

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УЛУЧШЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Мягкова Екатерина Анатольевна,

доцент кафедры управления и делового администрирования
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
г. Мичуринск, РФ.

Курдюмова Елена Николаевна,

студентка 3 курса Института экономики и управления
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
г. Мичуринск, РФ.

Проколова Анна Сергеевна,

студентка 3 курса Института экономики и управления
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
г. Мичуринск, РФ.

Аннотация. В статье рассмотрены направления улучшения кадрового потенциала в учреждениях муниципального типа.

Ключевые слова. Кадровый потенциал, потенциал рабочего времени, аттестация.

Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [1].

Трудовой потенциал сотрудника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и

навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Но они могут снижаться при ужесточении режима работы, ухудшения здоровья и др.

Объемную величину трудового потенциала можно установить через совокупный фонд рабочего времени, выраженный в человеко-часах.

Величина трудового потенциала организации определяе

$$\Phi_n = \Phi_k - T_{\text{нп}}$$

или

$$\Phi_n = Ч \times Д \times T_{\text{см}}$$

, где Φ_n – совокупный потенциальный фонд рабочего времени организации, час.; Φ_k – величина календарного фонда времени, час.; $T_{\text{нп}}$ – нерезервообразующие неявки и перерывы, час. (т. е. регламентированные затраты, которые являются необходимыми – выходные и праздничные дни, основные и дополнительные отпуска и т. п.); $Ч$ – численность персонала, чел.; $Д$ – количество дней работы в периоде, дн.; $T_{\text{см}}$ – продолжительность рабочего дня, час.

Расчеты показали, что совокупный потенциальный фонд рабочего времени в администрации Мичуринского района равен 124488 часам. В то время как фактический явочный фонд рабочего времени в 2018 г. составил 104320 часов. Это означает, что в перспективе в администрации есть потенциал равный 20168 часам.

Следовательно, величина совокупного потенциального фонда рабочего времени – это объемная величина времени работы для выполнения производственного задания данным коллективом работников. Однако сегодня использовать для оценки трудового потенциала только количество отработанного персоналом рабочего времени явно недостаточно, поскольку при этом отсутствует оценка качественной стороны трудового потенциала.

Эффективность работы кадров во многом зависит от их образования, квалификации и опыта. Не всегда в администрацию поступают новые кадры, которые получили высшее образование в сфере муниципального управления. Это ведет к тому, что у них нет знаний специфики и особенностей данной

сферы. Поэтому повышение квалификации персонала может служить резервом потенциала администрации. В начале, нам необходимо провести анализ образования имеющихся в администрации кадров. Результаты проведенного анализа представлены на диаграмме ниже.

В администрации Мичуринского района более половины работников, а именно 57,1 %, работают не по специальности. Они получили высшее образование в сфере, не связанной с муниципальной службой. Из этого следует, что их работа может выполняться более качественно в случае, если они восполнят недостающие знания. Чтобы избежать подобных ситуаций, в администрации предусмотрена адаптация новых сотрудников к специфике работы в администрации. Также все муниципальные служащие обязаны проходить каждые 3 года аттестацию. Она направлена на проверку знаний и опыта служащих работы в муниципальной сфере [3].

Проведение аттестации муниципальных служащих в администрации Мичуринского района осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Тамбовской области от 06.06.2007 г. № 259 «Об утверждении Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Тамбовской области», Положением о муниципальной службе города Мичуринска.

Аттестация призвана способствовать совершенствованию деятельности органов местного самоуправления по формированию кадрового состава муниципальной службы.

В качестве критериев оценки определены общеорганизационные и специальные. К общеорганизационным критериям относятся: соответствие уровня образования занимаемой должности; выполнение своих функциональных обязанностей; достигнутые результаты (качество, своевременность, полнота выполнения заданий); личностные качества (инициативность, ответственность, системность в работе); умение работать в коллективе, коммуникативные качества.

Специальные критерии определяются в зависимости от вида деятельности: профильные профессиональные знания, умения; навыки муниципального служащего применительно к занимаемой должности; опыт работы по специальности; аналитические способности и т. д.

По результатам аттестации муниципального служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений: соответствует замещаемой должности муниципальной службы; не соответствует замещаемой должности муниципальной службы.

Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности; об улучшении (в случае необходимости) деятельности аттестуемых муниципальных служащих; о направлении отдельных муниципальных служащих на курсы повышения квалификации [2].

Таким образом, одним из направлений улучшения кадрового потенциала является сокращение или устранения выявленного отклонения в использовании рабочего времени. В настоящее время в администрации Мичуринского района имеется потенциал равный 20168 часам.

Другим направлением повышения потенциала кадров является дополнительная подготовка и обучение муниципальных служащих. В администрации Мичуринского района более половины работников, а именно 57,1 %, работают не по специальности. Они получили высшее образование в сфере, не связанной с муниципальной службой. Из этого следует, что их работа может выполняться более качественно в случае, если они восполнят недостающие знания.

Список использованных источников

1. Аверин А.В. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учебное пособие / А.В. Аверин. – М.: Изд. РАГС, 2013. – 224 с.

2. Архангельский Г.А. Работа 2.0. Прорыв к свободному времени / Г.А. Архангельский. – Москва: Мир, 2016. – 208 с

3. Мягкова Е.А. Подходы к формированию кадрового потенциала организации / Е.А. Мягкова // Теория и практика мировой науки. 2017. – С. 75–77.

BASIC DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF PERSONNEL POTENTIAL

Myagkova Ekaterina Anatolyevna,

Associate Professor, Department of
Management and Business Administration
Michurinsk State Agrarian University,
Michurinsk, Russia.

Kurdyumova Elena Nikolaevna,

3rd year student of the Institute of Economics and Management
Michurinsk State Agrarian University,
Michurinsk, Russia.

Prokopova Anna S.,

3rd year student of the Institute of Economics and Management
Michurinsk State Agrarian University,
Michurinsk, Russia.

Annotation. The article discusses areas of improving human resource capacity in municipal institutions.

Keywords. Personnel potential, working time potential, certification.