

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2020.92.10.056

Оптимизация кадровой работы в органах местного самоуправления в период цифровизации

Куликова Елена Сергеевна

доцент кафедры государственного и муниципального управления,
Уральский государственный экономический университет,
620990, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62;
e-mail: kulikova@mail.ru

Аннотация

Данная статья посвящена вопросам оптимизации кадровой работы в сфере государственного муниципального управления. Объектом исследования являются органы муниципальной власти на примере города Югорска. Предметом исследования послужила система конкурсного отбора на муниципальную службу в администрации г. Югорска. Методы исследования - методы системного анализа, методы логического анализа, изучение законодательства по указанной проблематике. Информационной базой исследования послужили нормативно-правовые акты, труды отечественных и зарубежных авторов, внутренняя документация администрации г. Югорска, источники сети Интернет и т.д. В ходе исследования рассматривались вопросы законодательного регулирования конкурсного отбора в рамках деятельности муниципальных органов. Исследование проблемы конкурсного отбора на муниципальную должность показало, что он не является обязательным. Согласно Федеральному закону от 02.03.2007 № 25-ФЗ, только аттестация носит обязательный характер. Конкурс на замещение вакантной должности предусмотрены лишь на уровне потенциальной возможности. В ходе исследования было определено что в каждом муниципальном образовании вопрос о необходимости и целесообразности проведения конкурсов для замещения должностей муниципальной службы должен. Также к результатам исследования можно отнести оценку административного кадрового ресурса города Югорска и формирование методических основ развития кадровой политики в сфере ГМУ через конкурсные процедуры.

Для цитирования в научных исследованиях

Куликова Е.С. Оптимизация кадровой работы в органах местного самоуправления в период цифровизации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 10А. С. 459-465. DOI: 10.34670/AR.2020.92.10.056

Ключевые слова

Кадровая политика, государственное муниципальное управление, конкурсные процедуры, муниципальная служба.

Введение

Эффективность муниципальной службы, призванной решать вопросы местного значения исходя из интересов населения, зависит от эффективности персонала муниципальных органов власти. Именно органы муниципальной власти, наряду с государственными органами, осуществляют непосредственное регулирование жизни людей, общества в целом. Большая ответственность лежит на плечах людей, состоящих на государственной и муниципальной службе. Соответственно, к муниципальным служащим предъявляются высокие требования.

Высокий уровень конкурентоспособности современного муниципального служащего определяется его профессиональной компетентностью, высокой степенью профессиональной подготовки, управленческой и профессиональной культурой, психологической устойчивостью, ответственностью, дисциплинированностью, нравственностью, умением работать как в стабильных, так и в чрезвычайных условиях.

Поэтому кадровая политика в сфере муниципального управления, прежде всего, должна быть направлена на формирование кадрового потенциала, способного решать задачи нового этапа развития экономики и общества. В настоящее время эта проблема в значительной мере может решаться путём проведения открытого конкурса на замещение должностей муниципальной службы.

Анализ литературы по проблеме исследования показал ограниченность источников информации, которые позволили сделать вывод, что данная тема не является достаточно изученной, поскольку согласно законодательству конкурсный отбор не является обязательным, его необходимость решается на местном уровне.

Государственное регулирование муниципальной службы в Российской Федерации осуществляется такими правовыми актами, как Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, уставы муниципальных образований.

Согласно Федеральному закону от 02.03.2007 №25-ФЗ муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта). Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель). Представителем нанимателя (работодателем) может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя).

С целью развития кадрового потенциала и обеспечения равного доступа граждан к муниципальной службе является проведение конкурсного отбора. Основной задачей конкурса является совершенствование работы по подбору, расстановке и обновлению кадров в органах местного самоуправления с целью формирования высокопрофессионального корпуса специалистов, замещающих должности муниципальной службы.

В законодательстве о гражданской службе конкурс определяется как оценка

профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы (ч. 1 ст. 22 ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ).

Основной целью конкурса признается отбор наиболее достойного претендента для последующего замещения победителем конкурса соответствующей должности.

Исследование проблемы конкурсного отбора на муниципальную должность показал, что он не является обязательным.

Согласно Федеральному закону от 02.03.2007 № 25-ФЗ, только аттестация носит обязательный характер. Конкурс на замещение вакантной должности предусмотрены лишь на уровне потенциальной возможности.

Так, согласно ст. 17 Закона о муниципальной службе при замещении должности муниципальной службы в «муниципальном образовании заключению трудового договора может предшествовать конкурс». Таким образом, Упомянутый закон предусматривает лишь абстрактную возможность проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы.

Таким образом, несмотря на то, что конкурсный отбор широко используется муниципальными образованиями, данная правовая норма диспозитивна, а значит, муниципалитеты вправе сами на свое усмотрение выбирать наиболее предпочтительный алгоритм действий.

Основная часть

На основании вышеизложенного, в каждом муниципальном образовании вопрос о необходимости и целесообразности проведения конкурсов для замещения должностей муниципальной службы должен рассматриваться через призму равенства прав и возможностей граждан. Обычно этот процесс начинается с анализа процессов кадровых характеристик муниципальных органов. Проведем аналитические процессы на примере города Югорска ХМАО- Югра.

Анализ обеспеченностью общей численности работников администрации города Югорска рассмотрим в таблице 1.

Таблица 1 - Среднесписочная численность персонала администрации города Югорска

Категория персонала	2016 г		2017 г		2018 г		2018 к 2016 г, +-	2018 к 2016 г, %
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Руководители	34	21,3	34	21,3	35	21,7391	1	102,9
Специалисты	97	60,6	97	60,6	97	60,2484	0	100,0
Вспомогательные работники	29	18,1	29	18,1	29	18,0124	0	100,0
Итого	160	100,0	160	100,0	161	100,0000	1	100,6

Среднесписочная численность персонала администрации в 2018 г. составила 161 человек. В конце периода исследования численность персонала выросла на 1 человека в сравнении с 2016 и 2017 г.г.

Увеличение произошло по категории руководителей.

Возрастной состав персонала администрации города Югорска представлен в таблице 2.

**Таблица 2 - Возрастной состав персонала администрации
города Югорска в 2016 – 2018 гг.**

Возраст	2016 г		2017 г		2018 г	
	чел	%	чел	%	чел	%
от 20 до 30 лет	22	13,8	21	13,1	22	13,7
от 31 до 40 лет	58	36,3	57	35,6	57	35,4
от 41 до 50 лет	48	30,0	49	30,6	49	30,4
Свыше 50 лет	32	20,0	33	20,6	33	20,5
Всего	160	100,0	160	100	161	100,0

Структура коллектива служащих администрации г. Югорска достаточно молода – наибольший удельный вес сотрудников в возрасте от 31 до 40 лет на протяжении всего исследуемого периода (36,3% в 2016 г., 35,6% в 2017 г., 35,4% в 2018 г.). На втором месте группа персонала в возрасте от 41 до 50 лет.

Половая структура работников администрации г. Югорска на протяжении трех лет остается стабильной. Женщин в составе сотрудников больше, чем мужчин. Процентное соотношение женщин и мужчин составляет 60 % и 40% соответственно. В 2019 г. произошло незначительное увеличение доли мужчин. Сложившаяся половая структура обоснована низкой заработной платой на должностях младшей и старшей группы.

Мужчины, в администрации г. Югорска, как правило, работают на высших, главных и ведущих должностях муниципальной службы.

Руководители и специалисты постоянно совершенствуют свой профессиональный уровень. В 2018 году 91 муниципальный служащий прошел повышение квалификации и переподготовку по различным приоритетным направлениям служебной деятельности. Успешно работает механизм обучения на рабочем месте - проведено 40 занятий в «Школе муниципального служащего», которые помогают муниципальным служащим совершенствовать навыки работы, обновлять и совершенствовать знания по профилактике коррупционных правонарушений, профессиональной этике, служебному поведению, другим вопросам профессиональной служебной деятельности.

Таким образом, вопрос профессионального развития является одним из ключевых в системе муниципальной службы администрации г. Югорска. Руководители и специалисты постоянно совершенствуют свой профессиональный уровень.

Рассмотрим конкурсную процедуру. Конкурс в органах местного самоуправления города Югорска объявляется по решению руководителя органа местного самоуправления (органа администрации города Югорска). При наличии вакантной (не замещенной муниципальным служащим) должности муниципальной службы и отсутствия на нее сформированного на конкурсной основе кадрового резерва или резерва управленческих кадров для замещения должностей муниципальной службы высшей группы, учреждаемых для выполнения функции «руководитель» органов местного самоуправления города Югорска.

Для проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления города Югорска образуется конкурсная комиссия (далее по тексту - комиссия), действующая на постоянной основе, в составе 11 человек. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Персональный состав комиссии определяется постановлением главы города. В своей работе конкурсная комиссия руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами города Югорска.

Организационно-техническое и информационное обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет кадровая служба администрации города Югорска. Функции кадровой службы в администрации г. Югорска выполняет Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и наград.

Управление возглавляет начальник управления, назначаемый на должность по итогам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы или из резерва управленческих кадров и освобождаемый от должности главой города Югорска по согласованию с первым заместителем главы города Югорска.

Результатом первого этапа конкурса является составление списка кандидатов, соответствующих установленным требованиям к уровню профессионального образования и стажу работы, не имеющих ограничений для поступления на муниципальную службу, и рекомендованных к дальнейшему участию в конкурсе.

Заключение

Таким образом, мы видим, что использование кадрового резерва, сформированного по результатам конкурсного отбора, позволяет быстро и полно закрывать образующие вакансии, а также привлекать к исполнению обязанностей по должностям, на которые зачислены в резерв.

На достижение целей и задач предложенного проекта могут оказать влияние следующие риски: сокращение бюджетного финансирования; невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств; поставщиками и подрядчиками работ по поставке оборудования; ненадлежащее выполнение сотрудниками информационного подразделения своих обязательств.

С целью минимизации рисков планируется: осуществление мониторинга реализации каждого этапа проекта; корректировка при необходимости этапов проекта; перераспределение финансовых ресурсов в целях целенаправленного и эффективного расходования бюджетных средств; изменение системы мотивации сотрудников, внедрение штрафных санкций за некачественное выполнение работ.

Таким образом, мы видим, что повышение эффективности проведения конкурсного отбора должно быть комплексным, и невозможно без квалифицированного персонала

Библиография

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). – Режим доступа: Консультант Плюс, в локальной сети вуза.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). – Режим доступа: Консультант Плюс, в локальной сети вуза.
3. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон РФ от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 27.12.2018). – Режим доступа: Консультант Плюс, в локальной сети вуза.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон РФ от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017). – Режим доступа: Консультант Плюс, в локальной сети вуза.
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон РФ от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019). – Режим доступа: Консультант Плюс, в локальной сети вуза.
6. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон РФ от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 01.05.2019). – Режим доступа: Консультант Плюс, в локальной сети вуза
7. Об основах общественного контроля в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон РФ от

- 21.07.2014 N 212-ФЗ (ред. от 27.12.2018). – Режим доступа: Консультант Плюс, в локальной сети вуза
8. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018). – Режим доступа: Консультант Плюс, в локальной сети вуза
9. О Методике проведения конкурса на замещение вакантных должностей руководителей муниципальных организаций города Югорска» [Электронный ресурс]: Постановление Администрации города Югорска Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (с изменениями на: 23.10.2015) Режим доступа: <http://adm.ugorsk.ru/>, свободный
10. Устав города Югорска [Электронный ресурс]: принят решением Думы города Югорска от 18.05.2005 N 689) (ред. от 05.10.2016) Режим доступа: <http://adm.ugorsk.ru/>, свободный
11. Борисова, В.Б. О некоторых проблемах правового положения муниципальных служащих [Текст]/ В.Б. Борисова//Эпомен. - 2019. - № 24. - с. 52-58

Optimization of personnel work in local self-government bodies in the period of digitalization

Elena S. Kulikova

associate Professor of the Department of state and municipal management,
Ural state University of Economics,
620990, 62, 8 Marta st., Yekaterinburg, Russian Federation;
e-mail: kulikova@mail.ru

Abstract

This article is devoted to the optimization of human resources in the field of state municipal management. The object of the study is the municipal authorities on the example of the city of Yugorsk. The subject of the study was the system of competitive selection for municipal service in the administration of Yugorsk. Research methods - methods of system analysis, methods of logical analysis, study of legislation on this issue. The information base of the research was provided by normative legal acts, works of domestic and foreign authors, and internal documentation of the city administration. In the course of the study, the issues of legislative regulation of competitive selection in the framework of the activities of municipal authorities were considered. A study of the problem of competitive selection for a municipal position has shown that it is not mandatory. According to Federal law No. 25-FZ of 02.03.2007, only certification is mandatory. The competition for a vacant position is provided only at the level of potential opportunity. In the course of the study it was determined that in each municipality the question of the necessity and expediency of holding competitions for filling positions of the municipal service should be considered. Also, the results of the study include the assessment of the administrative personnel resource of the city of Yugorsk and the formation of methodological foundations for the development of personnel policy in the field of GMU through competitive procedures.

For citation

Kulikova E.S. (2019) Optimizatsiya kadrovoy raboty v organakh mestnogo samoupravleniya v period tsifrovizatsii [Optimization of personnel work in local self-government bodies in the period of digitalization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (10A), pp. 459-465. DOI: 10.34670/AR.2020.92.10.056

Keywords

Personnel policy, state municipal administration, competitive procedures, municipal service.

References

1. The Constitution of the Russian Federation [Electronic resource]: adopted by popular vote 12.12.1993 (as amended, amended Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation from 30.12.2008 N 6-FKZ, from 30.12.2008 N 7-FCL from 05.02.2014 No. 2-FKZ, from 21.07.2014 No. 11-FCL). - Access mode: Consultant Plus, in the local network of the University.
2. The labour code of the Russian Federation [Electronic resource]: from 30.12.2001 N 197-FZ (as amended on 01.04.2019). - Access mode: Consultant Plus, in the local network of the University.
3. About municipal service in the Russian Federation [Electronic resource]: Feder. law of the Russian Federation of 02.03.2007 N 25-FZ (ed. of 27.12.2018). - Access mode: Consultant Plus, in the local network of the University.
4. About the state civil service of the Russian Federation [Electronic resource]: Feder. the law of the Russian Federation of 27.07.2004 N 79-FZ (as amended on 28.12.2017). - Access mode: Consultant Plus, in the local network of the University.
5. About the state civil service of the Russian Federation [Electronic resource]: Feder. the law of the Russian Federation of 27.07.2004 N 79-FZ (as amended on 11.12.2018) (Rev. and extra, Intro. effective from 01.01.2019) . - Access mode: Consultant Plus, in the local network of the University.
6. About the General principles of the organization of local self-government in the Russian Federation [Electronic resource]: Feder. the law of the Russian Federation of 06.10.2003 N 131-FZ (as amended on 01.05.2019). - Access mode: Consultant Plus, in the local network of the University
7. On the basics of public control in the Russian Federation [Electronic resource]: Feder. law of the Russian Federation of 21.07.2014 N 212-FZ (ed. of 27.12.2018). - Access mode: Consultant Plus, in the local network of the University
8. On national goals and strategic objectives of the Russian Federation for the period up to 2024 [Electronic resource]: decree of the President of the Russian Federation of 07.05.2018 N 204 (ed. of 19.07.2018). - Access mode: Consultant Plus, in the local network of the University
9. About the Method of holding a competition for filling vacant positions of heads of municipal organizations of the city of Ugra "[Electronic resource]: Resolution of the Administration of the city of Ugra of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug-Ugra (as amended on: 23.10.2015) access Mode: <http://adm.ugorsk.ru/>, free
10. Charter of the city of Yugorsk [Electronic resource]: adopted by the decision of the Duma of the city of Yugorsk from 18.05.2005 N 689) (ed. from 05.10.2016) access Mode: <http://adm.ugorsk.ru/>, free
11. Borisova, V. B. on some problems of the legal status of municipal employees [Text]/V. B. Borisova/ / Epomen. - 2019. - No. 24. - pp. 52-58