СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОЦЕССЫ

УДК 35.088.7

DOI 10.26425/1816-4277-2018-8-123-128

Лохтина Юлия Алексеевна
студент, ФГБОУ ВО «Московский
государственный психолого-
педагогический университет»,
г. Москва
e-mail: Juliaalekseevna@yandex.ru

Николаева Алла Алексеевна
канд. социол. наук, ФГБОУ ВО
«Московский государственный
психолого-педагогический
университет», г. Москва
e-mail: Allaalekseevna@bk.ru

Савченко Ирина Алексеевна
канд. полит. наук, ФГБОУ ВО
«Московский государственный
психолого-педагогический
университет», г. Москва
e-mail: arin76@mail.ru

Lokhtina Julia
Student, Moscow State University
of Psychology & Education, Moscow
e-mail: Juliaalekseevna@yandex.ru

Nikolaeva Alla
Candidate of Social Sciences,
Moscow State University
of Psychology & Education, Moscow
e-mail: Allaalekseevna@bk.ru

Savchenko Irina
Candidate of Political Sciences,
Moscow State University
of Psychology & Education, Moscow
e-mail: arin76@mail.ru

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Рассмотрен трудовой потенциал руководителя местного самоуправления. Проведен социологический опрос, на основе которого сделаны выводы о иерархичности структуры трудового потенциала руководителя органа местного самоуправления. Проранжированы характеристики трудового потенциала руководителя местного самоуправления в порядке их приоритетности. Проанализировано отношение подчиненных (муниципальных служащих и работников местного самоуправления) к трудовому потенциалу руководителя и к отдельным его характеристикам. Отмечена ценность трудового потенциала руководителя в системе местного самоуправления. Указана возможность дальнейшего применения полученных результатов.

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

THE ASSESSMENT OF THE LABOR POTENTIAL OF THE HEAD OF LOCAL SELF-GOVERNMENT

Abstract. The article deals with the labor potential of the head of local government. A sociological survey, on the basis of which conclusions are made about the hierarchy of the structure of the labor potential of the head of the local government. The characteristics of the labor potential of the head of local government in order of their priority are arranged. The attitude of subordinates (municipal employees and employees of local self-government) to the labor potential of the Manager and to his individual characteristics is analyzed. The value of the labor potential of the head in the system of local self-government is noted. The possibility of further application of the results is indicated.

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

Все больше успешность деятельности органов муниципальной власти (как и многих других современных организаций) напрямую зависит от внутренних факторов. Значимость человеческих ресурсов и их потенциала в наше время обрело наибольшую ценность для эффективной деятельности организаций и органов власти. Исследование трудового потенциала руководителя органов местного самоуправления является актуальным, так как поможет проанализировать всю деятельность органа местного самоуправления и увидеть зависимость между результатами деятельности всего органа местного самоуправления и эффективностью применения трудового потенциала его руководителя.

Существует проблема признания трудового потенциала руководителя органа местного самоуправления центрально-значимым фактором эффективности всей работы органа. Работники редко озабочены состоянием руководителя и не всегда видят связи между эффективным использованием трудового потенциала руководителя и успешной работой всего органа. Работники органа местного самоуправления, муниципальные служащие, как и работники других организаций, чаще заботятся только о своих потребностях и реализации своего трудового потенциала. Но только при эффективном использовании и трудового потенциала руководителя и работников можно достигнуть высоких результатов.

© Лохтина Ю.А., Николаева А.А., Савченко И.А., 2018

Понятие трудовой потенциал было введено и активно изучалось в 1970-1980 гг., это связано с тем, что с конца XX века человек стал занимать главное место в рабочей организации. На рынке труда человек перестал быть просто рабочей силой (зачастую дешевой), а стал главной ценностью для работодателя и организации.

Переходя к сущности понятия трудового потенциала, рассмотрим сначала понятие потенциал. Потенциал – запас сил и энергии, необходимых для поддержания эффективного функционирования [1]. 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 [7]. 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 социально-экономические аспекты: состояние здоровья населения и аспекты, влияющие на трудоспособность населения, уровень развития образования, уровень подготовки и переподготовки профессиональных высококвалифицированных кадров и способность к трудовой деятельности [2].

Рассматривая трудовой потенциал человека Н. М. Кузьмина считает, что он «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 [7, с. 79]. 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.

В структуру трудового потенциала работника входит 3 блока: психофизиологический, квалификационный и личностный [3]. Каждый блок включает 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 и включает 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 относят: гражданскую позицию, 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. Также в настоящее время начинают выделять социальный блок, который реализуется государством и работодателем [4; 9]. К компонентам социального блока трудового потенциала можно отнести: социальную защищенность, социальную 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 [5; 6].

Трудовой потенциал руководителя органа местного самоуправления обладает своей спецификой и отличается от трудового потенциала работника набором и значимостью характеристик трудового потенциала. В трудовом потенциале руководителя управленческие знания и практическое их применение занимает важное место, что не является приоритетным для подчиненного работника [12]. В личностном блоке «авторитет» занимает более высокие позиции так, как авторитетность руководителя зачастую несет очевидный характер, с учетом единоначалия в органах местного самоуправления. Особенность трудового потенциала руководителя органа местного самоуправления обоснована спецификой сферы деятельности. Ряд требований к руководителям органов власти (органов местного самоуправления) закреплён нормативно-правовыми актами, тем самым формируя изначально трудовой потенциал более сложной структуры, чем у подчиненного работника.

Главная функция деятельности органов местного самоуправления – представление интересов населения муниципального образования, что задает определенные требования к характеристикам трудового потенциала [10; 11].

Поэтому в основные характеристики трудового потенциала руководителя органа местного самоуправления входит обеспокоенность интересами общества, умение выстраивать контакт с людьми и способность к сотрудничеству, так как эти характеристики позволяют справиться руководителю с профессиональными задачами. Еще одна обязанность руководителя – проведение в обязательном порядке с определенной периодичностью аттестаций, своевременное прохождение повышения квалификации и получение дополнительного профессионального образования, что способствует развитию и расширению его трудового потенциала [2].

В рамках заявленной темы в апреле 2018 г. авторы провели исследование, цель которого – определение иерархии блочной структуры трудового потенциала руководителя органа местного самоуправления. Проведен 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 респонденты имеют высшее образование.

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

В предложенном респондентам списке характеристик трудового потенциала следующие позиции: профессиональные знания и умения в сфере управления, опыт управленческой деятельности, умение взаимодействовать с людьми, деловые качества, семейный статус, возраст, культура поведения и темперамент, экономические знания, высокая работоспособность, соответствующий внешний вид, обеспокоенность интересами общества, знание административного, трудового и других отраслей права, авторитет, чувство юмора, личная организованность, способность к сотрудничеству, личностные особенности, стремление к самовыражению и самоутверждению, стратегическое мышление, здоровье [8].

По результатам исследования мы смогли увидеть определенные тенденции и сходства в расстановке по приоритетности предложенных характеристик. Начнем с выстроенной структуры трудового потенциала руководителя местного самоуправления. На основе анализа полученных результатов характеристики трудового потенциала упорядочены по приоритету в соответствии с мнением работников органа местного самоуправления и муниципальных депутатов. Для наглядности результаты представлены в таблице вместе с процентом выбора характеристики на конкретное место. По полученным результатам следует, 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 Федерации. К работникам и лицам, занимающим муниципальные должности, предъявляются соответствующие профессиональные требования, наличие необходимого уровня образования и определенного стажа работы. Таким образом, в действительности без ярко выраженных квалификационных характеристик занять должность руководителя местного самоуправления невозможно.

Второе место по приоритетности занял личностный блок, но стоит подчеркнуть, с активным пересечением психологических характеристик, относящихся к психофизиологическому блоку (см. табл. 1). Отметим, что при обработке результатов у большинства респондентов в первой половине списка приоритетности располагались такие характеристики, как «обеспокоенность интересами общества», «умение взаимодействовать с людьми» и «стремление к сотрудничеству». Такая закономерность в полной мере отражает специфику работы всех органов местной власти, ведь именно благодаря этим характеристикам власти напрямую и постоянно контактируют с населением. Органы местного самоуправления призваны 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.

**Результаты опроса работников муниципального органа управления о характеристиках
трудового потенциала руководителя органа местного самоуправления**

Блок	Характеристика	Ранг	Относительное количество выборов конкретной позиции в опросе, %
Квалификационный	Профессиональные знания и умения в сфере управления	1	100,0
Квалификационный	Опыт управленческой деятельности	2	100,0
Квалификационный	Знания отраслей права	3	100,0
Психофизиологический	Культура поведения	4	68,4
Квалификационный	Экономические знания	5	89,5
Квалификационный	Умение взаимодействовать с людьми	6	42,1
Личностный	Способность к сотрудничеству	7	47,3
Личностный	Обеспокоенность интересами общества	8	52,6
Квалификационный	Стратегическое мышление	9	89,5
Личностный	Авторитет	10	42,1
Личностный	Деловые качества	11	52,6
Личностный	Личная организованность	12	47,3
Психофизиологический	Высокая работоспособность	13	63,2
Психофизиологический	Соответствующий внешний вид	14	57,9
Личностный	Личностные особенности	15	47,3
Психофизиологический	Чувство юмора	16	78,9
Личностный	Стремление к самовыражению и самоутверждению	17	84,2
Психофизиологический	Возраст	18	78,9
Психофизиологический	Здоровье	19	63,2
Психофизиологический	Семейный статус	20	94,7

Составлено авторами по материалам исследования

На третьем месте оказался блок психофизиологических характеристик трудового потенциала (см. табл. 1). К сожалению, работники органов местного самоуправления отводят последние места таким характеристикам как возраст, семейный статус и здоровье. Отдельное внимание хочется обратить на низкое расположение «здоровья», 79 % респондентов в своем ответе указывали место «здоровья» в 3/3 списка и 63,2 % размещали в последней тройке мест. Таким образом, наши респонденты, как и подчиненные в любой другой сфере, смотрят на руководителя только как на высококвалифицированного профессионала и первоклассного управленца. Для сотрудников не является ценным здоровье их руководителя, причем данная характеристика включает как физическое, так и психологическое здоровье. Здоровье человека является большой ценностью, и забота о нем 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 обеспечение психологической безопасности руководителя можно соотнести и с обстановкой в рабочем коллективе и внутренних коммуникациях [10]. Муниципальные служащие и работники органов местного самоуправления через эмоционально-психологический климат внутри коллектива могут оказывать влияние на психологическое состояние своего руководителя.

Наша позиция выражается в озабоченности данной проблематикой. Всем известно, что в настоящее время работник является высшей ценностью организации, но при этом уделяется мало внимания к рабочим возможностям и потребностям руководителя, в нашем случае – руководителя органа местного самоуправления.

Мы считаем, что при должном внимании к трудовому потенциалу руководителя, к его развитию, деятельность всего органа местного самоуправления сможет продемонстрировать новый уровень эффективности.

Таким образом, на основе полученных данных авторы выстроили 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 объем знаний являются необходимостью для замещения руководящей должности в сфере местного самоуправления, требования к уровню образования закреплены на законодательном уровне, а больший, чем у остальных сотрудников, объем знаний является очевидным фактором для успешного замещения руководящей должности. Темперамент, наличие деловых качеств и личностные особенности играют значительную роль в формировании стиля управления и лидерства руководителя. На уровне органов власти (органов местного самоуправления) руководство осуществляется на принципах единоначалия, а в совокупности с небольшим количеством работников, для эффективного управления необходимо сочетание формального и неформального лидера в лице руководителя. Если формальное лидерство руководитель приобретает в момент назначения на должность, то неформальное лидерство должен завоевать с помощью своих личных качеств. Возраст, семейное благополучие и здоровье, по мнению подчиненных, не влияют на трудовой потенциал руководителя местного самоуправления, что не соответствует реальности, так как учеными уже исследовано влияние состояния здоровья на результат работы, влияние возрастных изменений на успешность работы и взаимосвязь между семейным благополучием индивида и его работоспособностью.

Проведенное исследование имеет значимость для всех сотрудников местного самоуправления, как подчиненных, так и руководителей. Результаты можно применить в дальнейшем исследовании деятельности органов местного самоуправления, построения взаимосвязи между эффективностью применения трудового потенциала руководителя органа местного самоуправления и результатами деятельности всего органа; анализ зависимости полноты использования трудового потенциала муниципальных служащих и муниципальных депутатов от эффективности использования трудового потенциала руководителя органа местного самоуправления.

Библиографический список

1. Батова, Т. Н. Маркетинговый потенциал предприятия: монография / Т. Н. Батова, В. А. Крылова. – М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2016 – 234 с.
2. Бабак, К. В. Трудовой потенциал предприятия: сущность и методы оценки / К. В. Бабак, А. И. Таюрский // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. Социально-экономические и гуманитарные науки. – 2012. – № 2. – С. 264-265.
3. Грибкова, О. В. Управление человеческими ресурсами в антикризисный период // Вестник академии. – 2016. – № 4. – С. 101-106.
4. Есинова, Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб.-метод. пособие. – Х.: ХГУПТ, 2013. – 397 с.
5. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Есаулова; под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2009. – 284 с.
6. Кириллова, О. Г. Трудовой потенциал как экономическая категория / О. Г. Кириллова, К. С. Савина // Общество: политика, экономика, право. – 2014. – № 2. – С. 24-27.
7. 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.
8. Кузьмина, Н. М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 2. – С. 78-79.
9. Макарова, С. Н. Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин: Дис. ... канд. экон. Наук. Пенза, 2004. – 174 с.
10. Николаева, А. А. Влияние социальной идентичности на построение карьеры в управленческой деятельности / А. А. Николаева, К. Г. Караханян // Социально-экономические и психологические проблемы управления. Сборник научных статей по материалам I (IV) Международной научно-практической конференции, проходившей в Московском городском психолого-педагогическом университете. Под общей редакцией М. Г. Ковтунович. – М.: МГППУ, 2013. – С. 260-270.
11. Николаева, А. А. Пути повышения эффективности управления в сфере социальной поддержки населения в Москве / А. А. Николаева, И. А. Савченко // Научно-аналитический журнал «Наука и практика» Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2017. – № 3 (27). – С. 44-58.

12. Савченко, И. А. Теоретико-правовые основы системы социальной защиты в России // Научно-аналитический журнал «Наука и практика» Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2017. – № 3 (27). – С. 26-36.
13. 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. – I. 15 (Part 4). – p. 14.

References

1. Batova T. N., Krylova V. A. Marketingovyj potencial predpriyatiya: monografiya [*Marketing capacity of the enterprise*] / T. N. Batova, V. A. Krylova. M.: Izdatel'skij dom Akademii Estestvoznaniya, 2016, 234 p.
2. Babak, K. V. Trudovoj potencial predpriyatiya: sushchnost' i metody ocenki [*Labor capacity of the enterprise: essence and methods of assessment*] / A. I. Tayurskij // Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики. Social'no-ehkonomicheskie i gumanitarnye nauki [*Current problems of aircraft and astronautics. Social and economic and humanities*], 2012, I. 2, pp. 264-265.
3. Gribkova O. V. Upravlenie chelovecheskimi resursami v antikrizisnyj period [*Management of human resources during the anti-recessionary period*] // Vestnik akademii [*Bulletin of academy*], 2016, I. 4, pp. 101-106.
4. Esinova N. I. Ekonomika truda i social'no-trudovye otnosheniya [*Economy of work and social and labor relations*]: ucheb-metod. Posobie. H.: HGUP, 2013, 397 p.
5. Kibanov A. Ya., Mitrofanova E. A., Esaulova I. A. Upravlenie trudovymi resursami [*Human resource management*]: uchebnyk / Ed. A. Ya. Kibanova. M.: INFRA-M, 2009, 284 p.
6. Kirillova O. G., Savina K. S. Trudovoj potencial kak ehkonomicheskaya kategoriya [*Labor potential as economic category*] // Obshchestvo: politika, ehkonomika, parvo [*Society: policy, economy, right*], 2014, I. 2, pp. 24-27.
7. Krasavina E. V. Ispolzovanie novyh podhodov pri formirovanii i upravlenii personalom predpriyatiya [*Use of new approaches during the forming and human resource management of the enterprise*] // Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika firmy [*Research and development. Economy of firm*], 2015, vol. 4, I. 1, pp. 37-41.
8. Kuz'mina N. M. Problemy ocenki kadrovogo potenciala predpriyatij regiona [*Problems of assessment of personnel capacity of the enterprises of the region*]. Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ehkonomicheskogo universiteta [*Bulletin of the Samara state economic university*]. 2007, I. 2. pp. 78-79.
9. Makarova S. N. Upravlenie trudovym potencialom rukovoditelej-zhenshchin [*Management of the labor potential of female heads*]: Dis. ... kand. ehkon. Nauk. Penza, 2004, 174 p.
10. Nikolaeva A. A., Karahanyan K. G. Vliyanie social'noj identichnosti na postroenie kar'ery v upravlencheskoj deyatel'nosti [*Influence of social identity on creation of career in administrative activity*] / Sotsial'no-ekonomicheskie i psikhologicheskie problemy upravleniya. Sbornik nauchnykh statej po materialam I (IV) Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, prokhodivshej v Moskovskom gorodskom psikhologo-pedagogicheskom universitete. Pod obshchei redaktsiei M.G. Kovtunovich. M.: MGPPU, 2013, pp. 260-270.
11. Nikolaeva A. A., Savchenko I. A. Puti povysheniya ehffektivnosti upravleniya v sfere social'noj podderzhki naseleniya v Moskve [*Ways of increase in management efficiency in the sphere of social support of the population in Moscow*] // Nauchno-analiticheskij zhurnal «Nauka i praktika» Rossijskogo ehkonomicheskogo universiteta im. G. V. Plekhanova [*Scientific and analytical journal «Science and practice» of The Russian University of Economics. G. V. Plekhanova*], 2017, I. 3 (27), pp. 44-58.
12. Savchenko, I. A. Teoretiko-pravovye osnovy sistemy social'noj zashchity v Rossii [*Theoretical and legal basis of the social protection system in Russia*] // Nauchno-analiticheskij zhurnal «Nauka i praktika» Rossijskogo ehkonomicheskogo universiteta im. G. V. Plekhanova [*Scientific and analytical journal «Science and practice» of The Russian University of Economics. G. V. Plekhanova*], 2017, I. 3 (27), pp. 26-36.
13. 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), p. 14.