АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

ACTUAL PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF LOCAL GOVERNMENT

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 316.343.656(470.54-25) *ГСНТИ 82.13.37*
ББК 60.543.132.2 *Код ВАК 12.00.02*

А. В. Ручкин
Уральский государственный аграрный университет,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 615361

Н. А. Юрченко
Уральский государственный аграрный университет,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 1040037

АННОТАЦИЯ: Целью исследования является определение основных недостатков инструментария при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и кадрового резерва на муниципальной службе. В качестве основного использовался метод социологического опроса методом анкетирования в Администрации муниципального образования «город Екатеринбург». В исследовании отмечается, что, несмотря на значительную роль органов местного самоуправления в сфере публичного управления, методам отбора кадров на муниципальную службу уделяется недостаточно внимания, в силу различных факторов. Вместе с тем, именно кадровый состав муниципальной службы определяет эффективность решения вопросов местного значения, реализации общих принципов организации местного самоуправления и государственной политики в данной сфере на местах и, наконец, определяет успешность протекающей сегодня в Свердловской области реформы местного самоуправления.

Научная новизна состоит в том, что авторы на основе полученных теоретических и эмпирических данных определяют проблемные места применяемых методов и предлагают направление трансформации существующей процедуры. Отмечается, что ряд проблем по отбору персонала на муниципальную службу может быть нивелирован при реформировании системы отбора муниципальных служащих с применением используемых в исследовании методов. Оценка личностных, психологических и профессиональных качеств кандидатов на замещение должностей муниципальной службы совмещена в рамках единого конкурсного отбора, в рамках которого используется весьма ограниченное количество методов. Как показывает практика, реализации отбора персонала наиболее успешных организаций (как частного, так и государственного сектора), совмещение оценки столь разных по своей сущности качеств, при использовании одного-двух методов оценки, приводит к снижению эффективности конкурсных процедур.

Практическая значимость. Результаты работы и ее выводы могут быть использованы для проведения реформирования системы отбора кадров на муниципальную службу не только в Администрации города Екатеринбурга, но и в других органах местного самоуправления.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: отбор персонала, муниципальная служба, кадровый резерв.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Алексей Владимирович Ручкин, кандидат социологических наук, доцент, Уральский государственный аграрный университет,
650075, Россия, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42, alexeyruchkin87@gmail.com.

Надежда Александровна Юрченко, кандидат юридических наук, Уральский государственный аграрный университет,
650075, Россия, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42, unaapk@yandex.ru.

© А. В. Ручкин, Н. А. Юрченко, 2019

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Ручкин А. В., Юрченко Н. А. Анализ и оценка методов отбора персонала на муниципальную службу: опыт социологического исследования // Муниципалитет: экономика и управление. 2019. № 3 (28). С. 11—19.

Введение в проблему. Актуальность темы обусловлена тем, что на данный момент, при возрастающей роли органов местного самоуправления, методам отбора кадров на муниципальную службу уделяется в силу различных обстоятельств недостаточно внимания. Тогда как именно кадровый состав муниципальной службы определяет эффективность решения вопросов местного значения, реализации государственной политики на местах и, наконец, определяет успешность протекающей сегодня в Свердловской области реформы местного самоуправления.

Степень разработанности проблемы характеризуется высоким уровнем достижений в узкоспециализированных исследованиях теории управления персоналом, включая отбор персонала, в том числе в рамках государственного и муниципального управления.

Проблемам отбора при найме персонала посвящены труды таких отечественных исследователей, как Антропова Ю.Ю. [1], Мельникова Р.И. [2], Нагорняк А.А. [3], Радченко А.И. [4], Фатеева Н.Б. [5], Чевтаева Н.Г. [6], и других. Вопросы организации и прохождения муниципальной и государственной службы нашли отражение в трудах Богомоловой Е.В. [7], Васильевой Е.И. [8], Кулагина Д.А. [9], Пызина А.В. [10], Шугриной Е.С. [11] и др. Однако отсутствует целостное представление о сущности, недостатках и развитии системы отбора при найме персонала в органах местного самоуправления.

Методология и методы. В основу статьи положены результаты проведенного социологического исследования – анкетного опроса муниципальных служащих. В рамках настоящего исследования был проведен в январе-феврале 2018 года социологический опрос сотрудников Администрации, в котором приняли участие 64 муниципальных служащих. Опрос был случайный, выборка не производилась, результаты опроса обработаны в программе Vortex. В качестве основных использованы такие методы исследования, как анализ, синтез и обобщение, сравнение.

Результаты исследования и анализ. Для рассмотрения практики применения различных методов отбора персонала на муниципальную службу в качестве примера была выбрана Администрация муниципального образования «город Екатеринбург».

Стаж работы в Администрации большей части респондентов составляет более 9 лет (Рис.1), однако в числе работников Администрации есть муниципальные служащие, проходившие отбор в течение последних 5 лет.

С точки зрения возрастного состава Администрация также является примером неоднородного органа местного самоуправления (Рис.2), поэтому представляется возможной комплексная оценка методов отбора персонала на примере данного органа власти.

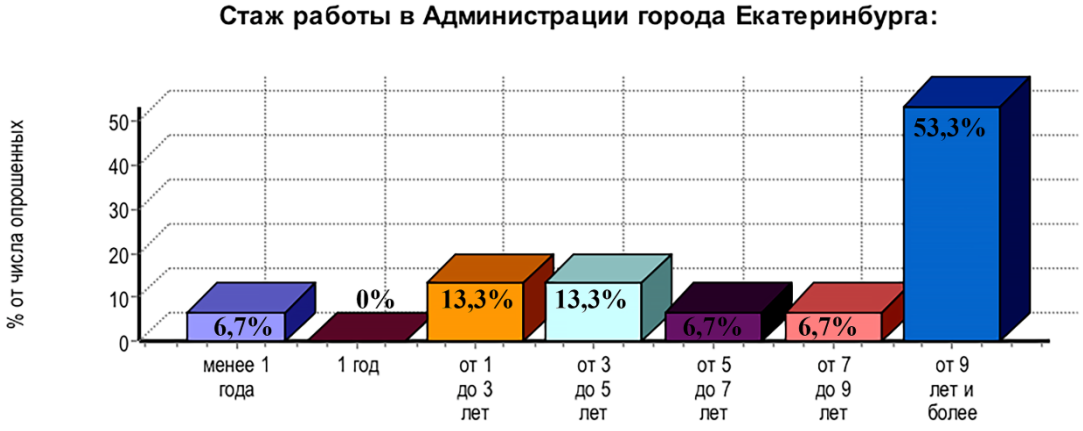


Рис.1. Стаж муниципальной службы сотрудников Администрации муниципального образования «город Екатеринбург», % от числа респондентов.

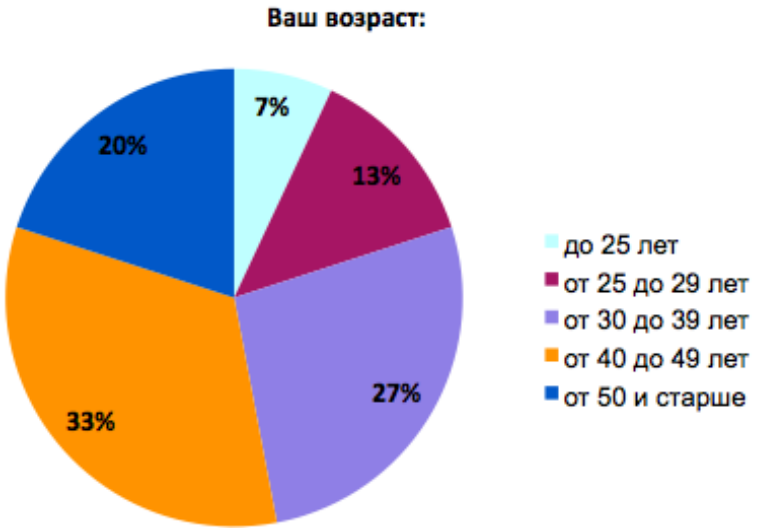


Рис. 2. Возрастной состав сотрудников Администрации муниципального образования «город Екатеринбург», % от числа респондентов.

Рассмотрим основные положения проведенного опроса муниципальных служащих и выделим проблемы системы отбора кадров на муниципальную службу в Администрацию муниципального образования «город Екатеринбург».

Для проведения отбора персонала на муниципальную службу необходимо наличие достаточного количества кандидатов на соответствующую должность. Респонденты отметили, что в Администрации муниципального образования «город Екатеринбург», для выявления кандидатов используются следующие методы (Рис.3):

- анализ итогов аттестации муниципальных служащих (9,3%)
- изучение отзывов и рекомендаций (41%)
- работа со службой занятости (17,7%)
- работа с органами государственной власти и местного самоуправления (32%).

Таким образом, преобладают методы выявления кандидатов, основанные на субъективном мнении. В связи с этим повышается значимость проведения конкурсных процедур, основанных на нормативных требованиях.



Рис. 3. Методы выявления кандидатов на должности муниципальной службы

Сотрудникам Администрации было предложено выбрать наиболее значимые, по их мнению, принципы отбора персонала на муниципальную службу. 86,7% респондентов отметили, что наиболее важным принципом является объективная оценка личностных и профессиональных качеств кандидатов; 46,7 % считают важной законность и соблюдение установленных требований и процедур при поступлении на муниципальную службу; 40% – равный доступ кандидатов в соответствии с их профессиональной подготовкой и способностями. 33,3% респондентов обращают внимание на единые требования к кандидатам (Рис.4). Респонденты могли отметить несколько вариантов ответов. Так или иначе, большинство сотрудников отметили необходимость организации процедуры отбора таким образом, чтобы кандидаты на должность муниципальной службы были оценены наиболее объективно.

От принципов отбора перейдем к методам, которые применяются при организации конкурсных процедур и должны реализовывать указанные выше принципы. Итак, отбор на вакантные должности Администрации осуществляется путем проведения конкурса и через работу с кадровым резервом. Также респонденты отметили возможность занятия муниципальной должности при наличии соответствующих рекомендаций (Рис. 5).

Выделите наиболее значимые, по вашему мнению, принципы отбора персонала:

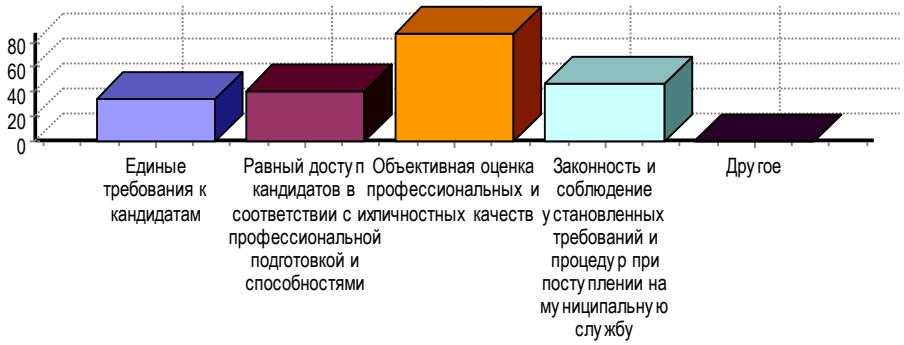


Рис 4. Наиболее значимые принципы отбора персонала на муниципальную службу

Укажите, пожалуйста, применяемые способы отбора персонала:



Рис 5. Способы отбора персонала, применяемые в Администрации МО «город Екатеринбург»

По данным социологического опроса, при отборе персонала в качестве конкурсных испытаний используются:

1. Тесты на знание законодательства и некоторых особенностей соответствующей должности (отметили 25% респондентов).
2. Интревьюирование (отметили 37%).
3. Рассмотрение рекомендаций (их значение отметили все респонденты).

(Сумма превышает 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно).

Несмотря на множество разработанных методов отбора и нормативную неопределенность регулирования данной сферы (содержание конкурса определяется индивидуально), в Администрации применяются самые распространенные и, как было отмечено выше, низкоэффективные методы отбора.

Более того, сами сотрудники Администрации указывают на неэффективность существующих методов оценки: 80% респондентов считают, что методы работают «плохо» и «удовлетворительно» (Рис.6).

При более детальном анализе данных опроса (сопоставлении выбранных способов отбора и оценки их эффективности) были получены следующие результаты (Рис. 7). Проведением конкурсного отбора довольны лишь 38% респондентов (остальные способы набрали еще меньше). 53% респондентов, отметивших использование рекомендаций при отборе на муниципальную службу, оценивают их эффективность при оценке как крайне низкую. Большая часть респондентов отмечает удовлетворительную или низкую эффективность работы с кадровым резервом.

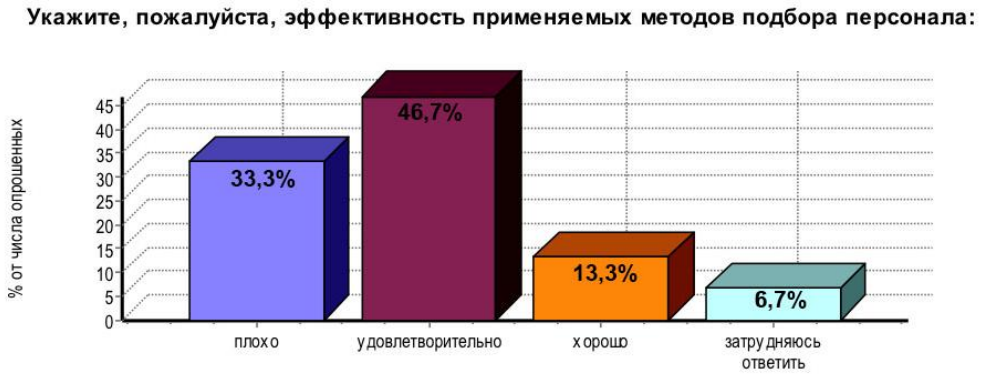


Рис 6. Оценка эффективности методов отбора персонала сотрудниками Администрации

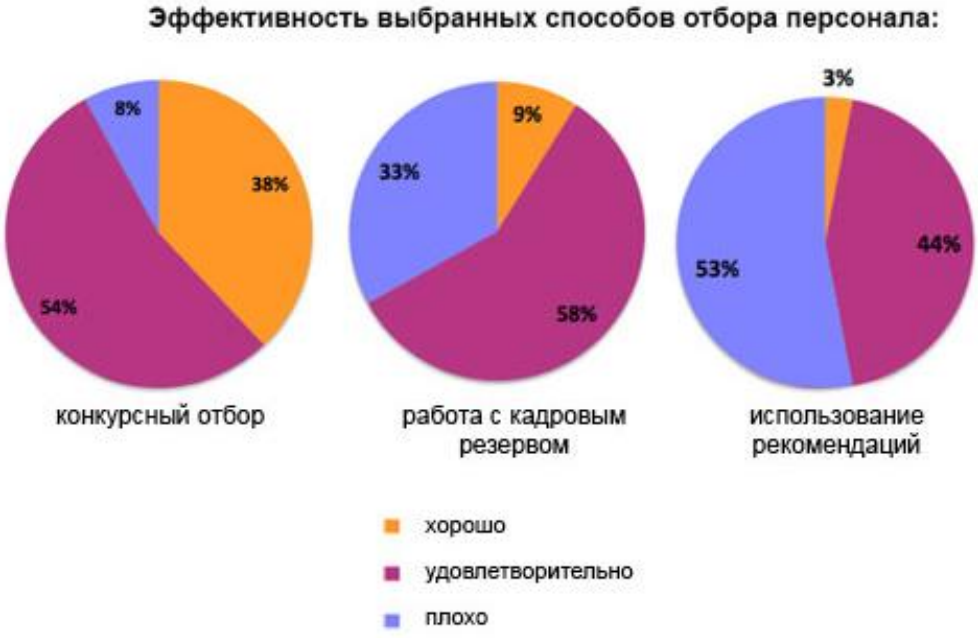


Рис. 7. Эффективность способов отбора персонала на муниципальную службу.

Анализ данных в рамках проведенного исследования в администрации муниципального образования «город Екатеринбург», выделил следующие проблемы:

1. Узкий круг используемых методов оценки кандидатов при проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, что не позволяет объективно и в полной мере оценить качества претендентов. Соответственно, теряется эффективность проведенных конкурсных процедур, и их цель – прием на муниципальную службу наиболее достойного кандидата – остается не достигнутой.

2. Отсутствие квалифицированных кадров в сфере отбора персонала, которые смогли бы разрабатывать критерии, формировать методологию отбора. К примеру, результаты собеседования, проведенного профессионалом, будут в значительной степени отличаться от того же собеседования, но проведенного специалистом, не имеющим опыта отбора персонала. Поэтому качество отбора персонала напрямую зависит от того, кто осуществляет отбор, и отсутствие таких специалистов ставит под вопрос результативность и качество проведения конкурсных процедур.

В связи с этим 66,7% опрошенных муниципальных служащих отмечают необходимость реформирования применяемых методов отбора персонала, так как некоторые изменения в системе отбора способствовали бы качественному улучшению кадрового состава муниципальной службы (Рис.8).

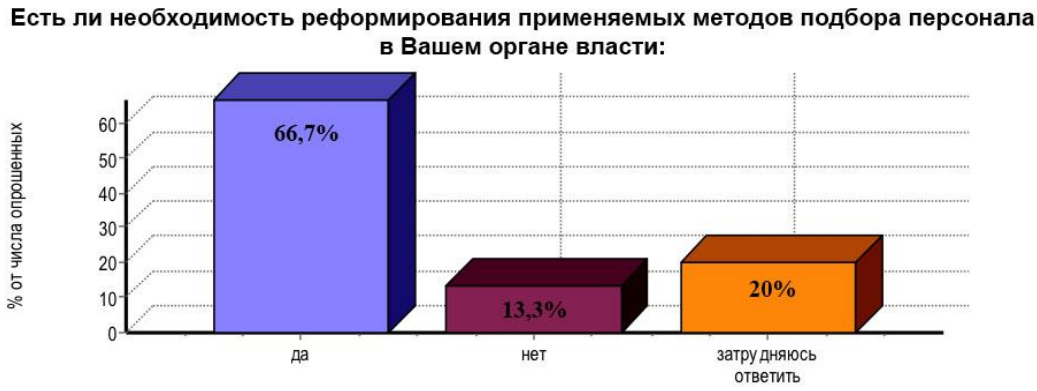


Рис 8. Мнение сотрудников Администрации МО «город Екатеринбург» о необходимости реформирования методов отбора.

Таким образом, для решения выделенных проблем и повышения эффективности системы отбора кадров на муниципальную службу в Администрации муниципального образования «город Екатеринбург» необходимо проведение качественных изменений методологического содержания конкурсных процедур, возможности и риски которых рассмотрим далее.

Выводы и обсуждение. При проведении анализа в рамках данного исследования, можно сделать вывод: некоторые из перечисленных проблем могли бы быть нивелированы при реформировании системы отбора муниципальных служащих в отношении используемых методов. Оценка личностных, психологических и профессиональных качеств кандидатов на замещение должностей муниципальной службы совмещена в рамках единого конкурсного отбора, в рамках которого используется весьма ограниченное количество методов. Как показывает практика, реализации отбора персонала наиболее успешных организаций (как частного, так и государственного сектора), совмещение оценки столь разных по своей сущности качеств, при использовании одного-двух методов оценки, приводит к снижению эффективности конкурсных процедур. Последствием является повышение шансов приема на вакантную должность кандидата с недостаточным уровнем квалификации. Наиболее успешные компании, такие как Coca-cola Helenic, Procter&Gamble и т.д. [12], имеют многоступенчатую систему оценки кандидатов. В государственном секторе наиболее успешные примеры реализации кадровой политики государств также отличаются многоступенчатой оценкой (Франция [13] и другие страны Европейского союза и мира).

ЛИТЕРАТУРА

1. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе / Антропова Ю. Ю., Банных Г. А., Васильева Е. И., Воронина Л. И., Зерчанинова Т. Е., Костина С. Н., Ручкин А. В. ; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Екатеринбург, 2015.

2. Мельникова Р. И., Надуткина И. Э. Кадровый резерв на муниципальной службе: проектный подход к формированию // Социология и социальные технологии. 2014. №22 (193).

3. Нагорняк А. А., Шинкевич Е. С. Особенности собеседования как самого распространенного метода отбора и оценки персонала // Успехи современного естествознания. 2012. №5.

4. Радченко А. И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. Ростов н/Д, 2011.

5. Фатеева Н. Б. Инновации в сфере комплектования персонала (на примере организаций АПК Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 5 (123).

6. Чевтаева Н. Г., Мурсалимов А. А., Меркель К. Ю. Оценка компетенций кандидатов в процессе конкурсного отбора на государственную службу // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: История и политические науки. 2014. № 3. С. 198-208.

7. Богомолова Е. В. Особенности отбора персонала на государственную и муниципальную службу // Актуальные вопросы управления персоналом: сборник материалов студенческой XVIII научно-практической конференции. Москва, 2019.

8. Васильева Е. И., Хачатурян М. В. Проблемы назначения на должность главы местной администрации // Муниципалитет: экономика и управление. 2014. № 3.

9. Кулагин Д. А. Современный алгоритм профессионального подбора и отбора персонала на государственную и муниципальную службу // Прогнозирование социального и экономического развития в новых геополитических условиях: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2018.

10. Пызин В. А. Политическое управление как предмет профессиологического анализа: симметричная модель принятия кадрового решения // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14. № 2. С. 100-113.

11. Шугрина Е. Кадровый резерв на муниципальной службе // Муниципальная служба. 2008. № 4. С. 89-102.

12. «Сито» для соискателей, как ищут сотрудников Procter&Gamble, Coca-Cola и т.д.: официальный сайт Le Bon Groupe. [электронный ресурс]. URL: http://www.lebongroupe.com.ua/blog/2013/02/18/сито-для-соискателей/ (дата обращения 10.06.2019)

13. Жевар П., Жильбер Э.К. Образование государственных служащих во Франции [электронный ресурс] // Вопросы управления. 2010. №1. URL: http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2010/01/07/ (дата обращения 11.06.2019).

ANALYSING AND ASSESSING THE MUNICIPAL PERSONNEL SELECTION METHODS: SOCIOLOGICAL RESEARCH EXPERIENCE

A. V. Ruchkin
Ural State Agrarian University,
Ekaterinburg, Russia

N. A. Yurchenko
Ural State Agrarian University,
Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT: The aim of the research is to identify main limitations of the tools used for the organization of competitions to fill vacancies and personnel reserve of municipal service. As the main method, questionnaire survey in the Administration of the “city of Ekaterinburg” municipal entity was applied. It was observed, that despite the importance of local government in the field of public administration, insufficient attention is drawn to methods to select staff for municipal service due to various factors. Moreover, it is the municipal employees, who provide the efficiency of the local problems solving, the implementation of the general principles of local government and public policy organization in this field at local level, and, finally, are key to the success of the ongoing local government reform in

the Sverdlovsk region. **The scientific novelty** lies in the fact that based on the obtained theoretical and empirical data the authors identify the problem areas of the applied methods and outline the direction to transform the existing procedure. The authors argue, that certain problems in the municipal service staff selection can be cancelled out through the municipal employees selection reform, applying the methods of the given research. Candidates' personal, psychological and professional qualities assessment to fill municipal service positions is used as part of the unified competitive selection procedure, with quite a limited number of methods applied. As evidenced in practice, the competitive selection implemented in the most successful organizations (of both private and public sector), combination of assessment of qualities, so different in nature, using one or two assessment methods, leads to reducing of the competitive procedures efficiency. **Practical significance.** The results and conclusions of the research can be used to reform the municipal employees selection system not only in the Administration of the city of Ekaterinburg, but also in other local bodies.

KEYWORDS: staff selection, municipal service, personnel reserve.

AUTHOR'S INFORMATION:
Alexey V. Ruchkin, Cand. Sci. (Sociological), Associate Professor, Ural State Agrarian University, 42, Karl Liebknecht st., Ekaterinburg, Russia, 620075, alexeyruchkin87@gmail.com.

Nadezhda A. Yurchenko, Cand. Sci. (Law), Ural State Agrarian University, 42, Karl Liebknecht st., Ekaterinburg, Russia, 620075, unaapk@yandex.ru.

FOR CITATION: Ruchkin A. V., Yurchenko N. A. Analysing and assessing the municipal personnel selection methods: sociological research experience // Municipality: Economics and Management. 2019. № 3 (28). P. 11–19.

REFERENCES

1. Antropova Yu. Yu., Bannykh G. A., Vasilieva E. I., Voronina L. I., Zerchaninova T. E., Kostina S. N., Ruchkin A. V. Modern personnel technologies in public service . Ministry of Education and Science of the Russian Federation, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin. Ekaterinburg, 2015 [Antropova Ju. Ju., Bannyh G. A., Vasil'eva E. I., Voronina L. I., Zerchaninova T. E., Kostina S. N., Ruchkin A. V. Sovremennye kadrovye tehnologii na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe. Ministerstvo obrazovanija i nauki Rossijskoj Federacii, Ural'skij federal'nyj universitet imeni pervogo Prezidenta Rossii B. N. El'cina. Ekaterinburg, 2015] – (In Rus.).

2. Melnikova R. I., Nadutkina I. E. Candidates pool in municipal service: project approach to development // Sociology and social technologies. 2014. № 22 (193) [Mel'nikova R. I., Nadutkina I. Je. Kadrovyj rezerv na municipal'noj sluzhbe: proektnyj podhod k formirovaniju // Sociologija i social'nye tehnologii. 2014. №22 (193)] – (In Rus.).

3. Nagornyak A. A., Shinkevich E. S. Features of the interview as the most common method of personnel selection and assessment // Progress of modern science. 2012. № 5 [Nagornjak A. A., Shinkevich E. S. Osobennosti sobesedovanija kak samogo rasprostranennogo metoda otbora i ocenki personala // Uspehi sovremennogo estestvoznanija. 2012. № 5] – (In Rus.).

4. Radchenko A. I. Fundamentals of public and municipal administration: systematic approach. Rostov-on-Don. 2011 [Radchenko A. I. Osnovy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija: sistemnyj podhod. Rostov-na-Donu. 2011] – (In Rus.).

5. Fateeva N. B. Innovation in the field of staffing (exemplified by agro-industrial companies of the Sverdlovsk region) // The Ural agrarian bulletin. 2014. № 5 (123) [Fateeva N. B. Innovacii v sfere komplektovanija personala (na primere organizacij APK Sverdlovskoj oblasti) // Agrarnyj vestnik Urala. 2014. № 5 (123)] – (In Rus.).

6. Chevtaeva N. G., Mursalimov A. A., Merkel K. Yu. Assessment of the candidates' competencies in the process of competitive selection for public service // Bulletin of Moscow State Regional University. Series: History and Political Science. 2014. № 3. P. 198-208 [Chevtaeva N. G., Mursalimov A. A., Merkel' K. Ju. Ocenka kompetencij kandidatov v processe konkursnogo otbora na gosudarstvennuju sluzhbu // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta.

Serija: Istorija i politicheskie nauki. 2014. № 3. S. 198-208] – (In Rus.).

7. Bogomolova E. V. Specifics of personnel selection for the public and municipal service // Major issues of personnel management: a collection of writings from the student XVIII scientific-practical conference. Moscow, 2019 [Bogomolova E. V. Osobennosti otbora personala na gosudarstvennuju i municipal'nuju sluzhbu // Aktual'nye voprosy upravlenija personalom: sbornik materialov studencheskoj XVIII nauchno-prakticheskoj konferencii. Moskva, 2019] – (In Rus.).

8. Vasilieva E. I., Khachaturian M. V. Problems of appointment to the post of head of the local administration // Municipality: Economics and Management. 2014. № 3 [Vasil'eva E. I., Hachaturjan M. V. Problemy naznachenija na dolzhnost' glavy mestnoj administracii // Municipalitet: jekonomika i upravlenie. 2014. № 3] – (In Rus.).

9. Kulagin D. A. The modern algorithm of professional and personnel selection for public and municipal service // Forecasting social and economic development in new geopolitical conditions. Collection of articles of the International scientific-practical conference. 2018 [Kulagin D. A. Sovremennyj algoritm professional'nogo podbora i otbora personala na gosudarstvennuju i municipal'nuju sluzhbu // Prognozirovanie social'nogo i jekonomicheskogo razvitija v novyh geopoliticheskih uslovijah. Sbornik statej po itogam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. 2018] – (In Rus.).

10. Pyzin V. A. Political management as a subject of professional analysis: a symmetric model of personnel decisions // Central Russian Journal of Social Sciences. 2019. V.14. № 2. P. 100-113 [Pyzin V. A. Politicheskoe upravlenie kak predmet professiologicheskogo analiza: simmetrichnaja model' prinjatija kadrovogo reshenija // Srednerusskij vestnik obshhestvennyh nauk. 2019. T. 14. № 2. S. 100-113] – (In Rus.).

11. Shugrina E. Personnel reserve in municipal service // Municipal service. 2008. № 4. P. 89-102 [Shugrina E. Kadrovyj rezerv na municipal'noj sluzhbe // Municipal'naja sluzhba. 2008. № 4. S. 89-102] – (In Rus.).

12. "Sieve" for job seekers, how Procter&Gamble, Coca-Cola etc. look for employees: official website of Le Bon Groupe. [e-resource]. URL: http://www.lebongroupe.com.ua/blog/2013/02/18/сито-для-соискателей/ (date of access 10.06.2019) [«Sito» dlja soiskatelej, kak ishhut sotrudnikov Procter&Gamble, Coca-Cola i t.d.: oficial'nyj sajt Le Bon Groupe. [jelektronnyj resurs]. URL: http://www.lebongroupe.com.ua/blog/2013/02/18/sito-dlja-soiskatelej/ (data obrashhenija 10.06.2019)] – (In Rus.).

13. Gevart P., Gilbert E. K. Civil servants training in France [e-resource] // Management Issues. 2010. №1. URL: http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2010/01/07/ (date of access 11.06.2019) [Zhevar P., Zhil'ber Je.K. Obrazovanie gosudarstvennyh sluzhashhih vo Francii [jelektronnyj resurs] // Voprosy upravlenija. 2010. №1. URL: http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2010/01/07/ (data obrashhenija 11.06.2019)] – (In Rus.).