

Семченко Ирина Владимировна

кандидат социологических наук, доцент

Белгородский государственный национальный исследовательский

университет Россия, г. Белгород

Попов Александр Александрович

выпускник кафедры социологии и организации работы с молодёжью,

Белгородский государственный национальный исследовательский

университет Россия, г. Белгород

**КАДРОВАЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ СФЕРЫ МОЛОДЁЖНОЙ
ПОЛИТИКИ В МУНИЦИПАЛИТЕТЕ: МЕТОДИКА ОЦЕНКИ И
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТРАНЕНИЮ ДЕФИЦИТА**

Аннотация: В статье рассматривается проблема кадрового дефицита в муниципальных учреждениях молодёжной политики. Обоснована необходимость внедрения комплексной методики оценки кадровой обеспеченности, включающей количественные, качественные показатели и индикаторы устойчивости персонала. Представлен расчёт интегрального индекса, позволяющий классифицировать уровень кадровой ситуации от критического до высокого. Проведена апробация методики на примере типичного муниципального района, выявившая критическое состояние кадровой обеспеченности. Сформулированы практические рекомендации по оптимизации штатной структуры, развитию целевого обучения, закреплению специалистов и формированию кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровая обеспеченность, муниципальная молодёжная политика, дефицит кадров, методика оценки, специалист по работе с молодёжью, интегральный индекс, кадровый потенциал.

Annotation: The article examines the problem of staffing shortages in municipal youth policy institutions. The necessity of implementing a comprehensive methodology for assessing staffing levels, including quantitative, qualitative indicators and personnel sustainability metrics, is substantiated. The calculation of

an integral index is presented, allowing for the classification of the staffing situation from critical to high. The methodology was tested on the example of a typical municipal district, revealing a critical state of staffing. Practical recommendations are formulated for optimizing the staffing structure, developing targeted training, retaining specialists, and forming a personnel reserve.

Key words: staffing level, municipal youth policy, staff shortage, assessment methodology, youth work specialist, integral index, human resource potential.

Результативность государственной молодёжной политики напрямую зависит от кадров, работающих на муниципальном уровне. Именно здесь специалисты ежедневно взаимодействуют с молодёжью, запускают проекты, выстраивают воспитывающую среду. Однако в последние годы всё заметнее проявляется нехватка квалифицированных сотрудников, способных грамотно сопровождать молодёжные инициативы и поддерживать работу муниципальных учреждений сферы [1, 2]. Этот разрыв тормозит достижение национальных целей, обозначенных Указом Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 (в частности, задачи по формированию системы подготовки кадров для приоритетных отраслей), и выполнение задач Стратегии реализации молодёжной политики до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 августа 2024 г. № 2233-р), которая прямо ориентирует регионы на создание устойчивой системы подготовки и сопровождения кадров. [3, 4].

Как отмечает Д. Е. Грибов, кадровая обеспеченность в этой сфере носит интегральный характер: с одной стороны, она предполагает достаточную численность сотрудников для покрытия всех направлений работы, с другой — требует, чтобы уровень их компетенций (знания нормативных актов, навыки проектного управления, понимание психологических особенностей молодёжи) соответствовал как закреплённым в профессиональном стандарте требованиям, так и специфике конкретных муниципальных задач. [5]. Опираясь на концепции человеческого капитала и компетентностного подхода, можно утверждать, что кадровая обеспеченность не сводится к

замещению вакансий, а предполагает наличие у специалистов проектных, коммуникативных, управленческих и ценностно-мировоззренческих компетенций [6, с. 83].

Нормативно-правовую базу составляют Федеральный закон от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации», профессиональный стандарт «Специалист по работе с молодёжью» (приказ Минтруда России от 12.02.2020 г. № 59н), а также региональные программы развития кадрового потенциала. Однако механизмы практической оценки и восполнения кадрового дефицита на муниципальном уровне проработаны недостаточно.

Для объективной диагностики кадровой ситуации в муниципальном образовании предлагается методика, основанная на расчёте интегрального индекса кадровой обеспеченности (ИИКО). Методика включает три группы показателей: количественные (коэффициент укомплектованности штатов и нагрузка на одного специалиста), качественные (индекс квалификационного соответствия и доля специалистов, прошедших повышение квалификации) и показатели кадровой устойчивости (коэффициент текучести кадров и средний стаж работы в должности). Каждый показатель переводится в баллы от 0 до 1 с помощью шкал нормирования, после чего баллы умножаются на весовые коэффициенты: 0,4 для количественных и качественных групп, 0,2 – для группы устойчивости. Итоговый индекс интерпретируется так: от 0,85 до 1,00 – высокая обеспеченность, от 0,65 до 0,84 – средняя (допустимая), от 0,45 до 0,64 – низкая, тут уже требуется оперативное реагирование, а всё, что ниже

0,45, — критическая кадровая ситуация.

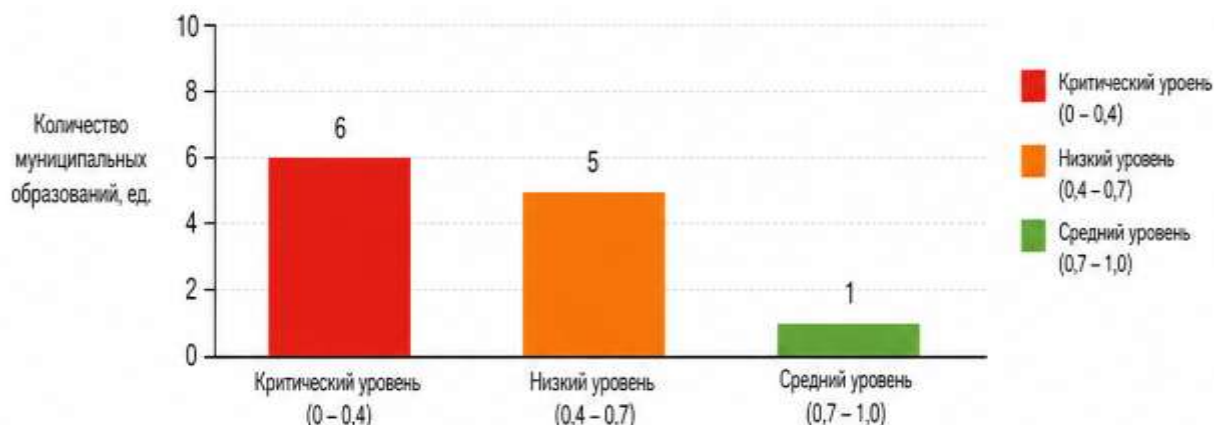


Рисунок 1. уровень кадровой обеспеченности по данным выборочного анализа за 2024 год

Как видно из рисунка, из двенадцати муниципалитетов только один хоть как-то дотягивает до среднего, остальные болтаются в зоне низкой или критической обеспеченности, а это, сами понимаете, серьёзно мешает выполнять мероприятия муниципальных программ и напрямую портит качество молодёжных проектов. Чтобы стало понятнее, как работает методика, возьмём типовой муниципальный район – там около 18 тысяч молодёжи, в штате «Молодёжного центра» значится 6 специалистов, а по факту работает только 4. Все исходные цифры и расчёт интегрального индекса как раз и сведены в таблице 1.

Таблица 1.

Расчёт интегрального индекса

Показатель	Фактическое значение	Балл	Вес	Взвешенный балл
Коэффициент укомплектованности (Куш)	0,67	0,5	0,2 (в составе количественного блока)	0,10
Нагрузка на 1 специалиста (чел.)	4500	0,2	0,2	0,04
Индекс квалификационного соответствия (Икс)	50 %	0,5	0,2 (в составе качественного блока)	0,10

Доля прошедших повышение квалификации	75 %	0,8	0,2	0,16
Коэффициент текучести (Кт)	50 %	0	0,1	0,00
Средний стаж в должности (лет)	1,5	0,3	0,1	0,03
Интегральный индекс (ИИКО)	—	—	1,0	0,43

1. Полученное значение индекса составило 0,43, что свидетельствует о критическом состоянии кадровой обеспеченности, при этом доминирование низких оценок по критерию укомплектованности и высокая текучесть кадров указывают на системные дисфункции, требующие безотлагательных управленческих решений. На основании проведённого анализа предлагается комплекс мер, по преодолению кадрового дефицита в муниципальной молодёжной политике:
2. Оптимизация штата и сетевое взаимодействие. Пересмотреть нормативы численности (не более 1500 человек молодёжи на специалиста), при нехватке кадров привлекать внешних специалистов из вузов и НКО на договорной основе.
3. Подготовка и переподготовка кадров. Внедрить целевое обучение с обязательством отработки не менее 3 лет, организовать переподготовку действующих сотрудников без профильного образования.
4. Мотивация и адаптация. Ввести стимулы (доплаты, компенсация аренды жилья, участие в грантовых конкурсах), внедрить систему наставничества.
5. Кадровый резерв. Ежегодно проводить стажировки для студентов и выпускников, лучших включать в резерв с преимущественным правом замещения вакансий.
6. Мониторинг. Интегрировать расчёт интегрального индекса кадровой обеспеченности в муниципальную статистику для своевременной корректировки политики.

Таким образом, разработанная методика даёт руководителям муниципальных органов управления практический инструмент для объективной диагностики кадровой ситуации, а предложенные рекомендации формируют системный подход к устранению дефицита. Дальнейшее развитие темы видится в интеграции методики в региональные системы показателей эффективности и разработке стандартов минимальной кадровой обеспеченности муниципальных учреждений молодёжной политики.

Использованные источники:

1. Бизин, С. В. Стратегический анализ региональной молодёжной политики и оценка кадровой обеспеченности региона / С. В. Бизин // Экономика, предпринимательство и право. — 2022. — Т. 12, № 2. — С. 879–896. — DOI 10.18334/err.12.2.114252.
2. Елисеев, А. Л. Кадровое обеспечение реализации государственной молодёжной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях / А. Л. Елисеев // Вестник государственного и муниципального управления. — 2014. — № 3. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года: Указ Президента РФ № 309 от 07.05.2024. – М., 2024.
3. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р «Об утверждении Стратегии реализации молодёжной политики в Российской Федерации на период до 2030 года»
5. Грибов Д. Е. Формирование модели эффективного кадрового обеспечения в сфере молодёжной политики // Управленческий учёт. — 2021. — № 11. — С. 672–681.
6. Сахарова Т. Н., Тамарская Н. В., Стремилова О. В., Батаева М. Д. Стратегии компетентностного развития специалистов по работе с молодёжью // Ярославский педагогический вестник. — 2021. — № 2 (119). — С. 26–32.