

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ ТА ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

УДК 351: 316.343.654

Бублій М. П., к.держ.упр., доц., ХарPI НАДУ

ОСНОВНІ КОМПОНЕНТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Визначено основні компоненти трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування та запропоновано напрями їх удосконалення.

Ключові слова: трудовий потенціал, компоненти трудового потенціалу, посадові особи місцевого самоврядування.

Постановка проблеми. У сучасних умовах становлення та розвитку системи місцевого самоврядування питання формування корпусу високопрофесійних спеціально підготовлених посадових осіб місцевого самоврядування, здатних ефективно вирішувати питання місцевого значення, набуває першочергового значення для органів місцевого самоврядування. Дані процеси нерозривно пов'язані з реалізацією механізму розвитку та ефективного використання трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нині науковцями значна увага приділяється сутності й теоретичним аспектам державної служби (В. Бойченко, С. Дубенко, Л. Коваль, О. Кульбашна, В. Мельниченко, Н. Нижник, О. Оболенський), правовому статусу державного службовця (Ю. Битяк, А. Рачинський, Н. Янюк), з'ясуванню складових трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування (О. Жадан, Н. Статівка, К. Мельникова, Д. Терещенко) та ін.

Проте комплексного дослідження трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування, їх статусу, ролі та місця у системі місцевого самоврядування на сьогодні у науковій літературі не існує.

Постановка завдання. Визначити основні компоненти трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування та запропонувати напрями їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування" служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом [6].

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [2, с. 25]. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства (організації), території, суспільства. Вихідною структурною одиницею трудового потенціалу є трудовий потенціал робітника (особистості), що становить основу формування трудових потенціалів вищих структурних рівнів. Тому центральною ланкою вивчення проблем управління трудовим потенціалом органів місцевого самоврядування повинні бути їх співробітники – посадові особи місцевого самоврядування.

Трудовий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування являє собою сукупність основаних на професійних знаннях, практичних навичках, особистісних характеристиках здібностей, що використовуються в управлінській діяльності для досягнення і реалізації цілей органів місцевого самоврядування на території муніципального утворення.

Основу трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування становлять його компоненти. Категорія "компонент трудового потенціалу" отримала широке розповсюдження в економічній практиці з 1990-х рр. Незважаючи на те, що в публікаціях зустрічається поняття "складова частина трудового потенціалу" [3, с. 12], але елемент трудового потенціалу, саме термін "компонент" використовується в нерозривному зв'язку з поняттям "трудовий потенціал" як позначення його структурного елемента.

В якості змісту категорії "компоненти трудового потенціалу" виступають професійні знання, практичні навички, особистісні та психофізіологічні характеристики посадових осіб місцевого самоврядування, які відображають їх здатність до виконання поставлених перед ними завдань.

Кількість компонентів може змінюватися залежно від цілей аналізу і містити будь-які якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу. Важливе значення має поняття "структура трудового потенціалу", яке включає в себе безліч компонентів. Щоб отримати повне уявлення про структуру трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування, що володіє певним набором компонентів, слід пов'язати її з основними цілями і завданнями діяльності цих службовців та органів місцевого самоврядування.

У трудовий потенціал включаються компоненти, що відображають професійно-кваліфікаційний рівень посадових осіб місцевого самоврядування, їх прагнення виконувати поставлені завдання, їх адаптаційні можливості, ступінь керованості. У роботах, які розглядають питання управління трудовим потенціалом [1, с. 41], до найбільш часто згадуваних компонентів відносять здоров'я, освіту, вік, стаж роботи, професіоналізм, трудову дисципліну, творчий потенціал, досвід, відповідальність, конфліктність, рентабельність праці, взаємозв'язки, які визначають якість і результативність управлінських рішень, прийнятих посадовими особами місцевого самоврядування при реалізації своїх повноважень. Посадові особи місцевого самоврядування володіють різними наборами компонентів трудового потенціалу, параметри даних компонентів залежать від кваліфікаційних вимог, що висуваються до

рівня професійної освіти, стажу служби в органах місцевого самоврядування або роботи за спеціальністю, професійних знань і навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків.

Сукупність компонентів, щодо якої можна достовірно встановити їх значущість для самої посадової особи і цілей діяльності всього органу місцевого самоврядування, являє собою базовий блок компонентів. Наприклад, компоненти "освіта" і "здоров'я" можна віднести до базового блоку компонентів трудового потенціалу, які визначають результативність діяльності кожної посадової особи, тому що за відсутності у неї хоча б мінімального здоров'я і певної освіти трудова діяльність стає скрутною або неможливою.

Ті компоненти трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування, які не відіграють ключової ролі в досягненні цілей і реалізації управлінських завдань органів місцевого самоврядування, але частково використовуються, утворюють допоміжний блок компонентів.

Відповідно компоненти трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування, які не використовуються безпосередньо у трудовій професійній діяльності, не включені у трудовий процес, але реалізуються в інших сферах діяльності, утворюють додатковий блок компонентів трудового потенціалу посадових осіб.

Базовий і допоміжний блоки компонентів трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування утворюють фактичний блок компонентів, який береться до уваги для аналізу трудового потенціалу посадових осіб.

Компоненти трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування можуть бути як вродженими (наприклад, в базовому блоці – здоров'я, у допоміжному блоці – стать), так і набутими (наприклад, в базовому блоці – освіта, у допоміжному блоці – почуття відповідальності). І додатковий блок компонентів може бути як вродженим (талант), так і набутими (доброта). І навпаки, залежно від досягнення цілей діяльності і функціонування органу місцевого самоврядування в цілому, вроджені компоненти трудового потенціалу можуть бути базовими (здоров'я, вік), допоміжними (стать) і додатковими (талант, багатство уяви). Також підрозділяються набуті компоненти: базові (освіта, стаж роботи), допоміжні (почуття відповідальності) і додаткові (доброта).

Процес формування можливостей і здібностей посадових осіб місцевого самоврядування до трудової діяльності (освіта трудового потенціалу) можна проаналізувати в рамках взаємозв'язку компонентів їх трудового потенціалу.

Професіоналізм передбачає високий ступінь оволодіння відповідними знаннями, вміннями і навичками, наявність професійного психологічного досвіду. Компетентність означає ступінь вираженості у посадових осіб місцевого самоврядування професійного досвіду в рамках компетенції конкретної посади. Компетентність втілюється у професійній культурі фахівця, є змістом його професіоналізму. Під професійною компетентністю розуміють

глибоке знання управлінської діяльності, методів і засобів досягнення цілей, сукупність професійних знань і умінь їх реалізовувати при виконанні управлінських функцій [5, с. 24].

Такі характеристики, як воля і наявність мети, свідчать про наявність такого компонента трудового потенціалу як цілеспрямованість. Дійсно, щоб досягти поставленої мети, вирішити будь-яку задачу в рамках, визначених трудовими повноваженнями, необхідно мати не тільки мету. Посадові особи повинні саме мотивацією, що характеризує їх бажання, досягти цієї мети; воля в даному випадку дозволяє отримати кінцевий результат, вирішити поставлену задачу. Дипломатичність, відкритість до сприйняття інформації, вміння чітко висловлювати свої думки і слухати співрозмовника, безконфліктність і конструктивне сприйняття критики утворюють здатність посадових осіб місцевого самоврядування до спілкування з людьми, комунікації, встановлення контактів і зв'язків – комунікабельності, яка в сукупності з цілеспрямованістю, ініціативністю, переконливістю і відповідальністю становить здатність посадових осіб до ведення переговорів, у т.ч. консультування з різних питань, ефективного спілкування в колективі.

Відтак діяльність посадових осіб місцевого самоврядування також обумовлена певними етичними нормами:

1. Етичні стандарти, основною функцією яких є розмежування "допустимого" і "недозволеного" з моральної точки зору:

– забезпечення достовірності інформації, що виходить від органу і посадової особи місцевого самоврядування, етичні норми отримання і використання інформації про інші організації, забезпечення конфіденційності інформації в необхідних випадках;

– норми поведінки при конфліктах інтересів;

– неприпустимість політичної діяльності в межах діяльності органів місцевого самоврядування;

– неприпустимість використання в особистих цілях ресурсів органу місцевого самоврядування;

– норми відносин із засобами масової інформації.

2. Постулати віри, проголошені офіційно або історично сформовані і прийняті на віру твердження, що стосуються стилю поведінки посадових осіб місцевого самоврядування. Ось деякі з них:

– стиль відносин з іншими особами і адміністраціями (документування, відсутність "телефонного права", взаємоповага та ін.);

– важливість деталей (дні народження, професійні свята тощо);

– максимальна інформованість населення про проведені заходи та результати діяльності органів місцевого самоврядування;

– надання населенню можливостей максимальної участі у вирішенні питань суспільного характеру;

– гуманне ставлення до слабо захищених категорій населення;

– тримати слово, виконувати обіцяне;

- шанобливе ставлення до людей при вирішенні виникаючих проблем, кожен повинен розглядатися як особистість;
- поважати співробітників і визнавати їх досягнення;
- заохочення нововведень та ін.

Всі вищезгадані компоненти трудового потенціалу в результаті ведуть до формування і розвитку таких компонентів, як імідж і репутація.

Імідж – сукупність уявлень, понять, поглядів і досвіду людей у відношенні до фірми, особи чи товару [4, с. 23]. Він створюється протягом всієї діяльності тієї чи іншої посадової особи місцевого самоврядування, і хибною є думка про те, що імідж можна сформувати і рекламувати за короткий відрізок часу. Іміджу завжди притаманні певна штучність, переконуюча сила, а також стійкість рис, їх яскравість, певна простота і деяка гнучкість. Наприклад, політикам слід пам'ятати, що один раз сформований яскравий і успішний імідж надалі не можна змінити, тому ці риси будуть ставити політику рамки поведінки на всю подальшу діяльність. Імідж будь-якого муніципального службовця тісно пов'язаний з таким феноменом, як репутація.

Репутація – сприйнята позиція, "сухий залишок" іміджу [6]. Імідж відрізняється від репутації тим, що він більше піддається штучній побудові, в його сприйнятті значну роль відіграє емоційна складова розумового процесу, в той час як репутація напрацьовується роками, конкретними справами і фактами. Репутацію цілком можна розглядати як соціально-політичну категорію, оскільки вона сприяє формуванню позитивного чи негативного ставлення до тієї чи іншої посадової особи місцевого самоврядування, владної структури, політичної партії, органам влади. Тому останнім часом діловий імідж і репутація стають цінним стратегічним ресурсом розвитку трудового потенціалу будь-якого управлінця, публічної особи, вони багато в чому визначають успіх діяльності посадових осіб місцевого самоврядування.

Висновки. Посадові особи місцевого самоврядування відповідно до виконуваними ними функціональних обов'язків, мають певний набір професійних і особистісних якостей. Ці якості можуть бути як значущими для реалізації цілей управлінської діяльності, так і не справляти істотного впливу на можливість їх досягнення, але при цьому бути притаманними трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування. У зв'язку з цим зручніше використовувати поняття "особистісні якості посадових осіб місцевого самоврядування", коли мова йде про їх якості, що можуть мати, а можуть і не мати значення в реалізації управлінських функцій. Поняття трудовий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування доцільно вживати тоді, коли мова йде про компоненти трудового потенціалу, що значно впливають на досягнення цілей управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2007. – 448 с.

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2007. – 535 с.

3. Долішній М. І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко. – К. : Наукова думка, 2012. – 258 с.

4. Певная М.В. Профессиональный имидж и престиж социальной работы : [монография] / М. В. Певная, Ю. Р. Вишнеvский, Я. В. Дидковская, Н. Б. Качайнова. – Екатеринбург : Изд-во УрФУ, 2011. – 184 с.

5. Плющ Р. М. Формування структури місцевого самоврядування: організаційно-управлінський аспект : [монографія] / Р. М. Плющ. – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – 396 с.

6. Про службу в органах місцевого самоврядування [Електронний ресурс] : Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.