

**Крашмалов Алексей Николаевич**

аспирант кафедры экономики, Поволжский институт имени П.А. Столыпина – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Саратов  
Krahmalov-honour@mail.ru

# Оцениваем трудовой потенциал муниципальных служащих

квалиметрическая оценка компонентов трудового потенциала муниципальных служащих

Аннотация

В статье оценка трудового потенциала муниципальных служащих связывается с эффективностью их труда. Приводятся формулы, позволяющие осуществить оценку трудового потенциала муниципальных служащих с учетом его количественных и качественных характеристик. На основе полученных данных предлагается выявлять соответствие трудового потенциала специалиста его должностным обязанностям.

**Ключевые слова:** квалиметрическая оценка, муниципальный служащий, трудовой потенциал, компонент

Необходимость объективной оценки компонентов трудового потенциала муниципальных служащих вызывает потребность обращения к квалиметрии (от лат. *quails* – какой по качеству и греч. *metreo* – измеряю) как специфической области знаний, позволяющей в конкретных числовых показателях выразить качественные характеристики, которые не поддаются количественной оценке.

Для формулировки термина «квалиметрическая оценка трудового потенциала» следует обратиться к исходному или базовому понятию – оценка, которое является многогранным.

Так, в словаре русского языка приводится следующее определение:

«Оценка – это мнение, суждение о качестве, достоинстве, значении и т.п. кого-либо или чего-либо» (4). В советском энциклопедическом словаре определение с точки зрения философии: «...отношение к социальным явлениям, человеческой деятельности, поведению, установление их значимости, соответствия определенным нормам и принципам морали» (5).

## Квалиметрическая оценка трудового потенциала муниципальных служащих

Нередко в экономической литературе отождествляют два понятия «оценка трудового потенциала» и «аттес-

трудности анализа  
трудового потенциала  
обусловлены тем,  
что потенциал нельзя  
измерить каким-либо  
одним показателем

тация». Так, С.Б. Шекшня определяет аттестацию как традиционный метод оценки, при котором руководитель периодически оценивает эффективность выполнения должностных обязанностей с помощью стандартных критериев (6), а Маслов Е.В. указывает, что оценка работников чаще всего проходит в форме аттестации (2).

Трудности анализа трудового потенциала обусловлены тем, что потенциал нельзя измерить каким-либо одним показателем. Необходимо, чтобы методы анализа трудового потенциала позволяли выделять его наиболее значимые составляющие, управлять ими с учетом целевой направленности деятельности органа управления, максимально полно учитывать личностные и профессионально-квалификационные характеристики муниципальных служащих. Особенность оценки трудового потенциала муниципальных служащих, в отличие от оценки в других сферах деятельности, например в логистике или финансах, состоит в том, что помимо количественной составляющей в ней всегда присутствует и качественная, основанная на мнениях и умозаключениях оценщика. Оценка качества трудового потенциала подразумевает не только оцен-

ку количественных составляющих, таких как половозрастные признаки и количество труда, но и качественных характеристик муниципального служащего, носителем которых он является.

Квалиметрическая оценка трудового потенциала муниципальных служащих представляет собой процесс определения количественных и качественных характеристик компонентов трудового потенциала, основанных на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных характеристиках и способностей для достижения целей органа местного самоуправления (местной администрации) субъектом оценки.

В трудовой потенциал включается множество компонентов, отражающих профессионально-квалификационный уровень муниципальных служащих, их стремление выполнять поставленные задачи, их адаптационные возможности, степень управляемости, ценность совокупного и

Генкин Б.М., рассматривая  
вопросы управления  
трудовым потенциалом,  
делает акцент на таких  
компонентах, как здоровье,  
образование, стаж  
работы, информационная и  
техническая вооруженность,  
трудовая мобильность,  
профессионализм

индивидуального потенциала работников и т.д. В связи с этим появляется необходимость выделения наиболее значимых для достижения профессиональных целей компонентов трудового потенциала.

Генкин Б.М. (1), рассматривая вопросы управления трудовым потенциалом, делает акцент на таких компонентах, как здоровье, образование, стаж работы, информационная и техническая вооруженность, трудовая мобильность, профессионализм, взаимосвязи которых определяют качество и результативность принимаемых управленческих решений.

*Компонент «здоровье» муниципальных служащих* характеризуется рядом параметров, отражающих состояние медицинского обслуживания и социально-экономические условия в органе местного самоуправления. Влияние здоровья на трудовой потенциал можно выразить числом периодов трудовой деятельности без болезней; потерями рабочего времени из-за болезней и несчастных случаев; численностью муниципальных служащих, у которых ни разу в течение года не регистрировались потери рабочего времени по болезни. Оценить значение показателя компонента «здоровье» трудового потенци-

## влияние здоровья на ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЖНО выразить числом периодов ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ без болезней

ала муниципальных служащих можно по формуле (3):

$$Z = \sum_{n=1}^k \frac{\sum_{t=1}^k (L_n^t + \beta_n^t + D_n^t)}{\sum_{t=1}^k N_t} \quad , \quad (1)$$

где  
 $L_n^t$  – количество пропущенных рабочих дней по больничному  $n$ -го муниципального служащего в  $t$ -ом периоде;  
 $\beta_t$  – количество пропущенных рабочих дней по уходу за ребенком  $n$ -го муниципального служащего в  $t$ -ом периоде;  
 $D_t$  – количество пропущенных рабочих дней по несчастному случаю на рабочем месте  $n$ -го муниципального служащего в  $t$ -ом периоде, где  $n, t = 1, 2, 3, \dots, k$ .

*Компонент «стаж работы» муниципальных служащих* представляется как комбинация значений общего стажа муниципального служащего, его стажа в органах власти, как государственных,

Таблица 1

**Структура показателя «стаж работы»**

i	Тип стажа	Значение стажа (j)	Кoeffициент значимости стажа
1	общий стаж	$S_1$	$a_1 (0,2)$
2	стажа в органах власти	$S_2$	$a_2 (0,4)$
3	стажа в конкретном органе	$S_3$	$a_3 (0,6)$
4	стаж в отделе	$S_4$	$a_4 (0,8)$
5	стаж в должности	$S_5$	$a_5 (1)$

компонент «информационная  
и техническая  
вооруженность»  
муниципальных служащих  
характеризуется  
количеством обновляемых  
профильных знаний

так и местного самоуправления, стажа в конкретном (рассматриваемом) органе, в отделе и в занимаемой должности (см. табл. 1 на с. 57).

Показатель «опыт и навыки» муниципальных служащих органа местного самоуправления определяться по следующей формуле (3):

$$Q = \sum_{m=1}^n \frac{\sum_{i=1}^k (a_i (S_i - S_i))}{S_i} \quad (2)$$

где

$m$  – количество выделенных муниципальных служащих,

$m = 1, 2, 3, \dots, n$ ;  $i$  – количество выделенных типов стажа,

$i = 2, 3, 4, 5$ ;

$S_i$  – значение стажа (количество лет работы),

$a_i$  – весовой коэффициент, определяющий значимость стажа для решения данной задачи ( $a_i = 0, 2, \dots, 1$ ; шаг 0,2 в соответствии с типом стажа от общего стажа до стажа в занимаемой должности).

Общие и дополнительные знания являются функцией от образования, которое может быть представлено в следующем виде (см. табл. 2 ниже):

Компонент «образование» муниципальных служащих определяется по формуле (3):

$$Y = \sum_{k=1}^k \sum_{i=1}^n \frac{L_i \cdot \beta_i \cdot D_i}{T_i} \quad (3)$$

где

$k$  – количество выделенных муниципальных служащих;

$n$  – количество образований, имеющих у оцениваемого;

$L_i$  – весовой коэффициент, характеризующий уровень образования ( $L_i = 0, 2, \dots, 1$ ; шаг 0,2 в соответствии с уровнем образования от высшего образования до докторской степени);

$\beta_i$  – весовой коэффициент, характеризующий профиль образования ( $\beta_i = 1,$

Таблица 2

Структура показателя «образование»

$i$	Образование	Уровень	Кoeffициент значимости	Продолжительность	Время, прошедшее с момента получения
1	высшее образование	$L_1$	$\beta_1$	$D_1$	$T_1$
2	второе высшее образование (и последующее)	$L_2$	$\beta_2$	$D_2$	$T_2$
3	высшее образование по специальности	$L_3$	$\beta_3$	$D_3$	$T_3$
4	кандидатская степень	$L_4$	$\beta_4$	$D_4$	$T_4$
5	докторская степень	$L_5$	$\beta_5$	$D_5$	$T_5$

если полученное образование является профильным, 0,6 – наоборот).

Компонент «информационная и техническая вооруженность» муниципальных служащих (А) характеризуется количеством обновляемых профильных знаний.

$$A = \sum_{t=1}^t (1 + N/N_0), \quad (4)$$

где

N – количество посещенных семинаров, полученных курсов повышения квалификации;

N<sub>0</sub> – общее количество посещенных семинаров, пройденных курсов повышения квалификации муниципальных служащих в органе местного самоуправления.

Мобильность муниципальных служащих отражает их способность заменять другого сотрудника внутри отдела, причем как нижестоящего по должности, так и вышестоящего. Данный показатель может быть определен через функции, которые могут быть исполнены другими служащими.

$$X = \sum_{n=1}^n F/F_0, \quad (5)$$

где

n – количество выделенных муниципальных служащих;

F – количество функций, которые могут быть выполнены рассматриваемым муниципальным служащим;

F<sub>0</sub> – общее количество функций в отделе.

Профессионализм муниципальных служащих определяется как значение пересечения множества знаний и множества опыта и навыков, а также определяемыми значениями информа-

ционно-технической вооруженности и трудовой мобильности:

$$G = Z \cdot Q \cdot Y \cdot A \cdot X, \quad (6)$$

где

Z – значение показателя «здоровье» муниципальных служащих;

Q – значение показателя «опыт и навыки»;

Y – значение показателя «образование»;

A – значение показателя «информационная и техническая вооруженность» муниципальных служащих;

X – значение показателя «мобильность» муниципальных служащих.

### **Соответствие трудового потенциала специалиста его должностным обязанностям**

Сложностью при практическом внедрении методик анализа, ориентированных на повышение эффективности использования трудового потенциала, является выбор метода определения

вклад муниципальных  
служащих в общую  
организационную

деятельность зависит от того,

существует ли взаимосвязь

между наиболее

значимыми компонентами

индивидуального трудового  
потенциала и должностными

обязанностями

значимости компонентов. Каждый компонент трудового потенциала в различной степени способствует выполнению задач, поставленных перед муниципальными служащими. Значимость компонентов устанавливается с точки зрения обеспечения максимальной результативности труда при выполнении трудовых обязанностей. Служащие обладают индивидуальными трудовыми потенциалами и различными сочетаниями компонентов, влияющими на результативность выполнения должностных обязанностей. Вклад муниципальных служащих в общую организационную деятельность зависит от того, существует ли взаимосвязь между наиболее значимыми компонентами индивидуального трудового потенциала и должностными обязанностями. Соответствие трудового потенциала специалиста должностным обязанностям свидетельствует о том, что качественный уровень ком-

понента отвечает интересам органа местного самоуправления в конкретных условиях выполнения должностных обязанностей.

### Литература

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – 6-е изд., доп. – М.: Норма, 2006. – С. 97.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М., 1998.
3. Озеров М.Я. Оценка качества трудового потенциала персонала коммерческого банка. – Томск: Изд-во Томского университета, 2009.
4. Словарь русского языка. Том 2. – М., 1983.
5. Советский энциклопедический словарь/А.М. Прохорова. – М., 1987.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., 1997.

рп

### Alexey N. Krakhmalov

Postgraduate Student, Department of Economics, Stolypin Volga Region Institute, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

### Qualimetric Estimation of Components of Municipal Employees' Labor Potential

Abstract

Estimation of municipal employees' labor potential is related in the article to the effectiveness of their work. Formulas are given for estimating municipal employees' labor potential considering its quantitative and qualitative characteristics. Based on the data collected so, it is suggested to determine an employee's labor potential by their responsibilities.

**Keywords:** qualimetric estimation, municipal employee, labor potential, component