# АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 352.07 JEL R5 DOI 10.26425/1816-4277-2018-8-5-10

**Енгалычев Искак Хамзяевич**
студент, ЧОУ ВО
«Московский университет
имени С.Ю. Витте», г. Москва
***e-mail:*** *koh-indira@mail.ru*

**Кохановская Индира Ирековна**
канд. экон. наук, ЧОУ ВО
«Московский университет
имени С.Ю. Витте», г. Москва
***e-mail:*** *vkohanovskaya*@muiv.ru

## РАЗРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ МОДЕЛИ ПОДБОРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АДМИНИСТРАЦИЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.*** *Разработан комплекс мероприятий и методологических рекомендаций по совершенствованию модели подбора трудовых ресурсов в администрацию муниципального образования на примере городского поселения Каменка Пензенской области Российской Федерации. Важнейшим элементом повышения качества деятельности муниципальных служащих является интеграция в их деятельность последних достижений цифровых технологий. Цифровые технологии, которые целесообразно внедрять в деятельность муниципальных служащих, представлены в основном современным программным обеспечением, оптимизирующим усилия и повышающим транспарентность их деятельности. Показано, что внедрение в модель подбора трудовых ресурсов в администрацию муниципального образования электронной системы минимизирует субъективный фактор при отборе трудовых ресурсов и максимизирует эффект от проведенных мероприятий.*

***Ключевые слова:*** *трудовой ресурс, конкурс на замещение вакантной должности, квалификация, цифровая экономика, программное обеспечение.*

**Engalychev Iskak**
Student, Moscow State University
named after S.Yu. Witte, Moscow
***e-mail:*** *koh-indira@mail.ru*

**Koxanovskaya Indira**
Candidate of Economic Sciences,
Moscow State University named
after S.Yu. Witte, Moscow
***e-mail:*** *vkohanovskaya@muiv.ru*

## DEVELOPMENT OF PROPOSALS TO IMPROVE THE ACTIVE MODEL OF SELECTING LABOR RESOURCES TO ADMINISTRATION OF MUNICIPAL EDUCATION

***Abstract.*** *A set of measures and methodological recommendations for improving the model of the selection of labor resources in the administration of the municipal formation by the example of the urban settlement of Kamenka in the Penza region of the Russian Federation has been developed. The most important element in improving the quality of municipal employees is the integration into their activities of the latest achievements of digital technologies. Digital technologies that are advisable to introduce into the activities of municipal employees are represented mainly by modern software that optimizes efforts and enhances the transparency of their activities. It is shown that the introduction of the electronic system in the model of recruitment of labor resources to the administration of the municipal formation minimizes the subjective factor in the selection of labor resources and maximizes the effect of the conducted activities.*

***Keywords:*** *labor resource, competition for vacant position, qualification, digital economy, software.*

В современных условиях развитие роли местного самоуправления в Российской Федерации (далее – РФ) приобрело ключевое значение для эффективной организации хозяйства на местном уровне. В этих условиях важнейшим элементом, определяющим эффективность муниципального управления, является квалификация муниципальных служащих, способных исполнять свои функции в рамках определенной законодательством компетенции [6]. От уровня профессионализма, квалификации и порядочности муниципальных служащих зависит качество исполнения муниципальных и государственных функций, которые переданы на места, уровень доверия со стороны жителей муниципального образования, качество развития муниципальной экономики, деловой

© Енгалычев И.Х., Кохановская И.И., 2018

активности в экономике, и, соответственно, уровня и качества жизни населения муниципального образования [8]. Наиболее эффективная реализация перечисленных выше факторов определяется организацией научно обоснованной системы отбора трудовых ресурсов в органы местного самоуправления, которая будет способствовать увеличению кадрового потенциала органов местного самоуправления, а также ограничению доступа на муниципальную службу неквалифицированных сотрудников, которые преследуют целью получение личных преференций от занимаемой должности, а не решение вопросов местного значения [9; 10]. В современных условиях происходят кардинальные сдвиги в области социально-экономических отношений, связанные со становлением цифровых технологий. Одним из приоритетов развития народного хозяйства в РФ является развитие цифровой экономики. Цифровые технологии преобразуют деятельность органов государственной и муниципальной власти, повышая доступ и качество услуг для населения, сокращая издержки, а также увеличивая транспарентность их деятельности для общества [7]. На наш взгляд, применение цифровых технологий в процессе организации системы отбора трудовых ресурсов в администрацию муниципального образования обеспечит максимизацию квалификационного потенциала и увеличит эффективность решения вопросов местного значения в муниципальном образовании, которые прописаны в Федеральном законе ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [3].

В качестве объекта исследования мы будем использовать администрацию городского поселения (далее − ГП) Каменка Пензенской области РФ [1; 2]. Для выявления современного состояния в области имеющейся системы отбора трудовых ресурсов в администрацию ГП проведено анкетирование среди персонала ряда структурных подразделений [5]. Для статистической точности авторы провели расчет необходимой минимальной выборки, которая позволит утверждать о выявленной тенденции по следующей формуле:

$$ss = z^2 p\ (1-p) / c^2, \quad (1)$$

где *ss* – объем выборки; *z* – доверительная вероятность, отражающая, с какой вероятностью случайный ответ попадет в доверительный интервал (точность выборки); *p* − процент интересующих респондентов или ответов, в десятичной форме; *c* – доверительный интервал в десятичной форме, характеризующий допустимую ошибку в долях.

Используя формулу (1), проведем расчет объема выборки, исходя из генеральной совокупности 150 сотрудников администрации ГП. В качестве доверительной вероятности используется показатель 95 %, процент интересующих респондентов составляет 0,5, а доверительный интервал − 0,1. Значение нормированного отклонения оценки z от среднего значения в зависимости от доверительной вероятности a полученного результата приведено в таблице 1.

*Таблица 1*

**Нормированное отклонение оценки *z* от среднего значения в зависимости от доверительной вероятности *a* полученного результата**

| *a*, % | 60 | 70 | 80 | 90 | 90 | 95 | 97 | 99,0 | 99,7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *z* | 0,84 | 1,03 | 1,29 | 1,44 | 1,65 | 1,96 | 2,18 | 2,58 | 3,0 |

*Источник: [15]*

Исходя из приведенных условий, рассчитаем объем выборки.

$$ss = 1{,}96^2 \cdot 0{,}5 \cdot 0{,}5 / 0{,}1^2 = 96. \quad (2)$$

Рассчитаем корректировку для малой генеральной совокупности из 96 сотрудников администрации ГП и взятой ранее генеральной совокупности из 150 сотрудников по следующей формуле:

$$css = ss\ / [1+(ss-1) / pop], \quad (3)$$

где *css* – скорректированная выборка; *ss* – объем выборки; *pop* – генеральная совокупность.

Подставив данные по генеральной совокупности, основанной на количестве сотрудников администрации г. Каменка, получим:

$$css = 96 / [1 + (96 - 1) / 150 = 59. \quad (4)$$

Из результатов расчета видно, что объем выборочной совокупности с учетом корректировки составит 59 сотрудников и репрезентативность 95 %, что является минимальным количеством сотрудников, которых необходимо опросить.

Авторами было опрошено 67 сотрудников, работающих в администрации г. Каменка. Структура ответов респондентов на вопросы, касающиеся приема на муниципальную службу в администрацию ГП, приведена в таблице 2.

*Таблица 2*

**Структура ответов респондентов на вопросы о приеме на муниципальную службу в администрацию ГП г. Каменка Пензенской обл. РФ**

| Формулировка вопроса | Варианты ответа | Распределение ответов, % |
|---|---|---|
| Как вас приняли на занимаемую должность? | Продвинулся по служебной лестнице | 48 |
| | Состоял в кадровом резерве | 0 |
| | Приняли на должность из внешней среды | 52 |
| В процессе приема на должность к вам предъявляли высокие квалификационные требования? | Да, в соответствии с квалификационными стандартами | 35 |
| | Нет, меня приняли без предъявления специальных требований | 58 |
| | Меня устроили по личному знакомству | 7 |
| Когда вас принимали на занимаемую должность, какие вступительные испытания вы проходили? | Квалификационный тест | 22 |
| | Собеседование | 15 |
| | Испытательный срок | 14 |
| | Отсутствие испытаний | 47 |
| | Другое | 2 |

*Составлено по материалам исследования*

Из таблицы 2 следует, что занимаемой должности работники администрации добились посредством продвижения по служебной лестнице (48 %) или были приняты из внешней среды (52 %). При этом в процессе опроса выяснилось, что в ГП Каменка отсутствует кадровый резерв и муниципальный закон, регулирующий набор персонала на муниципальную службу посредством формирования кадрового резерва.

Опрос респондентов, касающийся вопроса уровня квалификационных требований при приеме на работу, также показал, что высокие квалификационные требования в процессе приема на работу им не предъявлялись. Так, 58 % респондентов указали, что к ним не предъявлялись какие-либо специальные требования в процессе трудоустройства, а 7 % респондентов приняли на должность по личному знакомству либо посредством прохождения практики. Только 35 % респондентов указали, что в процессе трудоустройства им предъявлялись специализированные квалификационные требования.

На вопрос, какие испытания вы проходили, когда вас принимали на занимаемую должность, подавляющее большинство респондентов (47 %) ответили, что испытания отсутствовали. При этом 22 % респондентов отметили, что проходили квалификационный тест, 15 % прошли собеседование и 14 % проходили испытательный срок.

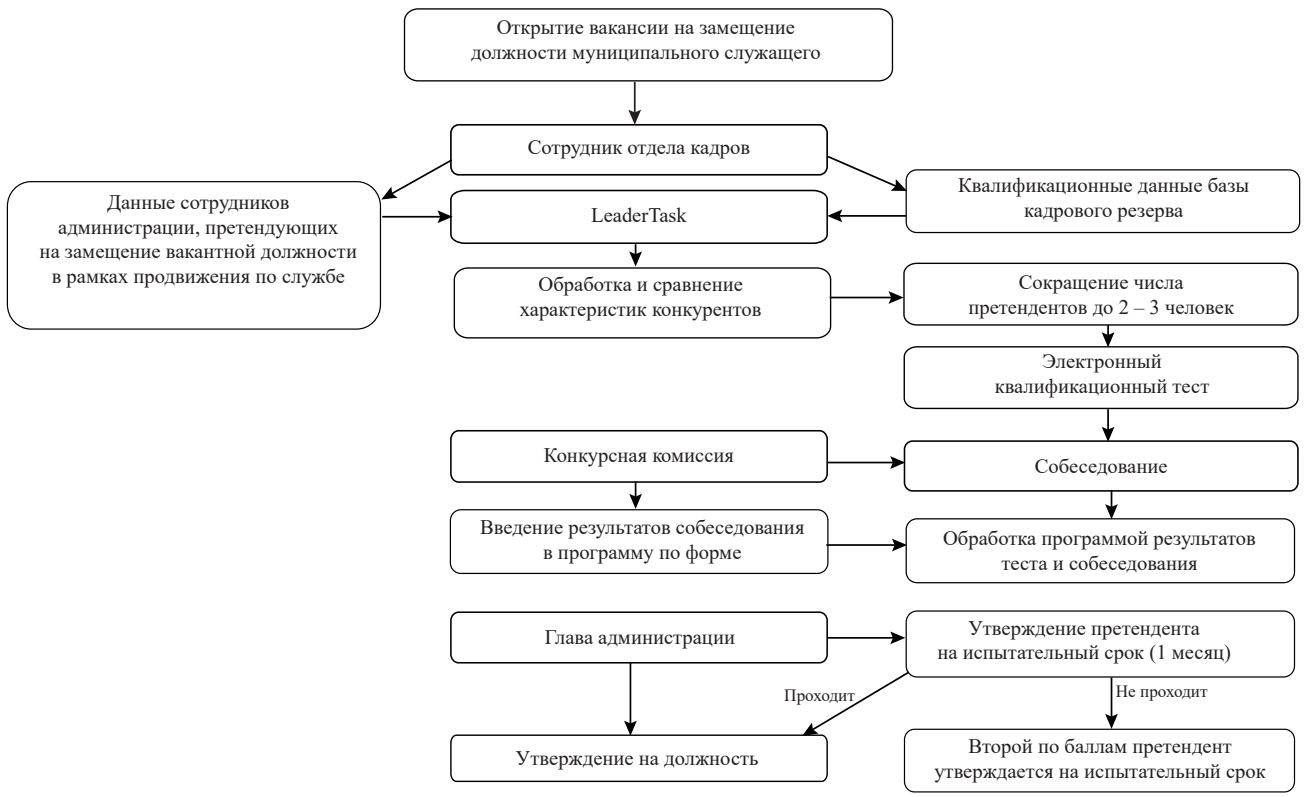
С целью совершенствования модели подбора трудовых ресурсов в администрацию ГП Каменка предлагается внедрить в процесс проведения конкурса на замещение вакантных должностей программного обеспечения, которое позволит исключить субъективизм в процессе выбора претендента и не позволит продвинуть знакомых

людей. Также данное программное обеспечение должно обеспечить электронное управление персоналом администрации ГП в процессе выполнения рутинных операций и функционирования [11].

Для внедрения предполагается осуществить муниципальную закупку на основании положений Федерального закона ФЗ № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг с целью обеспечения государственных и муниципальных нужд» [4]. Предполагается выполнять закупку на условиях, прописанных в статье 93: у единственного поставщика, а также задействовать пункт 4 статьи 93 этого закона – «осуществление закупки товара, работы или услуги на сумму, не превышающую ста тысяч рублей. При этом годовой объем закупок, которые заказчик вправе осуществить на основании настоящего пункта, не должен превышать два миллиона рублей или не должен превышать пять процентов совокупного годового объема закупок заказчика и не должен составлять более чем пятьдесят миллионов рублей».

Таким образом, предполагается закупка программы управления трудовыми ресурсами органов государственной и муниципальной власти, а также организаций компании ООО «Органайзер ЛидерТаск». Компания является независимым разработчиком программного обеспечения. Основное направление деятельности этой компании − разработка программного обеспечения для организации личного и корпоративного времени, управление проектами, сотрудниками, взаимоотношениями с клиентами. Программа LeaderTask обеспечивает эффективное управление рабочим временем персонала. С помощью этой программы у руководства появляется возможность оперативного контроля над деятельностью сотрудников [14]. Кроме того, программа оптимизирует работу отдела кадров, обеспечивает сопоставление характеристик сотрудника в процессе его приема на работу и может служить одним из инструментов в процессе проведения конкурсов на замещение вакантных мест в администрации ГП Каменки.

Таким образом, новая модель подбора трудовых ресурсов в администрацию ГП Каменка с применением программного обеспечения [12], кадрового резерва и новых квалификационных требований будет способствовать повышению требований к претендентам, а также минимизирует личную заинтересованность при приеме на работу (см. рис. 1).




*Составлено по материалам исследования*

Рис. 1. Новая модель подбора трудовых ресурсов в администрацию города Каменка с применением программного обеспечения, кадрового резерва и новых квалификационных требований для высших, главных, ведущих и старших должностей

Из рисунка 1 следует, что в процессе выбора сотрудника на замещение должности для высших, ведущих, главных и старших должностей предполагается внедрение электронной системы обработки информации, содержащей квалификационные показатели претендентов. В случае выбора претендента на замещение должности среди имеющихся сотрудников в рамках карьерного роста и претендентов, закрепленных в кадровом резерве, на первом этапе программа обрабатывает характеристики претендентов и сокращает их количество до 2-3 человек. На следующем этапе оставшиеся претенденты проходят квалификационный тест, по итогам которого они набирают баллы. На заключительной стадии проводится собеседование с претендентами, в рамках которых они отвечают на вопросы, а результаты заносятся в программу, и таким образом, происходит отбор единственного кандидата. При этом комиссия, которая проводит собеседование, не получает данные о результатах квалификационного теста. Это сделано для увеличения объективности оценки кандидата. По результатам собеседования баллы, полученные в результате квалификационного теста, суммируются с баллами собеседования в пропорции, представленной в формуле:

$$P_{и} = P_{т} \cdot 0{,}4 \cdot P_{с} \cdot 0{,}6, \quad (5)$$

где $P_{и}$ – результаты итоговые; $P_{т}$ – результаты тестирования; $P_{с}$ – результаты собеседования.

Таким образом, весовое соотношение составляет для квалификационного теста – 40 %, а для собеседования – 60 %.

Заключительной стадией отбора является назначение главой администрации ГП Каменка Пензенской области РФ победителя на должность с прохождением испытательного срока [13]. В случае если претендент проходит испытательный срок, то Глава администрации утверждает его на должность. Если не проходит, то он снимается с должности и на испытательный срок назначается претендент, оказавшийся по суммарным баллам на втором месте.

Реализация запланированных мероприятий по совершенствованию действующей модели подбора трудовых ресурсов в администрацию ГП Каменка Пензенской области РФ должно увеличить качество муниципального управления, обеспечить эффективное решение вопросов местного значения и усовершенствовать систему управления в рамках самой администрации города Каменки.

*Библиографический список*

1. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ред. от 18.04.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения: 12.06.2018).
2. Федеральный Закон от 05.04.2013 г. № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг с целью обеспечения государственных и муниципальных нужд» (ред. от 23.04.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/(дата обращения: 12.06.2018).
3. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 28.04.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения: 12.06.2018).
4. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 12.06.2018).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации. (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 12.06.2018).
6. Устав ГП г. Каменка Пензенской обл. РФ (ред. от 15.11.2011) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gkam.kamenka.pnzreg.ru/about/Ustav_goroda_Kamenki (дата обращения: 12.06.2018).
7. Положение о муниципальной службе в городе Каменке Каменского района Пензенской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gkam.kamenka.pnzreg.ru/municipal_service_news/2015/12/23/15471758 (дата обращения: 12.06.2018).
8. Владимирцева, Е. О. Муниципальная служба в субъекте РФ: особенности организации: выпускная квалификационная работа / Алтайский институт труда и права (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», кафедра менеджмента и экономики труда. – Барнаул: 2016. – 59 с.

9. Государственная и муниципальная служба: учебник для СПО / под ред. В. И. Петрова. – М.: Юрайт, 2015. – 365 с.
10. Когут, А. Е. Основы местного самоуправления в городах России. – СПб: ИСЭП РАН. – 2015. – 267 с.
11. Радченко, А. И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход / Учебник. — 3- е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2014. – 608 с.
12. Широков, А. Н. Муниципальное управление: учебник / А. Н. Широков, С. Н. Юркова. – 2-е изд., перераб. – М.: КНОРУС, 2017. – 224 с.
13. Официальный сайт ГП г. Каменка Пензенской обл. РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gkam.kamenka.pnzreg.ru/ (дата обращения: 12.06.2018).
14. Официальный сайт ООО «Органайзер ЛидерТаск» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.leadertask.com (дата обращения: 12.06.2018).
15. Сайт «Ученый кот» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.smartcat.ru/Marketing/MarketResearchEO.shtml (дата обращения: 12.06.2018).

*References*

1. Federal'nyj zakon ot 06.10.2003 № 131 «Ob obshchih principah organizacii mestnogo samoupravleniya v Rossijskoj Federacii (red. ot 18.04.2018) [*Federal law dated 06.10.2003 № 131 «On general principles of the organization of local self-government in the Russian Federation» (ed. of 18.04.2018)*]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (accessed 12.06.2018).
2. Federal'nyj Zakon ot 05.04.2013 № 44 «O kontraktnoj sisteme v sfere zakupok tovarov, rabot, uslug s cel'yu obespecheniya gosudarstvennyh i municipal'nyh nuzhd» (red. ot 23.04.2018) [*Federal law dated 05.04.2013 № 44 «On contract system in the sphere of procurement of goods, works, services for the purpose of providing state and municipal needs» (ed. of 23.04.2018)*]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/ (accessed 12.06.2018).
3. Federal'nyj zakon ot 02.03.2007 № 25-FZ «O municipal'noj sluzhbe v Rossijskoj Federacii» (red. ot 28.04.2018) [*Federal law dated 02.03.2007 № 25-FZ «On municipal service in the Russian Federation» (ed. of 28.04.2018)*]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (accessed 12.06.2018).
4. Federal'nyj zakon «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii» ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 28.12.2017) [*On the Civil Service of the Russian Federation (ed. of 28.12.2017)*]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (accessed 12.06.2018).
5. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii (red. ot 05.02.2018) [*The Labor Code of the Russian Federation (ed. of 05.02.2018)*]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed 12.06.2018).
6. Ustav GP g. Kamenka Penzenskoj obl. RF (red. ot 15.11.2011) [*Charter of the City of Kamenka, Penza region. RF (ed. of 15.11.2011)*]. Available at: http://gkam.kamenka.pnzreg.ru/about/Ustav_goroda_Kamenki (accessed 12.06.2018).
7. Polozhenie o municipal'noj sluzhbe v gorode Kamenke Kamenskogo rajona Penzenskoj oblasti [*Regulations on municipal service in the city of Kamenka, Kamensky district, Penza region*]. Available at: http://gkam.kamenka.pnzreg.ru/municipal_service_news/2015/12/23/15471758 (accessed 12.06.2018).
8. Vladimirceva, E. O. Municipal'naya sluzhba v sub"ekte RF: osobennosti organizacii: vypusknaya kvalifikacionnaya rabota [*Municipal service in the subject of the Russian Federation: features of the organization: final qualification work*] / Altajskij institut truda i prava (filial) Obrazovatel'nogo uchrezhdeniya profsoyuzov vysshego obrazovaniya «Akademiya truda i social'nyh otnoshenij», kafedra menedzhmenta i ehkonomiki truda [*Altai Institute of Labor and Law (branch) of the Educational Institution of Trade Unions of Higher Education «Academy of Labor and Social Relations», Department of Management and Labor Economics*]. Barnaul: 2016. 59 p.
9. Gosudarstvennaya i municipal'naya sluzhba: uchebnik dlya SPO [*State and municipal service: textbook for SPE*]. M.: Yurajt, 2015. 365 p.
10. Kogut A. E. Osnovy mestnogo samoupravleniya v gorodah Rossii. [*Fundamentals of local government in the cities of Russia*]. SPb: ISEHP RAN, 2015, 267 p.
11. Radchenko A. I. Osnovy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya: sistemnyj podhod [*Fundamentals of state and municipal management: a system approach*]. Rostov n/D: Izdatel'skij centr «MarT», 2014. 608 p.
12. Shirokov A. N. Municipal'noe upravlenie: uchebnik [*Municipal management: textbook*] M.: KNORUS, 2017. 224 p.
13. Oficial'nyj sajt GP g. Kamenka Penzenskoj obl. RF [*The official site of SE Kamenka of the Penza region Russian Federation*]. Available at: http://gkam.kamenka.pnzreg.ru/ (accessed 12.06.2018).
14. Oficial'nyj sajt OOO «Organajzer LiderTask» [*Official website of Organizer LeaderTask LLC*]. Available at: https://www.leadertask.com (accessed 12.06.2018).
15. Sajt «Uchenyj kot» [*Site «Scientist cat»*]. Available at: http://www.smartcat.ru/Marketing/MarketResearchEO.shtml (accessed 12.06.2018).