

## Кадровое обеспечение развития цифровых технологий в муниципальном управлении (по результатам опроса руководителей и специалистов муниципальных образований)

В феврале-марте 2023 года социологическая лаборатория Ассоциации сибирских и дальневосточных городов (АСДГ) совместно с секцией АСДГ «Информатизация органов местного самоуправления» в рамках подготовки очередного XL Общего собрания АСДГ в области информатизации муниципальных образований провела экспертный опрос руководителей муниципальных образований (МО) и специалистов органов местного самоуправления (ОМСУ), ответственных за обеспечение цифровой трансформации, о кадровом обеспечении служб информатизации в МО. Цель проведенного опроса – оценить динамику ситуации и выявить проблемы, возникающие в муниципальных образованиях в кадровом обеспечении процесса цифровой трансформации в муниципалитетах, а также определить подходы к их решению. В опросе приняли участие представители 55 муниципальных образований Сибири и Дальнего Востока из 18 субъектов Российской Федерации (перечень муниципальных образований, ответившие на вопросы анкеты представлен в Приложении).

### *Общая ситуация с кадровым обеспечением*

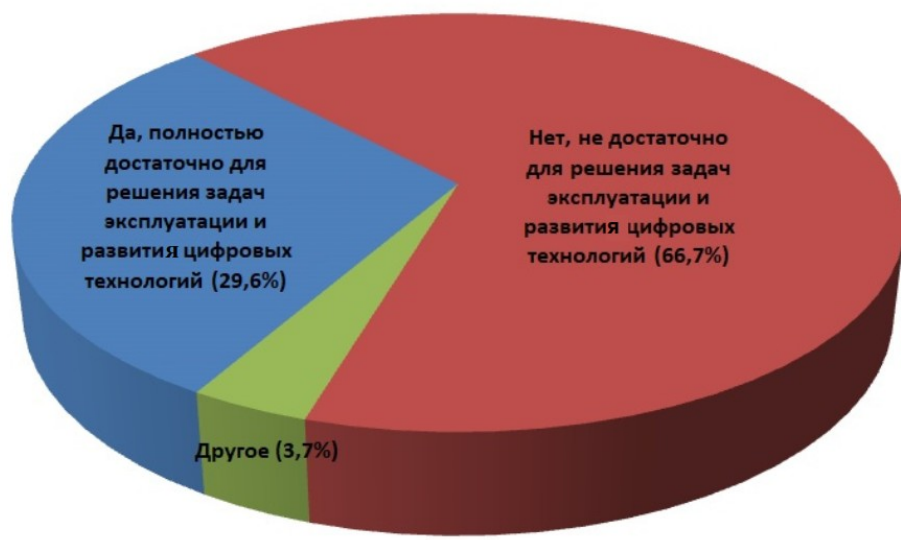


Рис 1. Оценка достаточности кадрового обеспечения для процесса эксплуатации и развития цифровых технологий в муниципальном образовании

Полученные ответы на вопрос о достаточности кадрового обеспечения для процесса эксплуатации и развития цифровых технологий в муниципальном образовании подчеркивают сложную ситуацию в сфере применения цифровых технологий в муниципальном управлении: две трети опрошенных муниципальных образований испытывают недостаточное кадровое обеспечение для решения задач в данной области. А муниципальные образования, представители которых ответили, что кадровое обеспечение достаточно - относятся к группе муниципалитетов с численностью до 50 тысяч жителей. Такое единство ответов, указывающих на отсутствие проблем с кадровым обеспечением в группе малых городов, скорее говорит о невысокой востребованности ИТ-специалистов в этих городах, а также о невысокой роли цифровых технологий в муниципальном управлении. Среди других оценок ситуации с кадровым обеспечением

встретились также варианты «Для эксплуатации достаточно, для развития не достаточно» и «Не хватает квалифицированных специалистов по информационной безопасности».

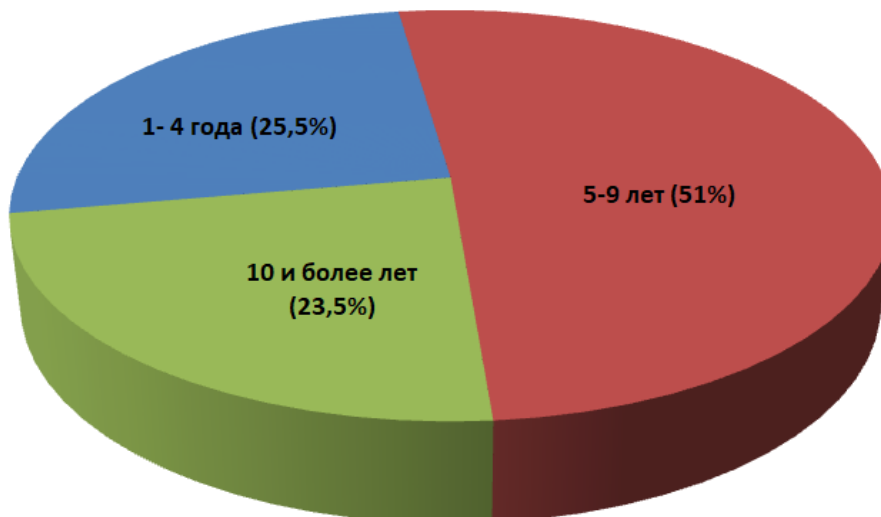


Рис 2. Средняя продолжительность работы в службе информатизации

Общая средняя продолжительность работы в службе информатизации МО составляет 6,5 лет.

В большинстве муниципальных образований (51%) средняя продолжительность работы ИТ специалистов составляет от 5 до 9 лет, что говорит об относительно стабильной работе такого коллектива.

При этом количество муниципалитетов, где средняя продолжительность работы ИТ специалистов от 1 до 4 лет, составляет 25,5% от общего числа ответивших на вопрос. То есть, четверть МО выступает в качестве муниципального учреждения по подготовке и стажировке специалистов для ИТ рынка. В такой ситуации гораздо сложнее обеспечить стабильную работу ИТ службы МО. Следует отметить, что высокий уровень текучки кадров наблюдается в основном в МО, где наблюдается существенно меньшая (до 2х и более раз) средняя заработная плата ИТ сотрудников муниципалитета по отношению к рыночной заработной плате в ИТ сфере региона.

В среднем ИТ специалисты 10 и больше лет работают в 23,5% МО. Такая ситуация наблюдается в МО с относительно высоким уровнем заработной платы и уровень заработной платы ИТ сотрудников МО незначительно (до 20%) отличается от уровня рыночной заработной платы ИТ специалистов в регионе.

Здесь очевидная прямая зависимость между заработной платой ИТ сотрудников муниципалитета и рыночной заработной платой ИТ специалистов в регионе: чем больше это различие, тем больше уровень текучести кадров в службе информатизации.

### ***Текучесть кадров***

Увольнение больше 20% сотрудников в течение года чувствительно для исполнения функций организации. К сожалению, по данным проведенного опроса, в 2021 и 2022 годах в 31,5% МО ежегодно увольнялись более чем 20% ИТ специалистов. Это ведет к потерям в плане исполнения функциональных задач службы, дополнительной нагрузке для остальных сотрудников и потере качества исполнения обязанностей службы в целом. Сюда же надо отнести дополнительные финансовые и трудовые затраты на подготовку нового сотрудника, принятого взамен уволившегося.

Необходимо отметить, что текучесть кадров в муниципалитетах с разной численностью существенно отличается. Количество муниципалитетов с текучестью кадров больше 15% в разрезе численности населения представлено на рис. 3.

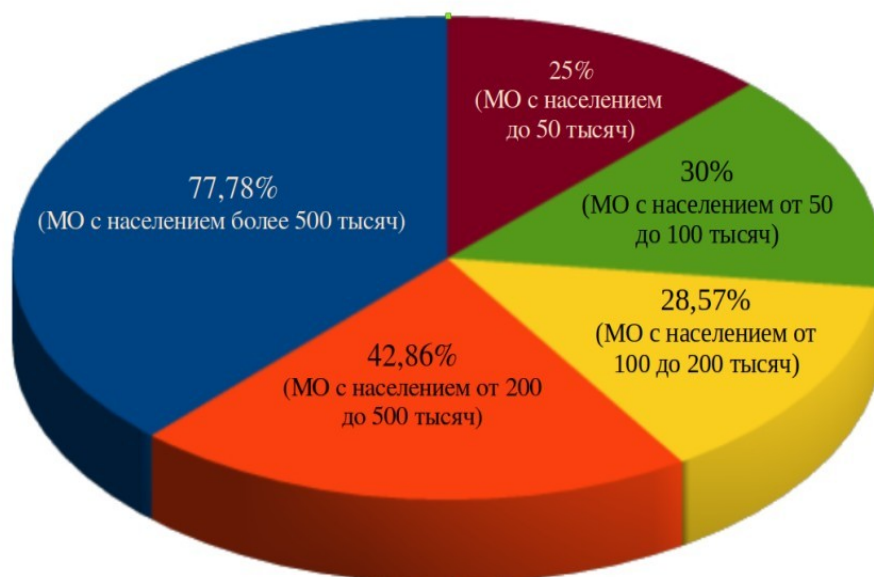


Рис. 3. Количество МО с текучестью кадров больше 15%

В сфере кадровых служб предприятий и организаций общепринято, что затраты на прием и подготовку нового сотрудника для полноценной замены уволившегося ориентировочно равняется годовой зарплате работника.

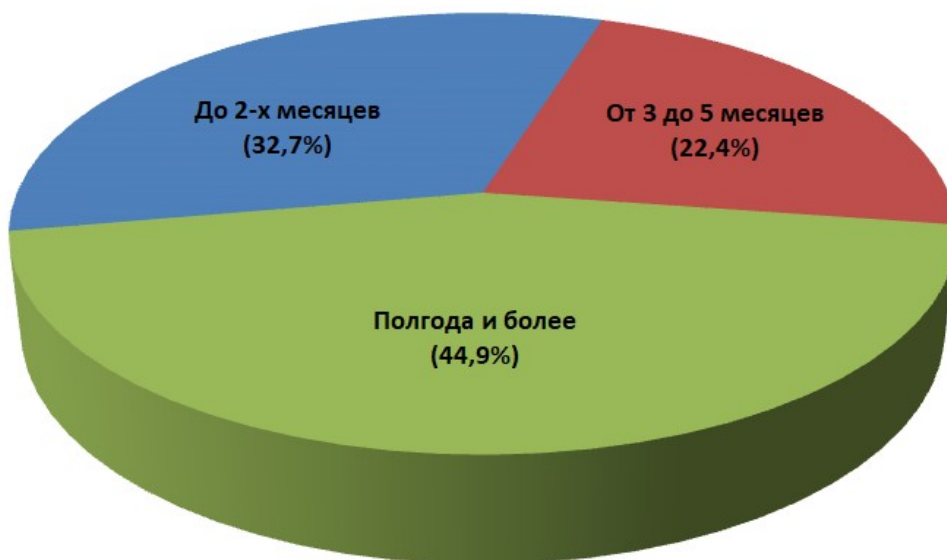


Рис 4. Время принятия на работу нового специалиста в службу информатизации взамен уволившегося

Среднее время принятия на работу нового специалиста в службу информатизации взамен уволившегося, по данным проведенного опроса, составляет примерно 5 месяцев. При этом в почти 45% опрошенных муниципальных образований этот срок составляет от 6 месяцев до года.

Среднее время, необходимое для начала полноценной работы вновь принятому специалисту, взамен уволившегося, по полученным ответам составляет 6 месяцев. При этом 62% опрошенных представителей МО указывают, что для начала полноценной работы вновь принятому на работу сотруднику потребуются от 6 месяцев до полутора года для освоения своих функциональных обязанностей и особенностей их исполнения.

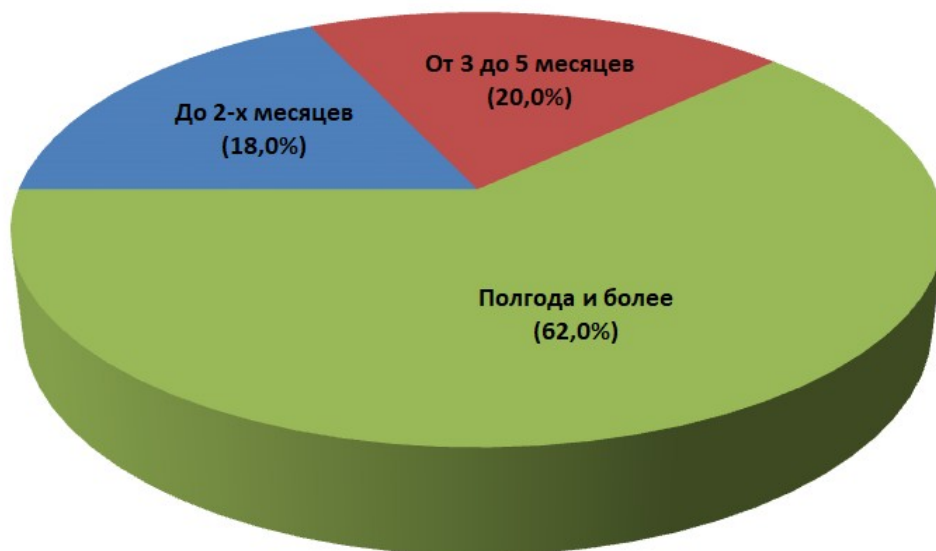


Рис 5. Время, необходимое для начала полноценной работы нового специалиста в службе информатизации, взамен уволившегося

Среди основных причин текучести специалистов ИТ службы 81,25% МО указало на низкую, не соответствующую рыночному уровню региона зарплат сотрудников ИТ службы муниципалитета. Второй по значимости (27%) отмечена причина текучести как «Переход на другое место работы с более выгодными условиями, в том числе карьерный рост, переезд в другой город и т.д.». 25% МО обратили внимание в качестве причин текучести кадров в ИТ службе следующее: высокая интенсивность труда; монотонная, рутинная работа; морально устаревшее оборудование и технологии; низкая привлекательность рабочих процессов. Как способствующие текучести кадров указаны также причины: «работа ИТ специалистов в составе различных структурных и отраслевых подразделений ОМСУ, отсутствие единого подразделения в администрации МО», «проблемы с жильем», «отсутствие гарантированных условий трудоустройства», «неуважительное отношение пользователей», «отсутствие возможности удаленной работы».

Основным условием, которое может помочь снизить текучесть кадров в сфере информатизации, является соответствие заработной платы квалификации сотрудника условиям труда и нагрузке. Это условие отмечено в подавляющем большинстве ответов (95,83%). Кроме того, снижению текучести кадров в ИТ сфере МО способствуют: карьерное и профессиональное развитие сотрудников, узкопрофильная профессиональная подготовка за счет ОМСУ, сплоченный коллектив, мотивация сотрудников (это отметили в целом 37,5% МО). В качестве мер, снижающих текучесть кадров, также предложены: специализация выпускников в ВУЗах, привлечение молодых специалистов с обеспечением достойного уровня заработной платы, формирование единой ИТ службы, возможность дистанционной работы.

### ***Пути решения проблемы кадрового обеспечения***

Устранить дефицит ИТ-специалистов в муниципальном управлении поможет, прежде всего, достойная заработная плата. Это отмечено в 74% полученных ответов. Кроме того, необходимо создать для квалифицированных ИТ специалистов условия труда, которые соответствуют рыночным, а также для сотрудников создать стимулирующие и мотивирующие условия труда, в том числе, систематическое повышение их квалификации, например, с возможностью получения высшего образования за счет средств бюджета (целевое обучение от организации). В качестве мер, позволяющих устранить дефицит ИТ-специалистов в муниципальном управлении, также в ответах указаны: профориентация в школах, распространение мер государственной поддержки на муниципальных ИТ специалистов, в том числе, возможность оформления льготной ипотеки, предоставление отсрочки от призыва на военную службу; оформление специальных трудовых договоров с высококвалифицированными сотрудниками; переход к обслуживанию оборудования и ПО на условиях аутсорсинга.

Ответы МО в процентном соотношении о мерах, которые могут помочь с решением проблемы кадрового обеспечения, представлены в таблице ниже.

### Меры, которые могут помочь с решением проблемы кадрового обеспечения

№ п/п	Меры, которые могут помочь с решением проблемы кадрового обеспечения	Количество МО, которые выбрали предложенный вариант (%)				
		Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен	Затрудняюсь ответить
1	Увеличение оплаты труда специалистов службы информатизации	92,72	1,82	1,82	1,82	1,82
2	Передача на уровень региональных органов исполнительной власти функций, связанных с внедрением и эксплуатацией государственных информационных систем и обеспечением информационной безопасности	21,81	21,81	30,92	12,73	12,73
3	Возмещение финансовых расходов, связанных с внедрением и эксплуатацией государственных информационных систем и обеспечением информационной безопасности, из вышестоящих бюджетов	54,55	20,00	5,45	9,09	10,91
4	Переход к региональным облачным технологиям с единой технической поддержкой для всех муниципальных образований субъекта РФ	41,82	20,00	18,18	3,64	16,36
5	Подготовка ИТ-специалистов в области информационных технологий, применяемых в муниципальных органах власти, в ВУЗах	50,91	34,54	9,09	3,64	1,82
6	Повышение роли и значимости ИТ-специалистов в муниципальном управлении (например, путем наделения руководителя службы информатизации статусом заместителя главы муниципального образования)	41,82	32,73	12,73	9,09	3,63

Приведенные данные подтверждают, что подавляющее большинство МО (94,54%) считают, что именно увеличение оплаты труда специалистов службы информатизации является действенной мерой в решении указанной проблемы.

Кроме того, следует отметить и другие меры, способствующие решению проблем кадрового обеспечения:

- Возмещение финансовых расходов, связанных с внедрением и эксплуатацией государственных информационных систем и обеспечением информационной безопасности из вышестоящих бюджетов (74,55%);

- Подготовка ИТ-специалистов в области информационных технологий, применяемых в муниципальных органах власти, в ВУЗах (85,45%);

- Повышение роли и значимости ИТ-специалистов в муниципальном управлении (например, путем наделения руководителя службы информатизации статусом заместителя главы муниципального образования) (74,55%).

61,82% МО поддержали переход к региональным облачным технологиям с единой технической поддержкой для всех муниципальных образований субъекта Российской Федерации.

Меру как «Передача на уровень региональных органов исполнительной власти функций, связанных с внедрением и эксплуатацией государственных информационных систем и обеспечением информационной безопасности», поддержало меньше половины ответивших МО (43,42%).

### Уровень заработной платы ИТ-специалистов

Средняя заработная плата ИТ-специалистов в МО, ответивших на вопрос, оценивается на уровне 47 тысяч рублей.

Здесь оказался достаточно сильный разброс, от минимальной средней заработной платы (20 тысяч рублей) до максимальной (128 тысяч рублей). А средняя заработная плата ИТ-специалистов в коммерческих структурах опрошенных муниципальных образований оказалась в размере 75 тысяч рублей.

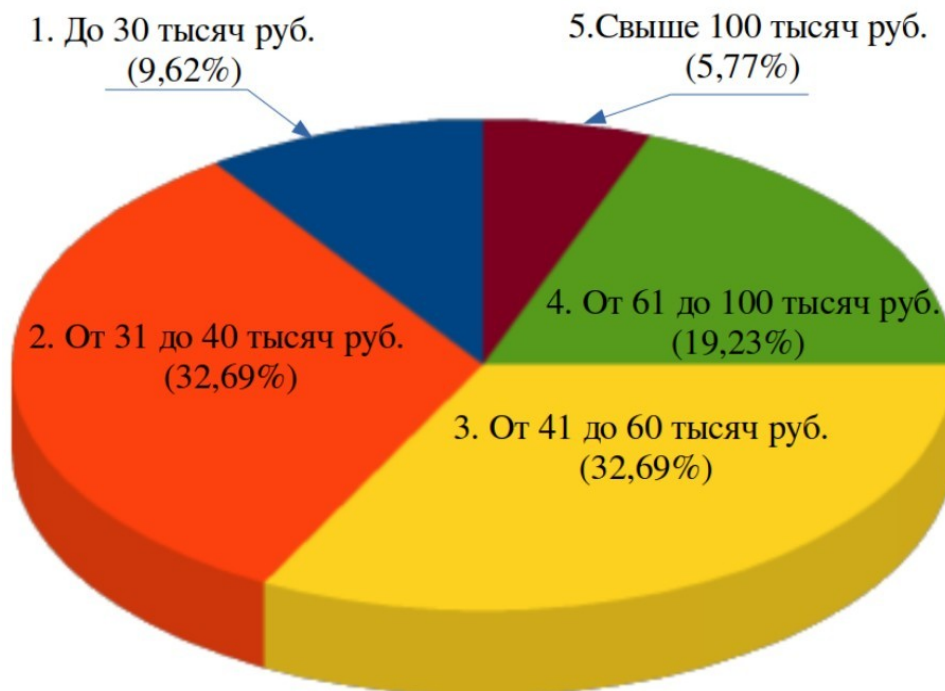


Рис. 6. Средняя заработная плата в ИТ службах ОМСУ Сибири и Дальнего Востока

Углубленный анализ полученных данных в разрезе уровня средней заработной платы сотрудников службы информатизации МО и коммерческих ИТ-структурах, а также их сопоставление с текучестью кадров для муниципальных образований с разной численностью населения показал, что заработная плата сотрудников службы информатизации ОМСУ в подавляющем большинстве опрошенных МО существенно меньше рыночного уровня заработной платы в сфере информационных технологий региона и прямо коррелирует средней продолжительностью работы ИТ специалиста в службе информатизации.

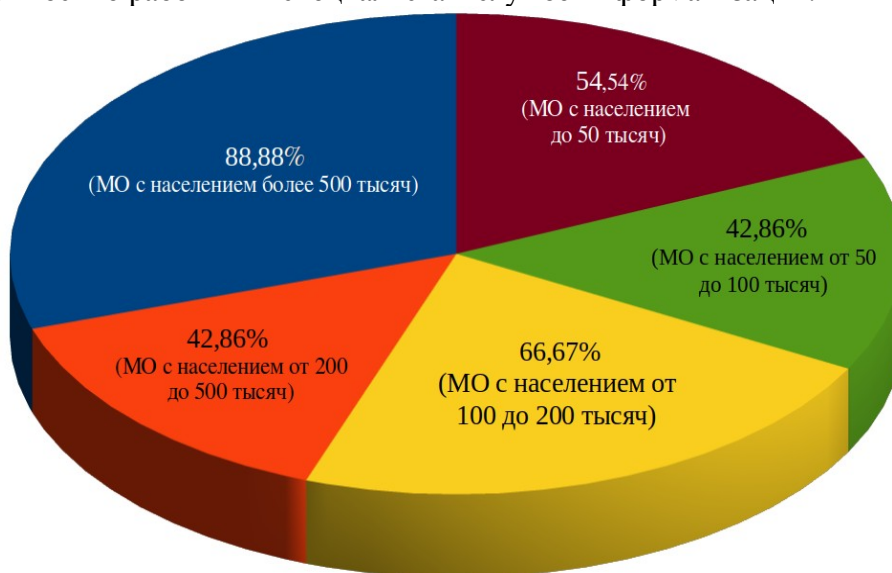


Рис. 7. Количество МО в процентах, где средняя заработная плата сотрудников ИТ службы ниже рыночного уровня от 1,50 до 2,86 раз.

Критичным для кадрового обеспечения является разрыв в заработной плате в 1,5 и больше раз на рынке труда для специалистов одинаковой квалификации. При этом показатели отставания заработной платы муниципальных ИТ сотрудников от уровня рыночных для муниципалитетов с различной численностью населения существенно отличаются. На рис. 7 представлены данные о количестве МО в процентах, которые имеют разрыв заработной платы в ИТ службе ОМСУ от рыночных в 1,5 - 2,86 раза для муниципалитетов с различной численностью населения.

Это еще раз подтверждает необходимость реализации меры по увеличению оплаты труда специалистов службы информатизации для решения проблемы кадрового обеспечения.

### **Выводы**

В связи с тем, что роль цифровых технологий в муниципальном управлении повышается ускоренными темпами, кадровое обеспечение службы информатизации ОМСУ требует внимательного отношения к проблемам в данной области и оперативного их решения. Работу в сфере цифровых технологий в муниципалитете условно можно разделить на 2 составляющие:

1. Управление процессом цифровизации в ОМСУ;

2. Обеспечение бесперебойной работы программно-технических средств, применяемых в муниципальном управлении.

К первому пункту можно отнести организацию комплексного применения цифровых технологий в отраслях городского хозяйства и социальной сферы, обеспечения информационной поддержки процессов принятия управленческих решений. А также организацию работы с информационными ресурсами муниципалитета, интеграции муниципальных и государственных информационных систем, автоматизацию деятельности сотрудников ОМСУ.

Второй аспект в сфере цифровизации в первую очередь охватывает расширение и эксплуатацию ПТС информационной инфраструктуры.

Кадровое обеспечение этих аспектов, возможно, требует разных подходов к решению кадровых проблем.

Обобщая ответы на данный опрос и предложения сотрудников ОМСУ, можно сделать следующие выводы по решению проблемных вопросов кадрового обеспечения в сфере цифровизации в муниципальном управлении.

1. Необходимо привести заработную плату ИТ сотрудников в соответствие с уровнем рыночных зарплат в сфере информационных технологий в регионе. В том числе, путем:

- принятия муниципальных нормативных актов по штатному расписанию в службе информатизации,

- заключения индивидуальных трудовых договоров, предусматривающих доплаты за высокую квалификацию и интенсивность труда и т. д.

2. Вести постоянную работу по повышению роли и значимости ИТ-специалистов в муниципальном управлении. В том числе, путем наделения статуса службы информатизации на уровне структурных подразделений управления, комитета, департамента. А также путем наделения руководителя службы информатизации статусом заместителя главы муниципального образования или первого заместителя главы МО.

3. Систематическое повышение квалификации как сотрудников ИТ службы, так и пользователей цифровых технологий (сотрудников администрации муниципалитета) за счет бюджета муниципалитета. Организация целевой подготовки ИТ-специалистов в области информационных технологий, применяемых в муниципальных органах власти, в ВУЗах

4. Внимательное отношение к бюджетному финансированию сферы цифровых технологий.

5. Организация тесного взаимодействия службы информатизации со всеми службами городского хозяйства, социальной сферы, управленческого аппарата.

6. Снижение нагрузки на структурное подразделение ОМСУ путем создания специализированных муниципальных казенных учреждений для технического сопровождения цифровых технологий. Также рассмотреть вопрос целесообразности передачи функций по техническому обслуживанию на основе договоров аутсорсинга.

7. Снижение нагрузки на службу информатизации ОМСУ путем заключения соглашений с региональными и федеральными органами исполнительной власти о совместной технической эксплуатации ГИС, средств защиты информации, применении облачных технологий, а также о возмещении финансовых расходов, связанных с внедрением и технической поддержкой ГИС и средств защиты информации, перехода к облачным технологиям.

Приложение  
к аналитической записке  
«Кадровое обеспечение развития цифровых технологий  
в муниципальном управлении»

**Перечень муниципальных образований, ответившие на вопросы анкеты**

<b>Абакан</b>	<b>Иркутск</b>	<b>Северск</b>
<b>Ангарск</b>	<b>Искитим</b>	<b>Сорск</b>
<b>Анжеро-Судженск</b>	<b>Кемерово</b>	<b>Спасск-Дальний</b>
<b>Арсеньев</b>	<b>Когалым</b>	<b>Сургутский район</b>
<b>Артем</b>	<b>Комсомольск-на-Амуре</b>	<b>Томск</b>
<b>Ачинск</b>	<b>Красноярск</b>	<b>Тюмень</b>
<b>Барнаул</b>	<b>Лангепас</b>	<b>Улан-Удэ</b>
<b>Бердск</b>	<b>Лесосибирск</b>	<b>Усолье-Сибирское</b>
<b>Бийск</b>	<b>Магадан</b>	<b>Усть-Илимск</b>
<b>Благовещенск</b>	<b>Мыски</b>	<b>Хабаровск</b>
<b>Братск</b>	<b>Нижневартовск</b>	<b>Ханты-Мансийск</b>
<b>Ванино</b>	<b>Новокузнецк</b>	<b>Черемхово</b>
<b>Владивосток</b>	<b>Новосибирск</b>	<b>Черногорск</b>
<b>Горно-Алтайск</b>	<b>Обь</b>	<b>Шарыпово</b>
<b>Губкинский</b>	<b>Омск</b>	<b>Югорск</b>
<b>Дальнереченск</b>	<b>Петровск-Забайкальский</b>	<b>Южно-Сахалинск</b>
<b>Дудинка</b>	<b>Свирск</b>	<b>Якутск</b>
<b>Енисейск</b>	<b>Северобайкальск</b>	<b>Яровое</b>
<b>Зима</b>		