

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии регионов

**РОЛЬ И МЕСТО РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

(автореферат бакалаврской работы)

студента 4 курса 421 группы
направления 38.03.04 – Государственное и
муниципальное управление
Социологического факультета
Баймурадова Амангелди

Научный руководитель
доктор социологических наук, профессор _____ С.Г. Ивченков
подпись, дата

Зав. кафедрой
кандидат философских наук, профессор _____ И.А. Бегина
подпись, дата

Саратов 2024

Введение

Актуальность темы исследования. Рассматриваемая проблема является ключевой в современном обществе, где глобализация и научно-технический прогресс оказывают значительное влияние на роль человеческих ресурсов в производстве и развитии. Изучение значимости человеческих ресурсов на уровне предприятия позволяет выявить факторы, влияющие на производительность и конкурентоспособность бизнеса. В условиях быстро меняющейся мировой экономики и технологических инноваций, стратегии управления человеческими ресурсами должны быть гибкими и адаптивными. Только таким образом можно обеспечить стабильное развитие и конкурентное преимущество как на уровне предприятия, так и на уровне страны в целом.

В современных социально-экономических условиях наше государство стоит перед насущной необходимостью осуществления широкомасштабной реформы местного самоуправления и реформы административно-территориального устройства. В последние десятилетия можно констатировать тенденцию усиления роли человеческих ресурсов в достижении эффективности функционирования и определенных успехов предприятий. Человеческий капитал, а также его развитие, несмотря на стремительное развитие научно-технического прогресса и совершенствование технологий, представляет собой основную составляющую компоненту достижений предприятий. В свете реформ и изменений, которые происходят в сфере местного самоуправления, особенно важно изучение влияния человеческих ресурсов на эффективность функционирования органов местного самоуправления и их роль в успешной реализации реформ.

Однако, недостаток профессиональных специалистов ведет к серьезным проблемам в эффективности работы государственных органов. Чтобы решить эту проблему, необходимо принять меры по привлечению и подготовке квалифицированных кадров. Важно разработать программы обучения и повышения квалификации для работников государственной службы. Также

необходимо создать условия для привлечения молодых специалистов и стимулировать их карьерный рост, т.е. для обеспечения эффективной работы с человеческими ресурсами.

Цель бакалаврской работы – исследовать основные функции и роли руководителя в системе муниципального управления человеческими ресурсами.

Для достижения поставленной цели нам необходимо решить ряд взаимосвязанных **задач**:

- 1) обосновать теоретические аспекты исследования системы управления человеческими ресурсами;
- 2) проанализировать направления функционирования руководителя и выявить его роль в системе управления человеческими ресурсами;
- 3) выявить специфику деятельности руководителя в муниципальном управлении.

Материалы исследования включают анализ широкого количества первоисточников, в том числе были использованы прикладные исследования в области системы управления человеческими ресурсами, научные работы по рассматриваемому вопросу, монографии и публикации в периодической печати.

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников. В первом разделе «Теоретические основы деятельности руководителя в системе управления человеческими ресурсами» определены основные особенности представления о деятельности руководителей в системах управления человеческими ресурсами. Во втором разделе «Основные направления функционирования руководителя в системе управления человеческими ресурсами» представлен анализ задач руководителей в органах государственной и муниципальной власти с точки зрения управления человеческими ресурсами. В третьем разделе «Специфика деятельности руководителя в системе муниципального управления» представлены ключевые аспекты, определяющие деятельность руководства в органах публичной власти.

Основное содержание работы

В первом разделе «**Теоретические основы деятельности руководителя в системе управления человеческими ресурсами**» достаточно подробно изучается теоретическое представление о трудовых и человеческих ресурсах. Так, согласно авторской позиции, человеческие ресурсы представляют собой не только людей с определенными способностями и навыками, но и индивидуальности с уникальным творческим, физическим, психологическим и интеллектуальным потенциалом. При этом, достаточно часто трудовые и человеческие ресурсы используются как синонимичные категории. Между тем, отличия между трудовыми и человеческими ресурсами проявляются в различных аспектах:

1. Трудовые ресурсы ориентированы на выполнение конкретных задач, в то время как человеческие ресурсы учитывают личностные особенности и потребности сотрудников.

2. Человеческие ресурсы включают в себя социопсихологические и социокультурные параметры, что делает подход к управлению персоналом более глубоким и комплексным.

3. Подход к управлению человеческими ресурсами способствует созданию благоприятного рабочего окружения и развитию потенциала каждого сотрудника.

Одной из важных составляющих человеческих ресурсов является мотивация сотрудников, а также их опыт и профессиональные навыки. Понимание этих аспектов играет ключевую роль в построении эффективной системы управления персоналом. Только правильное использование и развитие трудовых ресурсов позволяет достичь поставленных целей и обеспечить конкурентоспособность компании на рынке. Одним из ключевых аспектов обеспечения эффективности предприятия является правильное планирование человеческих ресурсов. Это включает в себя не только количество сотрудников,

но и их квалификацию, производительность и издержки на найм. Развитие системы управления персоналом является ключевым фактором для повышения рентабельности и достижения высокой конкурентоспособности предприятия на рынке.

Управление персоналом – это не просто процесс управления работниками, это целая система, которая охватывает множество аспектов. В этой сфере деятельности ключевыми элементами являются:

- привлечение работников;
- определение потребности в персонале;
- контроллинг персонала;
- организация деятельности работников;
- высвобождение и развитие персонала;
- управление затратами на персонал и социальные услуги;
- участие в прибылях;
- структурирование работ;
- политика вознаграждений и многое другое.

Анализ данных показывает, что эффективное управление человеческими ресурсами способствует повышению производительности труда и обеспечивает устойчивое развитие организаций. В современном мире, где конкуренция становится все более острой, правильное управление человеческим капиталом становится необходимостью для успешного функционирования любой структуры.

Во втором разделе **«Основные направления функционирования руководителя в системе управления человеческими ресурсами»** изучены основные особенности работы руководителя в сфере управления человеческими ресурсами.

Для достижения эффективности руководства необходимо, чтобы личные качества руководителя были соразмерны функциям и ролям, которые ему предстоит выполнять в организации. В работе "Стратегическое управление" И.

Ансофф предложил классификацию, в соответствии с которой руководитель может выполнять следующие основные роли.

Первая из ролей, которую руководитель должен исполнять, связана с координацией и организацией действий своих подчиненных. Он обязан обеспечивать порядок, следить за выполнением административных и правовых норм, регулировать текущее положение дел, принимать решения и обеспечивать их выполнение. Роль администратора, которая является одной из важнейших ролей в организации, получила свое название благодаря своим функциям и обязанностям. Но помимо административных задач, руководителю также необходимо быть экспериментатором и генератором идей.

Руководитель должен быть способен искать нестандартные решения, выходить за рамки привычных ситуаций и заниматься новыми видами деятельности. Эта роль получила название роль предпринимателя, так как в ней необходимо принимать определенный предпринимательский риск. Важно отметить, что руководитель, выполняя эту роль, должен уметь минимизировать этот риск, но всегда быть готовым к нему. В итоге, роль предпринимателя требует от руководителя не только управленческих навыков, но и способности мыслить креативно и принимать рискованные решения.

Роль лидера, предложенная представляет собой ключевой аспект руководителя. Эта роль требует от руководителя значительного авторитета и способности оказывать влияние на окружающих. Неформальное лидерство играет важную роль в формировании команды и достижении целей организации. Одной из важнейших задач руководителя является роль планировщика. Планирование будущей деятельности организации требует анализа изменений как в самой организации, так и во внешней среде. Определение управленческих альтернатив и выбор наилучших из них, а также концентрация ресурсов на основных направлениях деятельности — все это входит в обязанности руководителя.

Следующая рассматриваемая роль руководителя - это роль инноватора. Инновационный подход к управлению позволяет организации быть

конкурентоспособной и адаптивной к изменениям на рынке. В связи с этим, функционирование руководителя в сфере управления человеческими ресурсами заключается в том, чтобы найти, привлечь, активизировать и наиболее эффективно использовать этот особо значимый и дефицитный ресурс. Руководитель должен быть способен найти подходящих кандидатов, привлечь их в организацию, мотивировать и активизировать их работу, а также умело распределить ресурсы среди сотрудников для достижения наилучших результатов.

Важно отметить, что руководитель в сфере управления человеческими ресурсами должен быть гибким и адаптивным. Он должен уметь анализировать потребности организации, предвидеть изменения и принимать соответствующие меры для удовлетворения этих потребностей. Кроме того, руководитель должен быть хорошим коммуникатором, чтобы эффективно взаимодействовать с сотрудниками и устанавливать понятные и четкие цели и задачи.

Роль руководителя в области управления человеческими ресурсами представляет собой ключевой аспект успешного функционирования любой организации. Этот процесс включает в себя ряд важных аспектов:

1. Создание и поддержание здоровой организационной культуры, способствующей мотивации и удовлетворенности сотрудников.
2. Развитие и внедрение инновационных методов социального управления для повышения эффективности работы коллектива.
3. Активное участие в процессе реконструкции и проектирования социальных институтов, способствующих развитию сотрудников и улучшению рабочей среды.

В целом, планирование человеческих ресурсов играет ключевую роль в успешном функционировании организации. Необходимо учитывать все факторы, избегать предвзятого отбора и принимать обоснованные решения, чтобы обеспечить наилучшее использование ресурсов и достижение поставленных целей.

В разделе 3 «**Специфика деятельности руководителя в системе муниципального управления**» рассматривается функционирование и основные направления эффективности системы управления человеческими ресурсами органов местного самоуправления. Система управления человеческими ресурсами органа местного самоуправления может считаться результативной в том случае, когда уделяется необходимое внимание гуманизации деятельности, характеризующейся такими аспектами как: развитая социальная политика, улучшение условий труда и профессионального роста сотрудников, справедливое материальное и моральное поощрение.

Но необходимо констатировать, что при формировании и обновлении состава органа местного самоуправления, нередко используются старые методы, критерии и подходы. При отборе, расстановке и продвижении в муниципальной службе преобладает субъективный подход с опорой на так называемый «принцип личной преданности», на политическую ангажированность, особенно при подборе руководящих кадров, а нередко и единоличное, монопольное решение первым руководителем кадровых назначений. Обращает на себя внимание нарушение при решении кадровых вопросов принципов демократичности, прозрачности и справедливости. Не всегда соблюдаются процедуры и нормы подбора, распределения, обновления муниципальных служащих, установленные законодательством как на местном, так и на региональном уровне. Принципы работы с человеческими ресурсами в их нынешнем виде не стимулируют потребность в дополнительном образовании, профессиональном и должностном росте служащих. При решении проблем кадрового обеспечения органов местного самоуправления имеет место недооценка нравственного, морально-этического фактора, нередко приводит к проявлениям взяточничества и коррупции. Без преодоления имеющихся негативных тенденций надеяться на серьезные изменения в развитии и качественном укреплении кадрового состава органов местного самоуправления не приходится.

Ключевые критерии эффективности профессиональной деятельности руководителя в сфере муниципального управления включают:

1. Лидерство и коммуникационные навыки - способность вдохновлять и мотивировать коллектив, эффективно общаться и устанавливать доверительные отношения с сотрудниками.

2. Стратегическое мышление - способность разрабатывать и реализовывать долгосрочные планы и цели для организации.

3. Управление изменениями - умение адаптироваться к новым условиям и эффективно управлять процессами изменений в организации.

4. Профессиональная компетентность - знание и опыт в области государственного и муниципального управления, а также умение анализировать и принимать обоснованные управленческие решения.

5. Этические стандарты - соблюдение высоких моральных и этических принципов в профессиональной деятельности.

При этом, в современном мире муниципальное управление играет ключевую роль в обеспечении благополучия общества и развитии территорий. Эффективное управление требует от руководителя определенных качеств, которые оказывают влияние на результативность его работы.

Основные характеристики эффективного руководителя в сфере муниципального управления:

1. Личностные качества, такие как эмпатия, честность, целеустремленность и толерантность, способствующие формированию доверительных отношений с коллегами и жителями территории.

2. Профессиональные навыки, включая умение принимать взвешенные решения, эффективно управлять ресурсами и решать конфликтные ситуации.

3. Лидерские качества, такие как способность вдохновлять и мотивировать команду, создавать атмосферу сотрудничества и поддержки.

В конечном итоге, эффективный руководитель в сфере муниципального управления — это не только профессионал, но и человек, способный вдохновлять окружающих на совместные усилия для достижения общих целей.

Заключение

Важность управления человеческими ресурсами в современном обществе неоспорима. Исследование системы управления человеческими ресурсами позволило нам выделить несколько ключевых аспектов, которые определяют успешность организации. Человеческие ресурсы представляют собой не просто трудовые единицы, а совокупность индивидуальных качеств и потенциалов каждого сотрудника. Это включает творческий, физический, психологический и интеллектуальный потенциал, а также их мотивацию, навыки и опыт.

Управление человеческими ресурсами должно рассматриваться как стратегическое направление деятельности организации. Это включает в себя не только управление персоналом как ключевым ресурсом, но и разработку стратегий, направленных на регулирование отношений в сфере занятости и труда. Цели управления человеческими ресурсами тесно связаны с целями организации, которые могут включать в себя различные аспекты деятельности компании. Обеспечение соответствия качественных и количественных характеристик персонала целям организации является конечным желаемым результатом управления человеческими ресурсами.

В современном мире система управления человеческими ресурсами является ключевым элементом успешной деятельности любой организации. Она представляет собой сложную структуру, состоящую из взаимосвязанных элементов и подсистем, которые взаимодействуют друг с другом и выполняют разнообразные функции.

Руководитель в области управления человеческими ресурсами играет ключевую роль в успешном функционировании организации. Его задача не только найти и привлечь нужных сотрудников, но и эффективно использовать их потенциал. Для этого ему необходимо:

- Разрабатывать системы стимулирования и мотивации персонала.
- Контролировать выполнение поставленных задач и результаты работы сотрудников.

- Организовывать мероприятия для достижения целей организации.
- Обеспечивать информированность сотрудников о важных вопросах.
- Профилактировать и разрешать конфликты в коллективе.
- Передавать ответственность и задачи другим управленцам.
- Заботиться о благополучии подчиненных и обеспечивать их надежность.
- Координировать деятельность сотрудников в соответствии с общими целями.
- Создавать сплоченный коллектив и обеспечивать его эффективность.
- Применять современные организационные структуры для управления персоналом.
- Поддерживать организационную стабильность и уверенность в действиях сотрудников.
- Вести деловое общение, обмениваясь информацией и консультируя коллег.

Таким образом, руководитель в области управления человеческими ресурсами играет решающую роль в формировании успешной и эффективной команды, способной достигать поставленные цели и соответствовать ценностям организации. Организация профессионального обучения является одним из способов повышения эффективности функционирования предприятия. Путем обучения сотрудников новым навыкам и знаниям, предприятие может улучшить свои процессы и результаты работы. Путем оптимизации использования персонала и уменьшения затрат на найм новых сотрудников, предприятие может сэкономить значительные средства.

Однако, чтобы добиться эффективности управления человеческими ресурсами, руководству необходимо обеспечить оптимальный баланс затрачиваемых ресурсов. Это означает, что руководитель должен уметь правильно распределять ресурсы, учитывая их метод обработки, продолжительность использования и количественно-качественную составляющую. Только таким образом предприятие сможет достичь максимальной эффективности в управлении человеческими ресурсами.