

УДК 316

СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Лохтина Юлия Алексеевна,

студентка 4 курса

факультета государственного и муниципального управления

e-mail: juliaalekseevna@yandex.ru,

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

Московского государственного психолого-педагогического университета,

г. Москва,

Грибкова Ольга Владимировна,

канд. психол. наук, доцент,

доцент кафедры теории и практики управления

e-mail: gribkova1975@mail.ru,

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

Московского государственного психолого-педагогического университета,

г. Москва

В статье рассматривается трудовой потенциал руководителя местного самоуправления. Проведен социологический опрос и обработаны полученные результаты. Выстраивается иерархичная структура трудового потенциала. Проранжированы характеристики трудового потенциала руководителя местного самоуправления в порядке их приоритетности. Проанализировано отношение подчинённых (муниципальных служащих и работников местного самоуправления) к трудовому потенциалу руководителя и к отдельным его характеристикам.

Ключевые слова: трудовой потенциал, структура трудового потенциала, руководитель местного самоуправления, муниципальные служащие, муниципальное управление

LABOR POTENTIAL'S STRUCTURE OF THE SELF-GOVERNMENT HEAD

Lokhtina Y.A.,

4th year student

faculty of state and municipal management

e-mail: juliaalekseevna@yandex.ru,

Moscow State University of Psychology & Education,

Gribkova O.V.,

candidate of psychological sciences, associate professor,

Associate Professor at the department of theory and practice of management

e-mail: gribkova1975@mail.ru,

Moscow State University of Psychology & Education

The article considers the labor potential of the head of local self-government. A sociological survey was conducted and the results were processed. The hierarchical structure of labor potential is built. The characteristics of the labor potential of the head of local self-government in the order of their priority are arranged. The relation of subordinates (municipal employees and employees of local government) to labor potential of the head and to its separate characteristics is analyzed.

Keywords: labor potential, structure of labor potential, head of local self-government, municipal employees, municipal management

DOI 10.21777/2500-2112-2018-2-39-43

Понятие трудовой потенциал активно вошло в 1970–1980 годах. Появление данного термина и активное его использование можно связать с тем, что с конца 20-го века человек стал занимать главное место в рабочей организации. На рынке труда человек перестал быть просто рабочей силой (зачастую дешевой), а стал главной ценностью и богатством для работодателя и организации.

Переходя к сущности понятия трудового потенциала, рассмотрим сначала понятие потенциал. Потенциал – запас сил и энергии, необходимых для поддержания эффективного функционирования. Трудовой потенциал изучается в рамках многих наук, таких как экономика, социология, демография, менеджмент, психология труда и другие науки, рассматривающие вопросы организации труда.

Трудовой потенциал включает в себя как количественную оценку, численность сотрудников за определенный период времени, их абсолютное и процентное соотношение, так и качественную оценку, уровень образования, категория должности и другие.

В зависимости от объекта трудового потенциала будет меняться и его структура. Можно выделить трудовой потенциал страны, общества, организации и отдельного работника.

На уровне общества трудовой потенциал включает в себя социально-экономические аспекты. Трудовой потенциал общества включает в себя состояние здоровья населения и социально-экономические аспекты, влияющие на трудоспособность населения, уровень развития образования, уровень подготовки и переподготовки профессиональных высококвалифицированных кадров и способность к трудовой деятельности.

Рассматривая трудовой потенциал человека Н.М. Кузьмина считает, что трудовой потенциал «является совокупной способностью отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов в производственной деятельности», с одной стороны, и «способностью совершенствоваться в процессе труда, решать задачи, возникающие в результате изменения производства», с другой стороны [1]. Другими словами, трудовой потенциал работника – совокупность физических, духовных, личностных и профессиональных способностей работника выполнять поставленные задачи в заданных условиях, их адаптация под изменение в производстве и совершенство для достижений новых целей. Структура трудового потенциала работника включает в себя 3 блока:

- психофизиологический;
- квалификационный;
- личностный [2].

Каждый из блоков включает в себя определенные компоненты трудового потенциала.

Психофизиологический состоит из следующих компонентов: возраст, физическое и психологическое здоровье, работоспособность, выносливость, темперамент.

Квалификационный блок отвечает за результат работника в трудовой деятельности. Вбирает в себя такие компоненты, как образование, умения, компетенции, трудовой опыт, трудовая активность, производительность и эффективность.

Личностный блок охватывает такие компоненты, которые применимы к сотрудникам, как к личности, к ним относятся: гражданская позиция, творческий потенциал, нравственность и культура человека, особенности его поведения, ценности и интересы. Таким образом, трудовой потенциал охватывает все сферы развития сотрудника и использует их для извлечения максимальной результативности в трудовой деятельности.

Так же в современное время начинают выделять блок социальный. Который реализуется государством и работодателем. К компонентам социального блока трудового потенциала можно отнести: социальная защищенность, социальная справедливость и особенности социальной среды.

Компоненты трудового потенциала могут быть как количественными, так и качественными.

Количественные: списочная численность работников, явочная численность работников, среднесписочная численность работников, фонд рабочего времени и фонд заработной платы.

Качественные: физическое и психологическое состояние здоровья, уровень образования, творческий потенциал, трудовая активность, профессионализм, организованность и другие.

В рамках заявленной темы нами было проведено исследование, его целью мы видим в определении иерархии блочной структуры трудового потенциала руководителя местного самоуправления. Увидеть глазами работников органов местной власти и муниципальными служащими, что по их лично-

му мнению является важным и первостепенным в трудовом потенциале руководителя местного самоуправления.

Нами был проведён опрос работников органов местного самоуправления одного московского муниципального округа. Всего в опросе приняло участие 19 респондентов. Из них 14 человек занимают должность муниципальных депутатов и 5 человек являются работниками органа местного самоуправления. По гендерному признаку выборка составила: 10 мужчин и 9 женщин, 52,6 % и 47,4 % соответственно; по возрасту 31,5 % старше 50 лет (6 человек), 31,5 % от 35 лет до 50 лет (6 человек), 37 % до 35 лет (7 человек). Все 100 % респондентов имеют высшее образование.

Респондентам предлагалось проранжировать в приоритетном порядке характеристики трудового потенциала руководителя местного самоуправления. Распределить характеристики от первостепенных к малозначимым, по их собственному мнению. Нам было важно получить данные конкретно о представлении самих работников о руководителе, какие характеристики и качества важны для подчинённого, и что он ценит в своём руководителе.

В предложенном респондентам списке характеристик трудового потенциала, были следующие позиции:

- 1) профессиональные знания и умения в сфере управления;
- 2) опыт управленческой деятельности;
- 3) умение взаимодействовать с людьми;
- 4) деловые качества;
- 5) семейный статус;
- 6) возраст;
- 7) культура поведения и темперамент;
- 8) экономические знания;
- 9) высокая работоспособность;
- 10) соответствующий внешний вид;
- 11) обеспокоенность интересами общества;
- 12) знание административного, трудового и др. отраслей права;
- 13) авторитет;
- 14) чувство юмора;
- 15) личная организованность;
- 16) способность к сотрудничеству;
- 17) личностные особенности;
- 18) стремление к самовыражению и самоутверждению;
- 19) стратегическое мышление;
- 20) здоровье [3].

Собрав ответы респондентов, мы проанализировали полученные результаты. Обобщив данные, мы смогли увидеть определённые тенденции и сходства в расстановке по приоритетности предложенных характеристик. Начать хочется с выстроенной структуры трудового потенциала руководителя местного самоуправления. По полученным результатам, мы можем увидеть, что для работников первостепенными являются характеристики квалификационного блока трудового потенциала. Это можно объяснить высокой регламентацией и стандартизацией данной сферы, управленческая деятельность на местном уровне власти, как и на любом другом, имеет строго регламентированный прописной характер и регулируется законодательными актами Российской Федерацией. К работникам и лицам, занимающим муниципальные должности, предъявляются соответствующие профессиональные требования, необходимый уровень образования и определённый стаж работы. То есть в действительности без реальных, так сказать ярковыраженных, квалификационных характеристик, занимать должность руководителя местного самоуправления просто невозможно.

Второе место по приоритетности занял личностный блок, но стоит подчеркнуть, с активным пересечением психологических характеристик, относящихся к психофизиологическому блоку. Ещё стоит отметить, что при обработке полученных результатов, у большинства респондентов в первой половине списка приоритетности располагались такие характеристики, как «обеспокоенность инте-

ресами общества», «умение взаимодействовать с людьми» и «стремление к сотрудничеству». Такая закономерность в полной мере отражает специфику работы всех органов местной власти, ведь именно этот уровень власти напрямую и постоянно контактирует с населением муниципального округа и обществом. Органы местного самоуправления провозглашены представлять интересы своих граждан и отстаивать их права. Так что отданный высокий приоритет характеристикам, связанным с взаимодействием с обществом, является подтверждением правильно осуществляемой деятельности в сфере муниципального управления.

И на третье место отправляется блок психофизиологических характеристик трудового потенциала. К сожалению, работники органов местного самоуправления отводят последние места таким характеристикам как возраст, семейный статус и здоровье. Отдельное внимание хочется обратить на столь низкое расположение «здоровья», получается наши респонденты работники и муниципальные служащие всё-таки на сегодня смотрят на руководителя, как в принципе подчинённые в любой сфере, только как на высококвалифицированного профессионала и первоклассного управленца. Для сотрудников не является ценным здоровье их руководителя, при чём данная характеристика включает в себя как физическое, так и психологическое здоровье. Здоровье человека является большой ценностью и забота о нём очень важна. Если здоровье человека не в «рабочем состоянии», то говорить о высоком качестве труда и его эффективности не предоставляется возможным. Психологическая составляющая здоровья тесно связана с психологической безопасностью руководителя, а обеспечении психологической безопасности руководителя можно соотнести и с обстановкой в рабочем коллективе и внутренних коммуникациях. Муниципальные служащие и работники органов местного самоуправления через эмоционально-психологический климат внутри коллектива могут оказывать влияние на психологическое состояние своего руководителя.

Таким образом, подводя итоги, на основе полученных данных, мы смогли выстроить иерархичную блочную структуру трудового потенциала руководителя местного самоуправления:

- 1) квалификационный блок;
- 2) личностный блок;
- 3) психофизиологический блок.

Сложившуюся иерархию блоков можно объяснить особенностью сферы муниципального управления. Высокий уровень образования и большой объём знаний являются необходимостью для замещения руководящей должности в сфере местного самоуправления. Темперамент, наличие деловых качеств и личностные особенности играют значительную роль в рамках формирования стиля управления и лидерства для руководителя. А вот возраст, семейное благополучие и здоровье, по мнению подчинённых не влияют на трудовой потенциал руководителя местного самоуправления.

Список литературы

1. Кузьмина Н.М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 2. – С. 78–79.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб -метод. пособие / Н.И. Есинова. – Х.: ХГУПТ, 2013.
3. Макарова С.Н. Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин: Дис. ... канд. экон. наук. – Пенза, 2004.
4. Грибкова О.В. Управление человеческими ресурсами в антикризисный период / О.В. Грибкова. // Вестник академии. – 2016. – № 4. – С. 101–106.
5. Красавина Е.В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. – 2016. – Т. 5. – № 2. – С. 22–25.
6. Красавина Е.В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия. // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. – 2015. – Т. 4. – №1. – С. 37–41.
7. Gribkova O. V. Development of Small and Medium Trade Enterprises in Russia and Worldwide in the Digital Economy / N.M. Rubtsov, Y.V. Grosheva, O.V. Gribkova. // International Journal of Economic Research. – 2017. – Number 15 (Part 4). – 14 p.

References

1. *Kuz'mina N.M.* Problemy ocenki kadrovogo potenciala predpriyatij regiona // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ehkonomicheskogo universiteta. – 2007. – № 2. – S. 78–79.
2. *Ehkonomika truda i social'no-trudovye otnosheniya: ucheb -metod. posobie / N.I. Esinova.* – H.: HGUPТ, 2013.
3. *Makarova S.N.* Upravlenie trudovym potencialom rukovoditelej-zhenshchin: Dis. ... kand. ehkon. nauk. – Penza, 2004.
4. *Gribkova, O.V.* Upravlenie chelovecheskimi resursami v antikrizisnyj period / O.V. Gribkova. // Vestnik akademii. – 2016. – № 4. – S. 101–106.
5. *Krasavina E.V.* Sistema raboty s kadrami v sovremennoj kompanii // Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ehkonomika firmy. – 2016. – T. 5. – № 2. – S. 22–25.
6. *Krasavina E.V.* Ispol'zovanie novyh podhodov pri formirovanii i upravlenii personalom predpriyatiya. // Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ehkonomika firmy. – 2015. – T. 4. – № 1. – S. 37–41.
7. *Gribkova O.V.* Development of Small and Medium Trade Enterprises in Russia and Worldwide in the Digital Economy / N.M. Rubtsov, Y.V. Grosheva, O.V. Gribkova. // International Journal of Economic Research. – 2017. – Number 15 (Part 4). – S. 14.