

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

И. А. Баринов, студент 5 курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

С. И. Маслова, канд. эконом. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

В статье рассмотрены основные вопросы управления персоналом муниципальной службы, определена степень их значимости для развития муниципального образования. Акцент статьи делается на необходимость учета социально-психологических факторов в управлении персоналом муниципального образования

Ключевые слова: муниципальное управление, управление персоналом, социально-психологические факторы управления

Управление персоналом является составной частью системы муниципального управления. Деятельность персонала муниципальной службы тесно связана с планомерным достижением целей муниципального образования: получение высоких конечных результатов при минимальных затратах всех ресурсов, создание благоприятного морально-психологического климата, совершенствование стимулов и условий труда, определяющих его высокую привлекательность и удовлетворение трудом всех служащих, повышение эффективности работы как администрации в целом, так и каждого отдельного муниципального служащего.

От уровня профессионализма кадрового состава муниципальной службы зависят перспективы развития муниципального образования, его социально-экономические показатели и выполнение его миссии в целом.

Совершенствование механизма управления муниципальным персоналом в современных условиях приобретает особо важное значение. Как машина не может двигаться без мотора, так и управление муниципальным образованием невозможно без муниципальных кадров, приводящих его в действие. И, как мотор автомобиля, так и муниципальный персонал может работать по-разному.

Наладить работу этого «мотора» и есть первейшая задача главы муниципального образования и кадровой службы органа местного самоуправления.

Управление организацией созданной людьми системой (группой людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели или целей) представляет собой сложную работу. Это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу. Руководство должно признавать, что каждый работник представляет собой личность с неповторимыми переживаниями и запросами.

На смену представлению о работе с персоналом как кадровой работе пришло представление об управлении персоналом как особом направлении в системе управленческой деятельности, призванной не столько учесть имеющийся персонал, сколько создать внутриорганизационные процессы формирования кадрового потенциала, развития персонала вместе с развитием организации, в соответствии с выбранными целями и принципами местной политики.

Управление по армейскому принципу «не знаешь – научим, не хочешь – заставим» уходит в прошлое. Основу проводимой муниципальной политики должна составлять идеология, в центре которой человек как личность и как гражданин, жизненный успех которого зависит от его личной инициативы и самостоятельности, от его способностей к новаторству и творческому труду.

В настоящее время в России, в отличие от развитых зарубежных стран, очень мало внимания уделяется социально-психологическим аспектам управления персоналом, включая муниципальный уровень. В то время как успешное развитие на протяжении длительного периода экономики ряда зарубежных стран, в первую очередь Японии, показало, что в центре их концепции управления находится человек, который рассматривается как наивысшая ценность для организации.

Эффективность деятельности персонала и управление им зависит, как и от объективных факторов, так и от субъективных, включая социально-психологические (например, психологический климат в коллективе). Для эффективного воздействия на коллектив необходимо знать моральные и психологические осо-

бенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но ещё и осуществлять управляющее воздействие.

Зная особенности поведения, характера каждого отдельного человека, можно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что каждой группе свойствен свой психологический климат. Поэтому существенным условием образования и развития трудовых коллективов является соблюдение принципа психофизиологической совместимости. Японские социологи утверждают, что от настроения, желания человека работать и от того, какая морально-психологическая обстановка в коллективе, производительность труда примерно в 1,5 раза может увеличиться или в несколько раз уменьшиться.

Каждый человек – это психологически сложная сущность, познать которую до конца вряд ли когда-либо удастся, несмотря на непрерывное развитие психологии, миссия которой – познание человека (естественно, не относительно анатомии). И тем не менее уже сейчас можно говорить об определенных достижениях психологов, используемых для создания механизма управленческих воздействий и формирования дееспособных коллективов на основе подбора и расстановки кадров не только по профессиональному признаку (хотя он и остается определяющим).

Характерно, что для японских менеджеров профессиональный критерий не всегда является определяющим. Часто они берут на работу скорее «хорошего» человека, пусть недостаточно квалифицированного, нежели высококлассного подлеца или ярко выраженного эгоиста. Они считают, что легче обучить, чем исправить человека.

Установлено, что результаты труда во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников помогает руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами. Социологические исследования свидетельствуют о том, что если успех деятельности хозяйственно-

го руководителя на 15% зависит от его профессиональных знаний, то на 85% – от умения работать с людьми.

По данным опроса руководителей промышленных предприятий России, проведенного Центром исследований рынка труда Института экономики РАН, 15% их считают своим долгом обеспечивать социальные потребности своих работников, 14% используют социальную политику как инструмент привлечения квалифицированных специалистов и лишь 2% извлекают прибыль из своих социальных объектов. 11% опрошенных считают наиболее важным иметь в своем распоряжении дома отдыха; столько же – медицинские учреждения.

Успешный управляющий должен хорошо знать потребности своих подчиненных для реализации целей организации.

Необходимость использования в практике управления организацией социально-психологических методов руководства очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения.

Социально-психологические методы управления направлены на управление социально-психологическими процессами в коллективе для достижения поставленной цели при условии сохранения здоровья работников и хорошего морально-психологического климата в коллективе, соблюдения законодательства и требований нормативных актов.

Способности людей наиболее полно могут реализоваться, а производительность их труда резко повысится, если создан производственный коллектив, где существует творческая обстановка, здоровый социально-психологический климат, взаимопомощь, подчинение установленному порядку. Использование социально-психологических методов означает создание равных возможностей для всех членов коллектива (вне зависимости от их должности и прочих заслуг) при получении различных социальных благ; организация и проведение социального планирования и регулирования, направленные на улучшение условий труда и отдыха членов трудового коллектива, повышение их производственной

активности. Конкретно это происходит через обмен опытом, распространение починов, новаторство, воспитание, убеждение, проведение различных праздников, торжественных вечеров, конкурсов и т.д.

Для обеспечения благоприятного морально-психологического климата в коллективе требуются специальные знания и умение руководителей. В качестве специальных мер следует использовать: научно обоснованный подбор кадров, обучение и периодическую аттестацию менеджеров, формирование трудовых коллективов с учетом психологической совместимости работников, социально-психологические методы, способствующие выработке у членов коллектива навыков взаимопонимания и взаимодействия, соответствующий стиль руководства.

Современное муниципальное управление меняет свои приоритеты, и сегодня наблюдается явное их смещение в сторону человеческого фактора. Главным капиталом организации, равно как и объектом серьезной конкурентной борьбы, становится человек. Если правильно управлять кадрами и грамотно организовывать их работу, то любая организация сможет получать существенные дивиденды.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Кабашов С.Ю. Управление персоналом государственного и муниципального аппарата: Учебное пособие / С. Ю. Кабашов, С. Н. Лаврентьев. – М.: РАГС, 2005. – 224 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова – М.: Экзамен, 2005. – 416 с.
3. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров / В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. – 624с.