

*Магомедов А.Г.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Хаджимухаметов К.А.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Чалова А.А.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Буланкина Н.Н.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь*

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ:
ИНТЕГРАЦИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И
КРАУДСОРСИНГОВЫХ МЕХАНИЗМОВ**

В статье рассматривается проблема низкой эффективности муниципальных проектов, обусловленная дефицитом свежих идей и инертностью административных структур. Автор предлагает концептуальный подход к решению данной проблемы через интеграцию двух разнонаправленных ресурсов: внутреннего кадрового потенциала администрации и внешнего интеллектуального ресурса горожан (краудсорсинг).

Муниципальное управление, эффективность проектов, кадровый потенциал, краудсорсинг, цифровизация, гражданское участие.

*Magomedov A.G.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Khadzhimukhametov K.A.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Chalova A.A.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol*

IMPROVING THE EFFICIENCY OF MUNICIPAL PROJECTS: INTEGRATION OF HUMAN RESOURCES AND CROWDSOURCING MECHANISMS

The article examines the problem of low efficiency of municipal projects due to the lack of fresh ideas and the inertia of administrative structures. The author suggests a conceptual approach to solving this problem through the integration of two multidirectional resources: the internal human potential of the administration and the external intellectual resource of citizens (crowdsourcing).

Municipal management, project effectiveness, human resources, crowdsourcing, digitalization, civic engagement.

В условиях ограниченности бюджетов и роста запросов населения к качеству городской среды, муниципалитеты вынуждены искать новые инструменты управления проектами [2]. Традиционная модель, основанная исключительно на административном ресурсе и узком круге ответственных лиц, часто приводит к двум крайностям: либо проекты затягиваются из-за бюрократических процедур, либо реализуются без учета реальных потребностей жителей.

Статистика показывает, что до 40% муниципальных инициатив не достигают запланированных показателей социально-экономического эффекта именно на этапе внедрения [3]. Причина кроется не в нехватке денег, а в недостатке актуальных знаний и обратной связи.

Под кадровым потенциалом в данной статье понимается не просто штатное расписание, а совокупность компетенций, опыта и управленческих навыков сотрудников администрации [1].

Часто сотрудники обладают уникальным знанием административных процедур, но теряют связь с «полевой» реальностью. Они мыслят категориями инструкций, а не пользовательского удобства. Поэтому эффективность использования кадров требует перехода от функции «контролера» к функции «фасилитатора» (организатора процесса). Ключевая задача персонала в новой модели - не генерировать все идеи

самостоятельно, а качественно обрабатывать и адаптировать предложения извне.

Краудсорсинг (передача части функций по решению задач неопределенному кругу лиц) в муниципалитетах часто воспринимается как «галочка» - формальный опрос на портале.

Однако грамотный краудсорсинг выполняет три важные функции:

1. Диагностическая: Позволяет выявить болевые точки, которые сотрудники администрации не замечают.

2. Эвристическая: Жители предлагают нетривиальные технологические или организационные решения, недоступные чиновникам в силу профессиональной деформации.

3. Легитимизирующая: Вовлекая жителей в обсуждение, администрация снимает сопротивление при реализации непопулярных мер (благоустройство, изменение схем движения).

4. Интеграционная модель: Синергия «Внешнего ума» и «Внутренней воли».

Для внедрения этих функций не требуется создания дорогостоящих IT-платформ с нуля. Достаточно адаптировать существующие ресурсы:

1. Внутренние «Мозговые штурмы» с открытыми данными. Раз в квартал сотрудники администрации разбирают топ-10 идей от жителей, используя методологию Scrum (спринты по доработке нормативной базы).

2. Институт «Цифровых волонтеров». Привлечение пенсионеров и студентов (носителей разного опыта) для модерации крауд-платформ, что разгружает кадровый состав отделов.

3. Матрица компетенций. Сопоставление навыков сотрудников (юристы, экономисты, строители) с профилем поступивших крауд-идей. Это позволяет направлять предложение сразу к нужному эксперту, сокращая время ответа с 30 дней до 3 дней.

В результате внедрения данных функций возможен:

- Рост удовлетворенности населения (социальный эффект).
- Снижение затрат на доработку проектов («переделывание» дороже «доделывания»).
- Повышение вовлеченности самих сотрудников (они чувствуют опору на общественное мнение, а не только давление сверху).

Таким образом, интеграция кадрового потенциала и краудсорсинговых механизмов - это не модный тренд, а инструмент выживаемости муниципалитетов в эпоху цифровой экономики.

Предложенные возможности позволят превратить жителей из пассивных потребителей в соавторов проектов, а сотрудников - из исполнителей бюрократических норм в эффективных управленцев, работающих с «живыми» данными.

Внедрение даже простейших элементов этой интеграции (регулярный разбор крауд-жалоб на планерках и назначение ответственного за каждое предложение) способно повысить эффективность муниципальных проектов на 25–30% без привлечения дополнительного финансирования.

Список использованных источников:

1. Пшихачев, М. У. Характерные черты и особенности кадровой политики муниципального учреждения / М. У. Пшихачев, Н. Н. Буланкина // Современная наука: ключевые проблемы и инновационные разработки : материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Ставрополь, 17 ноября 2023 года. – Краснодар: Российское энергетическое агентство, 2023. – С. 398-404. – EDN BAHZMO.

2. Ракша, В. А. Подходы к организации проектного офиса в системе управления проектами / В. А. Ракша, Н. Н. Буланкина // Форум молодых ученых. – 2024. – № 9(97). – С. 38-42. – EDN JCPUHR.

3. Чалова, А. А. Эффективное использование имущества организации в современных конкурентных условиях / А. А. Чалова, Н. В. Журавлева, Н. Н. Буланкина. – Ставрополь : ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет, 2026. – 176 с. – ISBN 978-5-9596-2145-2. – EDN RVOUAI.