современной России. Обозначены основные проблемы в рамках кадрового обеспечения. Выделены приоритетные направления совершенствования кадрового обеспечения местного самоуправления.*

***Ключевые слова:** муниципальные учреждения, муниципальные организации, муниципальные служащие, кадровая политика, кадровое обеспечение.*

**Lachkova Anna Borisovna**  
**Master student OCHU VO "Moscow**  
**International Academy", Moscow**

## **MAIN PROBLEMS OF LOCAL SELF-GOVERNMENT AT THE PRESENT STAGE**

***Abstract:** The article analyzes the state of local self-government in modern Russia. The main problems in the framework of staffing are outlined. Priority directions for improving the staffing of local self-government have been identified.*

***Key words:** municipal institutions, municipal organizations, municipal employees, personnel policy, staffing.*

Особенностью российского рынка труда государственных и муниципальных служащих является устойчивое, причем на протяжении многих лет преобладание уволившихся «по собственному желанию» и одновременное сокращение доли высвобождаемых работников. Анализ причин увольнения зарегистрированных безработных показал, меньшая часть уволилась по причинам, которые действительно можно квалифицировать как их «собственное желание»: переезд на другое место жительства, состояние здоровья и семейные обстоятельства, конфликт с руководством, неподходящий режим работы. Остальные, в первую очередь квалифицированные работники ушли с работы по экономическим мотивам: из-за хронических невыплат, низкого уровня заработной платы, периодических остановок предприятия и длительных неоплачиваемых отпусков.

Дефицит трудовых ресурсов, сформировался под воздействием тенденций присущих в основе своей российскому рынку труда.

Первая тенденция - большая неоднородность безработицы по регионам России. Непропорциональность отечественной безработицы, по мнению экспертов, вызвана тем, что не все работники готовы переселяться в регионы, где есть работа.

В результате на рынках труда России, в том числе локальных, возникают серьезные диспропорции между спросом и предложением. Нехватка рабочей силы в одних регионах, например, в центре, соседствует с избытком рабочих мест в других регионах. Как следствие идея с помощью миграции населения сбалансировать региональные рынки труда, пока далека от практического воплощения, так как она не учитывает низкую трудовую мобильностью россиян. Стоит отметить, что подобная ситуация не вызвана кризисом - она практически традиционна для России.

Вторая тенденция – неспособность предприятий установить привлекательную заработную плату работникам сферы государственного и муниципального управления. На данный момент не все организации государственного и муниципального управления могут себе позволить «роскошь» конкуренции за высокопроизводительных работников на рынке труда.

Как результат, непривлекательность заработной платы и отсутствие материально аргументированного интереса, вынуждает квалифицированных специалистов выбирать занятость в коммерческих организациях, где сумма совокупного дохода значительно выше.

Третья тенденция - несоответствие потребностей отечественного рынка труда и численности имеющихся на нем квалифицированных специалистов. Практика сложилась так, что отечественные учебные заведения в избыточном количестве готовят юристов, экономистов, менеджеров. Но приоритетными для изучения дисциплинами остаются те, что дают наибольшее представление о бизнес-структурах страны. Доля студентов по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» по-прежнему мала.

Таким образом, чтобы максимально удовлетворять потребности развития государственной службы, обеспечивать органы государственной власти высокопрофессиональными кадрами, отвечающими требованиям обновленной профессиональной государственной службы - система подготовки кадров и дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих требует дальнейшего совершенствования. В рамках совершенствования государственного управления требуется внедрение новых управленческих технологий и инструментов, формирование у государственных гражданских служащих обновленной системы социально- ориентированных взглядов и убеждений, государственного мышления и опережающего развития профессиональных

качеств и умений, отвечающих современным стандартам государственно-управленческой деятельности.

**Использованные источники:**

1. Государственная и муниципальная служба. - М.: Юрайт, 2019. - 368 с.
2. Большакова Ю.А. НАПРАВЛЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ // Инновационная наука. 2021. №11-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/napravleniya-otsenki-effektivnosti-munitsipalnogo-upravleniya>
3. Борисов Михаил Владимирович СУБЪЕКТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ // E-Scio. 2021. №5 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/subekty-munitsipalnogo-upravleniya>
4. Георг Г.М. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В РФ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ // Инновационная наука. 2022. №2-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-upravleniya-munitsipalnoy-sobstvennostyu-v-rf-v-sovremennyh-usloviyah>