

УДК 331.101.2
DOI: 10.21209/2227-9245-2020-26-3-112-120

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

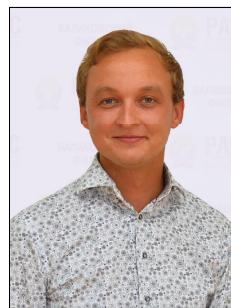
ANALYSIS OF LABOUR POTENTIAL STATE OF THE MUNICIPAL CIVIL SERVICE OF SARATOV REGION



М. В. Тулузакова,
Балаковский филиал РАНХиГС,
г. Балаково
tuluzakova@gmail.com



А. А. Солдаткин,
Балаковский филиал РАНХиГС,
г. Балаково
aasoldat@mail.ru



А. Н. Крахмалов,
Балаковский филиал РАНХиГС,
г. Балаково
Krahmalov-honour@mail.ru

M. Tuluzakova,
Balakovo Branch of RANEPA,
Balakovo

A. Soldatkin,
Balakovo Branch of RANEPA,
Balakovo

A. Krakhmalov,
Balakovo Branch of RANEPA,
Balakovo

Статья посвящена оценке состояния трудового потенциала муниципальной службы Саратовской области. Предлагается установить, что трудовой потенциал муниципальных служащих характеризуется следующими свойствами: состояние и развитие. На основе этого в исследовании оценено состояние и развитие трудового потенциала муниципальных служащих на примере Саратовской области.

Выдвинута гипотеза о том, что применение программно-целевого подхода является основой для формирования государственного и муниципального заказа на профессиональное обучение муниципальных служащих, способствует комплексному развитию трудового потенциала муниципальной службы. Программно-целевой подход позволит обеспечить системное и непрерывное развитие трудового потенциала муниципальной службы с учетом оценки его состояния и текущего уровня развития.

С целью проверки гипотезы предложено провести количественную и качественную оценку состояния и уровня развития трудового потенциала муниципальной службы с использованием квалиметрического метода. Эмпирическую базу исследования составили справочно-статистические материалы государственной службы статистики, а также статистические показатели органов местного самоуправления Саратовской области.

Анализ законодательства свидетельствует о том, что муниципальная служба является специфической сферой деятельности, в этой связи оценить результаты деятельности муниципальных служащих весьма затруднительно. Трудовой потенциал муниципальной службы оценивается уровнем профессиональных знаний, навыков и квалификации муниципальных служащих, объемами финансирования и количеством муниципальных служащих, прошедших обучение. Высокий уровень трудового потенциала положительно влияет на эффективность муниципального управления.

Сделан вывод о том, что отсутствие государственного и муниципального заказа на профессиональное обучение муниципальных служащих, особенно получение дополнительного профессионального образования, не позволяет обеспечить профессиональное развитие муниципальных служащих в полном объеме, что может привести к снижению эффективности их профессиональной деятельности в будущем. Обоснована необходимость использования программно-целевого подхода для профессиональной подготовки кадров муниципальной службы в качестве основы формирования государственного и муниципального заказа в Саратовской области

Ключевые слова: трудовой потенциал; муниципальная служба; квалиметрическая оценка; профессиональное развитие; стаж; образование; возраст; квалификация; обучение; программа

The article is devoted to assessment of the labour potential state of the municipal service of the Saratov region. It is proposed to establish that the labour potential of municipal employees is characterized by the following properties: condition and development. On the basis of this, the state and development of the labour potential of municipal employees on the example of the Saratov region is assessed.

The hypothesis was put forward that the application of a program-targeted approach is the basis for the formation of a state and municipal order for vocational training of municipal employees and it contributes to the integrated development of the labour potential of the municipal service. The program-targeted approach will ensure the systematic and continuous development of the labour potential of the municipal service, taking into account the assessment of its condition and the current level of development.

In order to test the hypothesis, it is proposed to carry out a quantitative and qualitative assessment of the state and level of the labour potential development of the municipal service using a qualimetric method. The empirical basis of the study was the reference and statistical materials of the State Statistical Service, as well as statistical indicators of local self-government bodies of the Saratov region.

The analysis of the legislation shows that the municipal service is a specific area of activity, and it is therefore very difficult to assess the results of the activities of municipal employees. The labour potential of the municipal service is assessed by the level of professional knowledge, skills and qualifications of municipal employees, the amount of funding and the number of municipal employees trained. The high level of labour capacity has a positive impact on the effectiveness of municipal governance.

It has been concluded that the absence of a state and municipal order for vocational training of municipal employees, especially additional vocational education, does not allow for the full professional development of municipal employees, which may lead to a decrease in the efficiency of their professional activities in the future. The necessity of using the program-targeted approach for professional training of municipal service personnel as the basis of the state and municipal order formation in the Saratov region is justified.

Key words: labour potential; municipal civil service; qualitative assessment; professional development of municipal civil service; experience; education; age; qualification; training; program

Ведение. Успехи социально-экономического развития муниципальных образований обусловлены совокупностью факторов внешней и внутренней среды. Одним из таких факторов выступает эффективное функционирование системы органов местного самоуправления, обеспечить которое невозможно без эффективного использования трудового потенциала муниципальных служащих. В этой связи особую актуальность в кадровой работе муниципальных органов власти приобретают вопросы оценки состояния и развития трудового потенциала муниципальных служащих.

Объектом исследования является трудовой потенциал муниципальных служащих в Саратовской области. От состояния, развития и эффективного использования трудового потенциала муниципальных служащих зависит эффективность работы органов местного самоуправления и социально-экономическое развитие территории соответствующих муниципальных образований.

Предмет исследования – состояние и развитие трудового потенциала муниципальных служащих в Саратовской области.

Правовое регулирование муниципальной службы в РФ осуществляется Федеральным законом № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [7]. Согласно его нормам, законы субъектов Российской Федерации конкретизируют и развиваются положения федерального законодательства о муниципальной службе, в частности, определяют правовые и экономические основы деятельности органов местного самоуправления по вопросам развития трудового потенциала муниципальных служащих [4]. С принятием в 2007 г. Закона Саратовской области № 157-ЗСО «О некоторых вопросах муниципальной службы в Саратовской области» в регионе начался новый этап реформы муниципальной службы, который определил формирование профессионального корпуса кадров в органах местного самоуправления как одно из приоритетных направлений.

Цель исследования – оценка состояния и развития трудового потенциала муниципальных служащих и выявление тенденции их изменений на примере Саратовской области.

Гипотезой исследования является предположение, что ключевым организационно-экономическим механизмом развития трудового потенциала муниципальных служащих является применение государственных и муниципальных программ на основе целевого заказа со стороны государственных и муниципальных органов власти [3].

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы необходимо решить следующие задачи: проанализировать численный и возрастной состав служащих; провести оценку стажа, уровня образования и направлений профессиональной подготовки муниципальных служащих.

Дефиниция «трудовой потенциал» как экономическая категория в научной литературе появилась относительно недавно, лишь в начале 80-х гг. XX в. Именно в это время сформировалось основное представление о трудовом потенциале как о категории, состоящей из множества компонентов. Научные основы и фундамент к изучению отдельных свойств и компонентов трудового потенциала заложили в своих работах У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, А. Маршалл.

Многообразие интерпретаций дефиниции «трудовой потенциал» [1] можно объединить в три основных подхода.

1. Ресурсный подход. Сторонники подхода (К. Л. Андреев, В. Б. Бычин и др.) либо рассматривают трудовой потенциал в тесной корреляции с понятием «трудовые ресурсы», либо отождествляют с трудовыми ресурсами и их численностью.

2. Факторный подход. Приверженцы факторного подхода (Б. М. Генкин, Р. П. Колосова, Г. Э. Слезингер и др.) предлагают рассматривать трудовой потенциал как некую совокупность профессионально-личностных потенциальных способностей к труду, проявляющуюся в конкретных организационно-экономических условиях производства.

3. Компетентностный подход отождествляет трудовой потенциал с профессиональным потенциалом [6]. Представители подхода (И. А. Зимняя, В. А. Медведев, А. В. Хоторской) полагают, что трудовой потенциал работников является интегративным результатом формирования системы

универсальных и дополнительных профессиональных компетенций, которые предъявляются к знаниям, умениям и навыкам, в соответствии с требованиями должностных регламентов (инструкций).

Под трудовым потенциалом муниципальных служащих предлагаем понимать совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, личностных характеристик, определяющих способность служащих выполнять профессиональные обязанности в соответствии с требованиями, регламентированными органами местного самоуправления и предъявляемыми к должностям муниципальной службы.

Названные обстоятельства позволяют рассматривать качество трудового потенциала как некую степень соответствия уровня профессиональных знаний, умений и навыков муниципальных служащих основным целям деятельности органов местного самоуправления. В связи с этим состояние трудового потенциала муниципальных служащих – это качество профессиональных знаний, умений и навыков, отражающее степень соответствия регламентированным квалификационным требованиям должностей муниципальной службы.

Методология и методика исследования. В рамках исследования для оценки состояния и развития трудового потенциала муниципальных служащих применены методы статистического наблюдения и анализа, методы сводки и группировки на основе официальных статистических отчетов Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации и ежегодных докладов о состоянии местного самоуправления в Саратовской области, подготовленных ассоциацией «Совет муниципальных образований Саратовской области» за 2016–2018 гг.

Для оценки состояния и развития трудового потенциала необходимо использовать затратный, количественный и качественный методы оценки.

Затратный метод основывается на оценке совокупности затрат, связанных с развитием трудового потенциала в фазе производства рабочей силы. По удельному размеру затрат на финансирование профессиональной переподготовки, повышение квалификации и стажировки муниципальных служащих можно определить объемы государственного или муниципального заказа и время,

необходимое на подготовку муниципальных служащих.

Количественный метод оценки состояния и развития трудового потенциала заключается в анализе и установлении средних значений количества муниципальных служащих, получивших различные виды дополнительного профессионального образования.

Качественный метод оценки предполагает необходимость определения и оценки состояния профессионально-личностных компонентов трудового потенциала, которые сложно поддаются непосредственно количественной оценке, что обуславливает необходимость использования квалиметрического подхода.

Квалиметрическая оценка трудового потенциала муниципальных служащих проводится по трем показателям.

1. Показатель «профессиональные навыки» муниципальных служащих рассчитывается по формуле

$$Q = \frac{\sum_{i=1}^8 a_i \cdot S_i}{\sum_{i=1}^8 S_i}, \quad (1)$$

где Q – показатель «профессиональные навыки» муниципальных служащих;

S_i – количество муниципальных служащих;

i – количество выделенных типов стажа;

a_i – весовой коэффициент, определяющий значимость стажа (значения $a_i = 0,125 \dots 1$: до 1 года – 0,125; 1...5 лет – 0,25; 5...10 лет – 0,5; 10...15 лет – 0,75; 15...25 лет и старше – 1,0).

2. Показатель «профессиональные знания» муниципальных служащих рассчитывается по формуле

$$Y = \frac{\sum_{i=1}^5 L_i \cdot \beta_i \cdot D_i}{\sum_{i=1}^5 D_i}, \quad (2)$$

где Y – показатель «профессиональные знания»;

D_i – количество муниципальных служащих;

L_i – весовой коэффициент, характеризующий уровень образования (значения $L_i = 0,2 \dots 1$ в соответствии со степенью ценности образования: среднее профессиональное – 0,2; незаконченное высшее образование – 0,4;

высшее образование – 0,6; второе высшее образование (по специальности) – 0,8; учебная степень – 1,0);

β_i – весовой коэффициент, характеризующий профильность образования ($\beta_i = 1$, если полученное образование является профильным; 0,6 – непрофильным).

3. Показатель «квалификация» муниципальных служащих рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\sqrt{Q \times S}}{N}, \quad (3)$$

где K – показатель «квалификация» муниципальных служащих;

Q – число муниципальных служащих со специальным образованием;

S – число муниципальных служащих, имеющих профессиональный опыт;

N – общее число муниципальных служащих.

На основе предложенных показателей оценки предпринята попытка оценить состояние и развитие трудового потенциала муниципальной службы Саратовской области посредством затратного, количественного и качественного методов, с включением инструмента квалиметрической оценки.

Результаты исследования и область их применения. По данным федерального статистического наблюдения [9] и ежегодным докладам о состоянии местного самоуправления в Саратовской области, подготовленных Ассоциацией «Совет муниципальных образований Саратовской области» [2], на конец 2015 г. численность муниципальных служащих в области составила 5664 человека. В 2016 г. численность муниципальных служащих сократилась до 5503 человек. В 2017 г. наблюдается наиболее резкое сокращение численности муниципальных служащих в органах местного самоуправления Саратовской области – до 5108 человек, в 2018 г. численность служащих возросла до 5462 человека [2]. Однако в последнее время в Саратовской области наблюдается сокращение численности муниципальных служащих. Данная ситуация обусловлена, прежде всего, процессами укрупнения муниципальных образований.

В Саратовской области средний возраст муниципальных служащих составляет 41 год (рис. 1). По возрастному составу муниципальных служащих можно сделать вывод о том, что в органах местного самоуправления

Саратовской области сложилась достаточно сбалансированная возрастная структура с преобладанием кадров муниципальной службы в возрасте 30...39 лет (30,5 %).

На основе результатов проведенного анализа статистических данных можно сделать вывод, что существует дефицит управленческих кадров в возрасте до 30 лет (15,9 %). В этой связи необходимо снизить риск возникновения «кадрового голода» в органах местного самоуправления: создавать

организационно-экономические условия по повышению престижа муниципальной службы и привлекать молодых специалистов в органы власти.

Свидетельством стабильности кадрового состава является стаж муниципальной службы [11]. Анализ распределения муниципальных служащих по стажу работы дает основание полагать, что в целом динамика кадровых процессов на муниципальной службе достаточно стабильна (рис. 2).

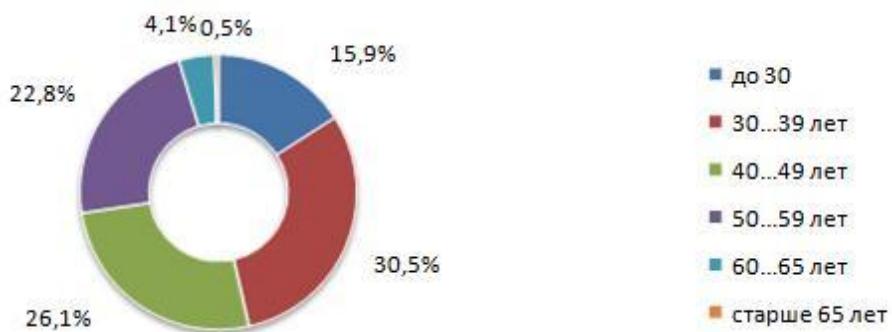


Рис. 1. Возрастной состав муниципальных служащих Саратовской области, % /
Fig. 1. The age composition of municipal officials in the Saratov region, %

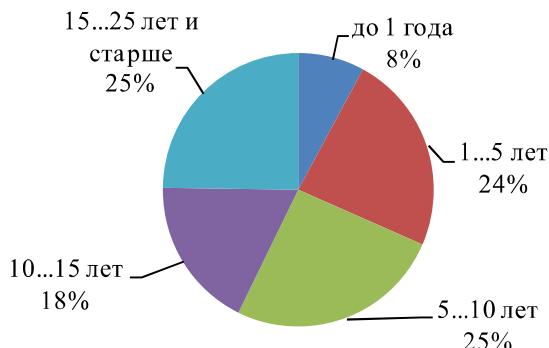


Рис. 2. Стаж муниципальных служащих в Саратовской области /
Fig. 2. Experience rate of municipal officials in Saratov region

Так, в 2016 г. количество муниципальных служащих со стажем муниципальной службы 1...5 лет составило 24 %; 5...10 лет – 25; 10...15 лет – 18; 15...20 лет и более – 25 % от общего числа муниципальных служащих. Таким образом, значения стажа муниципальной службы в Саратовской области распределены приблизительно пропорционально, большинство муниципальных служащих имеют стаж работы более 5 лет, что свидетельствует о стабильности кадрового состава органов

местного самоуправления и о наличии у служащих практического опыта, позволяющего обеспечивать эффективное решение вопросов местного значения.

Рассчитаем значение показателя «профессиональные навыки» муниципальных служащих по формуле (1). Результаты расчетов позволяют сделать вывод, что значение показателя «профессиональные навыки» муниципальных служащих в 2016 г. составило 0,42 пункта. Данное значение свидетельству-

ет о том, что у большинства муниципальных служащих (58 %) стаж муниципальной службы составляет не более 10 лет, так как существенную долю управлеченческих кадров составляют служащие в возрасте до 39 лет (47 %).

На основе анализа стажа муниципальной службы определим показатель «квалификация» муниципальных служащих по формуле (3), который свидетельствует о соответствии профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым занимаемым должностям муниципальной службы. Его зна-

чение в 2016 г. составило 0,8 пунктов. Таким образом, общий уровень практической подготовленности муниципальных служащих к решению профессиональных задач является высоким.

Профессионально-квалификационный уровень муниципальных служащих выступает основой для формирования профессиональных навыков и умений, которые определяют результативность труда служащих. Наблюдается существенное снижение уровня образования муниципальных служащих в Саратовской области, что отражено в таблице.

*Уровень образования муниципальных служащих в Саратовской области /
Level of education of municipal service in Saratov region*

Год / Year	Имели образование, % / Had education, %		Не имели образования, % / Had not education, %	Лица с высшим образованием, % / Persons with high education, %		
	высшее / High education	среднее профес- сиональное / Sec- ondary professional education		два высших образо- вания и более / two high educations and more	учёная степень / scientific degree	кандидат наук / candidate of sciences
2016	83,0	16,3	0,7	6,1	0,8	0,0
2017	78,1	21,6	0,3	3,5	0,8	0,0
2018	43,7	56	0,3	3,0	0,5	0,0

В связи с укрупнением муниципальных образований и сокращением общей численности муниципальных служащих в 2017 г. наблюдается сокращение на 4,9 % (по сравнению с 2016 г.) количества муниципальных служащих, имеющих высшее образование. В 2018 г. резко сократилось количество муниципальных служащих, имеющих высшее образование (на 39,3 % относительно 2016 г. и на 34,4 % – 2017 г.). Количество муниципальных служащих со средним профессиональным образованием в 2017 г. возросло на 5,3 %, в 2018 г. – на 34,4 % относительно предыдущего года.

Также следует обратить внимание на профиль высшего образования муниципальных служащих. В 2017 г. большинство муниципальных служащих в Саратовской области (51 %) имели высшее образование, соответствующее профилю выполняемых функций, особенно в городских округах и муниципальных районах области. В 2017 г. увеличилось количество муниципальных служащих с профильным образованием, которому соответ-

ствует наибольший весовой коэффициент оценки, хотя общая доля служащих с высшим образованием сократилась.

Рассчитаем значение показателя «профессиональные знания» муниципальных служащих по формуле (2). На основе проведенного анализа статистических данных и расчетов можно сделать вывод, что значение показателя «образование» муниципальных служащих в 2016 г. составило 0,79 пунктов; в 2017 г. – 0,80; в 2018 г. – 0,40 пунктов. Наблюдается резкое снижение значения показателя «профессиональные знания» муниципальных служащих в 2018 г. (в 2 раза по сравнению с 2017 г.). Данная ситуация прежде всего связана с тем, что в 2018 г. сократилось количество муниципальных служащих с высшим образованием.

Таким образом, расчеты и данные таблицы позволяют сделать вывод, что в Саратовской области профессиональный состав муниципальных служащих ухудшается за счет увеличения числа муниципальных служащих со средним профильным образованием.

Повышение уровня образования и профессиональной подготовки кадров муниципальной службы является ведущим фактором обеспечения комплексного социально-экономического развития муниципального образования.

В соответствии со статистическими данными Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации в Саратовской области 605 муниципальных служащих (10,9 %) в 2017 г. получили дополнительное профессиональное образование, из них 445 человек (8,5 %) прошли курсы повышения квалификации, 160 (2,4 %) – профессиональную переподготовку [9].

В целом наблюдается положительная динамика получения дополнительного профессионального образования муниципальными служащими: в 2017 г. рост составил 0,2 % относительно 2016 г. и 5,8 % – 2015 г.

Существующие значения и темпы получения дополнительного профессионального образования являются недостаточными, так как при названных обстоятельствах все муниципальные служащие в Саратовской области смогут пройти обучение лишь в течение 10 лет, что в условиях быстрой деактуализации знаний не позволит им эффективно исполнять профессиональные обязанности.

Подтверждением данной точки зрения является тот факт, что Саратовская область на протяжении трех лет (2015–2017) занимала 14-е (последнее) место в Приволжском федеральном округе по обучению кадров муниципальной службы по видам дополнительного профессионального образования, и объемы обучения муниципальных служащих в 2 раза ниже среднего значения по округу (рис. 3).

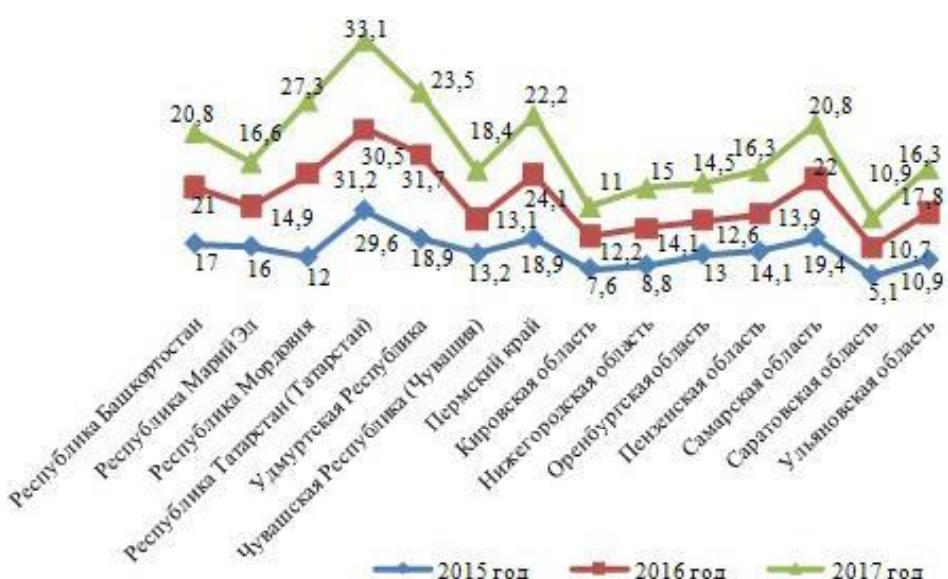


Рис. 3. Обучение муниципальных служащих в Приволжском федеральном округе /
Fig. 3. Professional training of municipal officials in the Volga Federal district

Ключевой проблемой развития системы дополнительного профессионального образования в Саратовской области остается недостаточное бюджетное финансирование обучения муниципальных служащих, что не позволяет производить запланированное обучение в полном объеме.

Заключение. Муниципальная служба является специфичной сферой деятельности, поэтому оценить результаты деятельности муниципальных служащих весьма затрудни-

тельно. В этой связи трудовой потенциал муниципальной службы оценивается уровнем профессиональных знаний, навыков и квалификации муниципальных служащих, объемами финансирования и количеством муниципальных служащих, прошедших обучение – обстоятельствами, положительно влияющими на эффективность муниципального управления.

В целях эффективного использования трудового потенциала муниципальной службы в Саратовской области принят закон о

муниципальной службе, который определяет квалификационные требования для занятия должностей муниципальной службы и возможность профессионального развития муниципальных служащих за счет реализации муниципальных программ [8]. Несмотря на созданные условия для профессионального развития служащих, комплексный государственный и муниципальный заказ на профессиональную подготовку служащих до сих пор отсутствует [5].

Около трети муниципальных служащих в Саратовской области относятся к группе «50 лет и старше», поэтому без привлечения молодых специалистов органы местного самоуправления могут столкнуться с проблемой старения управленческих кадров, что в перспективе приведет к «кадровому голоду» в муниципальном управлении.

Одним из действенных инструментов создания высокопрофессионального кадро-

вого корпуса муниципальной службы является разработка и реализация программ профессионального развития муниципальной службы [10]. Формирование целевого заказа, разработка и реализация муниципальных программ органами государственной и муниципальной власти позволит обеспечить взаимосвязь потребностей, целей, задач, сроков, мероприятий и планирования бюджетных средств при осуществлении профессиональной подготовки муниципальных служащих. Основой реализации программно-целевого подхода к развитию трудового потенциала муниципальной службы необходимо сделать концептуальные положения федерального и областного законодательства о муниципальной службе. При работе над программами развития следует использовать инструменты затратного, количественного и качественного методов оценки состояния и развития трудового потенциала муниципальной службы.

Список литературы

1. Антонюк В. С., Эрлих Г. В., Козина М. В. Игровые технологии как форма активизации подготовки кадров государственной и муниципальной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 3. С. 123–152.
2. Ассоциация «Совет муниципальных образований Саратовской области». URL: <http://smosar.sarmo.ru> (дата обращения: 12.01.2020). Текст: электронный.
3. Борщевский Г. А. Оценка тенденций развития государственной службы: вопросы методологии // Вопросы государственного и муниципального управления. 2017. № 1. С. 103–128.
4. Зайцева Т. В. Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 4. С. 179–196.
5. Зайцева Т. В., Нежина Т. Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 1. С. 160–189.
6. Осина В. А., Хомутова О. Ю. Сравнительный анализ профессиональноличностных компетенций муниципальных служащих разных видов муниципальных образований // Управленческое консультирование. 2016. № 5. С. 8–18.
7. Остапец О. Г. Юридический анализ особенностей правового статуса главы муниципального образования в контексте российского законодательства // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2017. № 3. С. 41–49.
8. Петухов Р., Луценко Е. Кадровое обеспечение местного самоуправления через призму статистических данных // Муниципальная власть. 2015. № 5. С. 28–34.
9. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru> (дата обращения: 10.01.2020). Текст: электронный.
10. Abuzjarova M. I. Criteria for subsystems' sustainability of socio-economic system // Modern economy success. 2017. No. 3. P. 5–9.
11. United Nations Development Programme. URL: <http://hdr.undp.org> (дата обращения: 11.01.2020). Текст: электронный.

References

1. Antonyuk V. S., Erlikh G. V., Kozina M. V. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya* (Issues of State and Municipal Administration), 2019, no. 3, pp. 123–152.
2. Assotsiatsiya “Sovet munitsipalnykh obrazovaniy Saratovskoy oblasti” (Association “Council of Municipalities of the Saratov Region”). URL: <http://smosar.sarmo.ru> (Date of access: 12.01.2020). Text: electronic.

3. Borschhevsky G. A. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya* (Issues of state and municipal administration), 2017, no. 1, pp. 103–128.
4. Zaitseva T. V. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya* (Issues of state and municipal administration), 2016, no. 4, pp. 179–196.
5. Zaitseva T. V., Nezhina T. G. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya* (Issues of state and municipal government), 2019, no. 1, pp. 160–189.
6. Osina V. A., Khomutova O. Yu. *Upravlencheskoye konsultirovaniye* (Management Consulting), 2016, no. 5, pp. 8–18.
7. Ostapets O. G. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo* (Bulletin of the Voronezh State University. Series: Law), 2017, no. 3, pp. 41–49.
8. Petukhov R., Lutsenko E. *Munitsipalnaya vlast* (Municipal authority), 2015, no. 5, pp. 28–34.
9. *Federalnaya sluzhba gosudarstvennoy statistiki* (Federal State Statistics Service). URL: <https://www.gks.ru> (Date of access: 10.01.2020). Text: electronic.
10. Abuzarova M. I. *Modern economy success* (Modern economy success), 2017, no. 3, pp. 5–9.
11. *United Nations Development Programme* (United Nations Development Programme). URL: <http://hdr.undp.org> (Date of access: 11.01.2020). Text: electronic.

Коротко об авторах

Тулузакова Марина Валентиновна, д-р социол. наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления (Высшая школа государственного управления) Балаковского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Балаково, РФ. Сфера научных интересов: социология и экономика труда, административное управление
tuluzakova@gmail.com

Солдаткин Андрей Александрович, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Балаковского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Балаково, РФ. Сфера научных интересов: экономические науки, административное управление
aasoldat@mail.ru

Крахмалов Алексей Николаевич, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Балаковского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Балаково, РФ. Сфера научных интересов: экономические науки, административное управление
Krahmalov-honour@mail.ru

Briefly about the authors

Marina Tuluzakova, doctor of sociological sciences, associate professor, professor, State and Municipal department, Graduate school of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Balakovo Branch, Russian Federation. Sphere of scientific interests: sociology and economic of labour, public administration

Andrey Soldatkin, candidate of economic sciences, associate professor, Economic and Management department, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Balakovo Branch, Russian Federation. Sphere of scientific interests: economic sciences, public administration

Aleksey Krakhmalov, candidate of economic sciences, associate professor, Economic and Management department, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Balakovo Branch, Russian Federation. Sphere of scientific interests: economic sciences, public administration

Образец цитирования

Тулузакова М. В., Солдаткин А. А., Крахмалов А. Н. Анализ состояния трудового потенциала муниципальной службы Саратовской области // Вестник Забайкальского государственного университета. 2020. Т. 26, № 3. С. 112–120. DOI: 10.21209/2227-9245-2020-26-3-112-120.

Tuluzakova M, Soldatkin A., Krakhmalov A. Analysis of labour potential state of the municipal civil service of Saratov region // Transbaikal State University Journal, 2020, vol. 26, no. 3, pp. 112–120. DOI: 10.21209/2227-9245-2020-26-3-112-120.

Статья поступила в редакцию: 07.02.2020 г.
Статья принята к публикации: 02.03.2020 г.