

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-3-85-91

УДК: 331

И.В. Цыганкова**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ЖЕНЩИН, ЗАНЯТЫХ В СТРУКТУРАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ****I. Tsygankova. Labor potential of women employed in public service structures: implementation possibilities**

Аннотация. В статье раскрыты роль и значение трудового потенциала сотрудников в системе стратегического управления персоналом. Выявлены факторы внутренней и внешней среды (информационно-коммуникационные, технико-технологические, организационные, экономические), влияющие на возможности реализации трудового потенциала работников организации. Показана специфика влияния данных факторов на возможности реализации трудового потенциала государственного гражданского служащего. Выявлены причины гендерной асимметрии занятых в структурах государственной службы. Сформулированы преимущества системы комплексной оценки государственных гражданских служащих как для самих работников структур государственной службы, так и для структурных подразделений, использующих труд данных работников.

Ключевые слова: трудовой потенциал, государственные служащие, комплексная оценка, гендерное неравенство.

Контактные данные: 199178, Средний проспект В.О., д. 57/43, тел. 8-(812) -335-94-94; e-mail: icygankova@list.ru

Annotation. The article reveals the role and importance of the labor potential of employees in the system of strategic personnel management. The factors of the internal and external environment (information and communication, technical and technological, organizational, economic) affecting the possibilities of realizing the labor potential of employees of the organization are identified. The specificity of the influence of these factors on the possibilities of realizing the labor potential of a state civil servant is shown. The causes of gender asymmetry of employees in public service structures are revealed. The advantages of the system of comprehensive assessment of public civil servants are formulated both for the employees of the civil service structures themselves and for the structural units using the labor of these employees.

Keywords: labor potential, civil servants, comprehensive assessment, gender inequality.

Contact information: 199178, Sredny prospect V.O., 57/43, tel. 8-(812) -335-94-94; e-mail: icygankova@list.ru

Стратегия любой организации и трудовой потенциал работников тесно связаны между собой: с одной стороны, именно трудовой потенциал обеспечивает реализацию стратегических планов и задач организации, с другой — успешная стратегия создает условия для реализации трудового потенциала сотрудников. Организации, которые функционируют в динамичной, постоянно изменяющейся среде и используют стратегии динамичного роста, стремятся не только создать условия для формирования и развития трудового потенциала, но и сформировать внутреннюю среду, способствующую наиболее полному его использованию. Структуры государственной службы не являются исключением.

Персонал-стратегия во многом определяет возможности формирования, развития и использования трудового потенциала организации: количественный и качественный состав

Цыганкова Инга Владимировна – доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики, Северо-Западный институт управления РАНХиГС при Президенте РФ.

I. Tsygankova – Professor, Department of Economics, Northwestern Institute of Management of the RANEPa under the President of the Russian Federation.

© Цыганкова И. В., 2022.

работников организации; стиль управления; особенности организации и оплаты труда работников; подходы к обучению и развитию сотрудников.

Трудовой потенциал человека (сотрудника) — это совокупность знаний, умений, навыков, компетенций и способностей человека, связанных с его профессиональной деятельностью, а также возможности их реализации. Трудовой потенциал человека формируется не только под влиянием природных способностей и талантов к определенным видам занятий и к определенной деятельности, но также под влиянием воспитания, обучения, на основе применяемых практических навыков. Трудовой потенциал не является константой, он подвержен изменениям в процессе профессиональной жизни в результате формирования профессиональных, личностных и управленческих компетенций, изменения условий трудовой деятельности или организационной культуры предприятия.

Компетенции — устойчивые модели поведения, определяемые опытом, знаниями, навыками, личностными качествами и мотивацией сотрудников. Профессиональные компетенции касаются знаний, умений, навыков, позволяющих сотруднику решать задачи в доверенной ему профессиональной области (например, для экономиста — знание основных экономических показателей деятельности предприятия, умение их рассчитывать и на основании этого проводить экономический анализ, делать обоснованные выводы). Личностные компетенции — это индивидуальные характеристики личности, позволяющие успешно решать стоящие перед сотрудником профессиональные задачи. Возможности развития данных компетенций во многом зависят от природных способностей, характеристик человека, типа темперамента (например, к личностным компетенциям относятся стрессоустойчивость, активность, коммуникативные способности). Управленческие компетенции необходимы руководителям для того, чтобы обеспечить результативную работу своих подчиненных. К управленческим компетенциям, например, относится умение правильно ставить задачи, распределять функции и ответственность, вдохновлять сотрудников на реализацию новых идей.

Условия трудовой деятельности могут способствовать развитию и реализации трудового потенциала работника или препятствовать этому. Например, применение современных цифровых технологий в организации способствует тому, что работник стремится получить новые знания в данной сфере и использовать их в своей профессиональной деятельности. Если в организации уделяется недостаточно внимания вопросам обучения и развития персонала, возможности формирования трудового потенциала ограничены.

Плохая организация труда, недостатки в системе разделения и кооперации труда, распределении функций, неэффективное использование рабочего времени и т. д. ведут к тому, что работник не может в полной мере применить свои таланты и умения в профессиональной деятельности, т. е. возможности использования трудового потенциала снижаются.

Внутренняя среда организации оказывает воздействие как на трудовой потенциал отдельного сотрудника, так и на трудовой потенциал предприятия в целом (рис. 1).

Трудовой потенциал организации и отдельных сотрудников формируется под влиянием факторов внутренней среды: экономических, организационных, технико-технологических, информационно-коммуникационных. К технико-технологическим факторам относятся применяемые на предприятии техника, оборудование, технологии, инструменты и приспособления. От данных факторов зависят профессиональные навыки работающих, квалификационный уровень и уровень мастерства.

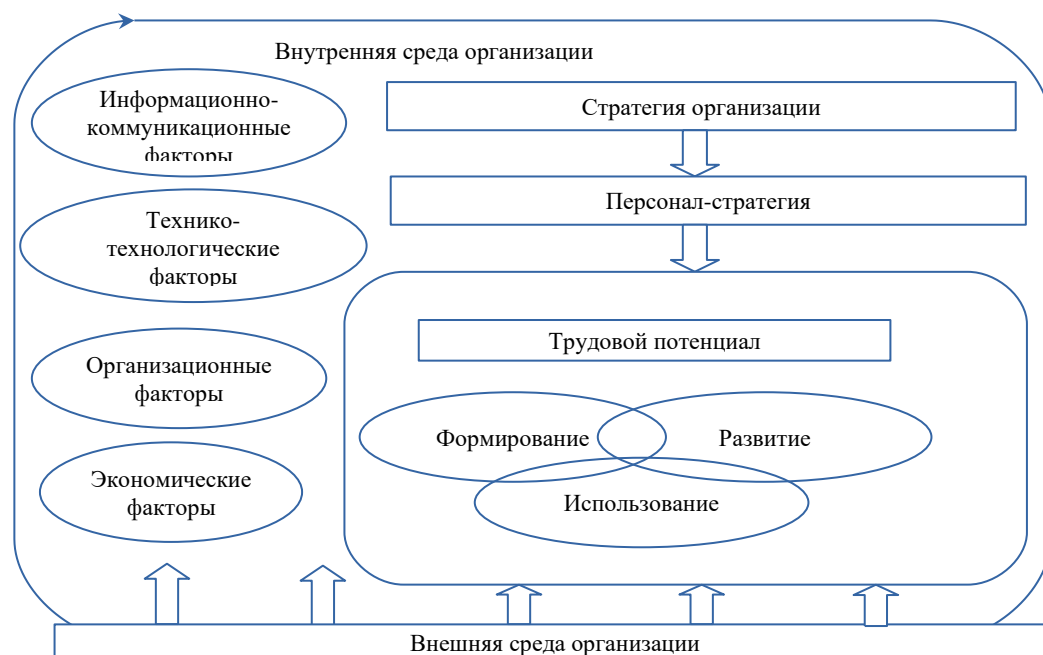


Рисунок 1. Трудовой потенциал в системе стратегического управления персоналом

Экономические факторы представляют собой совокупность экономических процессов компании. Они определяют движение капитала и денежных потоков, влияют на экономические показатели деятельности всей организации. Под влиянием экономических факторов формируется фонд оплаты труда работников, они влияют на возможности построения базовой и переменной части оплаты труда и в конечном итоге — на мотивацию к труду и определяют стремление работника реализовать свой трудовой потенциал.

Организационные факторы — особенности организации труда и управления — определяют рациональность использования рабочего времени, целесообразность распределения работ и функций, планировку и оснащение рабочих мест, особенности разделения и кооперации труда, кадровую политику компании и т. д. Данная группа факторов является ключевой с точки зрения влияния на возможности формирования, развития и использования трудового потенциала.

Информационно-коммуникационные факторы — это совокупность организационно-технических средств и действий, позволяющих установить устойчивые информационные и коммуникационные связи между участниками процесса управления. Информационно-коммуникационные факторы могут влиять на эффективность обеспечения работников информацией через каналы связи организации в целях коммуникации. В настоящее время интернет- и интранет-сети, современные программы видеосвязи и передачи данных повышают результативность информационного обмена и коммуникаций. Они способствуют своевременному обеспечению работников информацией, сокращают время распространения информации и снижают затраты времени на выполнение рутинных действий. При эффективной организации процесса коммуникации и обмена информацией у работников остается больше времени на творческую деятельность, что способствует реализации трудового потенциала.

В структурах государственной службы на формирование и развитие трудового потенциала сотрудников наибольшее влияние оказывают организационные и информационно-коммуникационные факторы, в гораздо меньшей степени — технико-технологические, поскольку, в отличие от производственной сферы, в структурах

государственной службы реже применяются сложная техника и технологии. Экономические факторы имеют значение, так как они тесно связаны с системой трудовой мотивации, но не такое, как на коммерческом предприятии. В этой связи существенную роль при создании возможностей реализации трудового потенциала играет организационная культура. Организационная культура — это система принятых в организации норм и правил поведения, формирующих основные ценности и мировоззрения членов трудового коллектива по вопросам, касающимся сферы трудовых отношений. Управление организационной культурой является инструментом повышения возможностей использования трудового потенциала отдельного сотрудника и всей организации.

Факторы внутренней среды оказывают прямое воздействие на возможности формирования, развития и использования трудового потенциала. Факторы внешней среды, такие как наличие в стране развитых систем образования и здравоохранения, качество и доступность образовательных и медицинских услуг, качество жизни населения оказывают косвенное воздействие на трудовой потенциал человека.

О возможностях реализации трудового потенциала в структурах государственной службы свидетельствует возможность карьерного роста и должностного продвижения. Согласно данным Росстата, приведенным в таблице 1 [4, с. 9], численность женщин, занятых в структурах государственной службы, существенно выше, чем численность мужчин, как на федеральном, так и на региональном уровне. Но если провести анализ распределения женщин и мужчин по группам должностей, можно увидеть, что на должностях высшего звена руководителей, высших помощников (советников), высших специалистов преобладают мужчины (см. табл. 2) [4, с. 10].

Таблица 1. Состав кадров государственной гражданской службы Российской Федерации по полу, ветвям власти, уровням управления на 1 октября 2019 года

Показатель	Численность, чел.		Удельный вес, %	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Все государственные должности и должности гражданской службы	204432	559338	26,8	73,2
В федеральных государственных органах - всего	144952	403763	26,4	73,6
на федеральном уровне	16230	23485	40,9	59,1
на региональном уровне	128722	380278	25,3	74,7
В государственных органах субъектов Российской Федерации	59480	155575	27,7	72,3

Таблица 2. Состав кадров государственной гражданской службы Российской Федерации по полу, ветвям власти, уровням управления, категориям и группам должностей на 1 октября 2019 года

Показатель	Численность, чел.		Удельный вес, %	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Должности государственной гражданской службы -всего	189024	536347	26,1	73,9
В том числе руководители: высшие	6865	5158	57,1	42,9
главные	10391	14652	41,5	58,5
ведущие	28547	62588	31,3	68,7
Помощники (советники) высшие	717	433	62,3	37,7
главные	847	1091	43,7	56,3
ведущие	5604	27630	16,9	83,1
Специалисты, высшие	927	815	53,2	46,8
главные	7343	12289	37,4	62,6

Показатель	Численность, чел.		Удельный вес, %	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
ведущие	36131	94970	27,6	72,4
старшие	79500	236671	25,1	74,9
Обеспечивающие специалисты, главные	284	769	27	73
ведущие	1018	3860	20,9	79,1
старшие	4402	32610	11,9	88,1
младшие	6448	42811	13,1	86,9

Т.е. мы видим так называемую «гендерную пирамиду»: чем выше уровень власти, тем меньше численность и удельный вес женщин. Статистика Росстата за 2009, 2013, 2019 гг. подтверждает данный феномен. При этом разрыв между женщинами и мужчинами на пике гендерной пирамиды сократился в 2013 г. в сравнении с 2009 г. Анализ данных табл. 2, представленных за 2019 г. свидетельствует о том, что феномен «гендерной пирамиды» сохраняется, наблюдается положительная динамика в отдельных группах: тенденция с сокращению разрыва между мужчинами и женщинами в 2019 г. в сравнении с 2013 г. наблюдается в группе высших должностей руководителей - удельный вес мужчин, занимающих должности высших руководителей, снизился, но незначительно: с 57,7 % до 57,1 %; в то время как можно увидеть существенное сокращение помощников (советников) высших должностей: с 67,1 % до 62,3 % [5]. В группе специалистов высшей квалификации удельный вес мужчин составлял 43% в 2013 г. и 53,2 % в 2019 г. Удельный вес мужчин в группе главных обеспечивающих специалистов увеличился с 19 % в 2013 г. до 27 % в 2019 г. Т.е. прогресс идет медленно, наблюдается отрицательная динамика в некоторых группах.

Это свидетельствует об ограниченных возможностях реализации трудового потенциала женщин в структурах государственной службы. Что препятствует реализации трудового потенциала женщин и возможности продвижения по должностным позициям?

В Российской Федерации с точки зрения формальных требований к должностным позициям нет каких-либо гендерных ограничений. Многие авторы (Ю. Хилобок, А. Зарубин и др.) полагают, что гендерная асимметрия основана исключительно на социальных и культурологических причинах, и особенно остро это проявляется в сфере политической власти. Женщины сами себя недооценивают; существует стереотипный взгляд на женские и мужские роли самих госслужащих и их окружения; у женщин и мужчин различаются мотивы поступления на работу в структуры государственной службы.

Это подтверждается результатами социологического исследования, проведенного Н. Коростылевой, профессором РАНХиГС. Был сделан вывод о том, что женщины, поступая на работу в структуры госслужбы, руководствуются высокими гарантиями занятости и стабильностью положения - 64,3 % респондентов-женщин выбрали данную позицию. В то же время только 36,2 % мужчин отметили данный фактор как ключевой. Для мужчин главными мотивами были: повышение материального положения, стремление занять престижное место, реализовать профессиональные качества, обзавестись полезными связями. Т.е. мотивы разные и часть женщин не стремится занять лидирующие позиции на высоких должностях. Т. е. определенная часть женщин не стремится занимать ключевые посты в структурах государственной службы. Но по данным этого же опроса, стремление занять престижное место в обществе имеют 50 % женщин и 50 % мужчин, выбравших данную позицию – т.е. стремление к реализации профессиональных качеств у многих женщин все же высокое.

Результаты социологического исследования показали, что:

– в построении карьеры женщинам на государственной службе мешают внутренние установки, которые затрудняют раскрывать им свой личностный и профессиональный потенциал;

– многие женщины ориентируются на семью, а близкое окружение порой не поддерживает их в решении профессионально расти и делать карьеру [1, с. 69].

Некоторые российские исследователи полагают, что устранить гендерную асимметрию можно путем установления жестких квот на принятие женщин на государственную службу. [2, с. 260-261]. Но на наш взгляд, в целом численность женщин, занятых в различных структурах государственной службы, и так существенно выше, чем численность мужчин. Прямое установление квот может привести к тому, что на ключевые руководящие должности будут попадать менее конкурентоспособные работники с более низкими показателями результативности трудовой деятельности.

Комплексная оценка профессиональной служебной деятельности может способствовать реализации и развитию трудового потенциала женщин в структурах государственной службы, преодолению внутренних установок, затрудняющих раскрытие личностного и профессионального потенциала, может. Она представляет собой интегральную оценку квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств, а также эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Методика комплексной оценки разработана Министерством труда и социальной защиты РФ в 2013 г. [3]. С ее помощью возможно объективно оценить все стороны профессиональной деятельности государственного служащего независимо от гендерной принадлежности. Особого внимания, на наш взгляд, требует оценка профессиональных качеств: прикладных, личностных и управленческих. Мы полагаем, что комплексная оценка государственных гражданских служащих дает ряд преимуществ, как самим государственным служащим, так и структурным подразделениям государственной гражданской службы, использующим систему комплексной оценки (см. табл. 3).

Таблица 3. Преимущества комплексной оценки государственных гражданских служащих

Преимущества для оцениваемого гражданского служащего	Преимущества для структурных подразделений государственной гражданской службы, использующих систему комплексной оценки
Является объективной и универсальной: элементы, критерии, методы и показатели оценки едины для всех государственных гражданских служащих, но в то же время оценка производится с учетом занимаемой должности.	Позволяет провести отбор сотрудников и сформировать команду профессионалов на основе объективных данных.
Является всесторонней, так как позволяет оценить квалификацию, профессиональные и личностные качества, результаты деятельности на определенной должности, а также получить оценку граждан, работающих с государственным служащим.	Является информационной базой для целесообразного распределения трудовых функций.
Позволяет выявить индивидуальные достижения сотрудников (например, наиболее развитые профессиональные качества)	Позволяет получить общественную оценку граждан – важнейшую составляющую оценки эффективности деятельности структур государственной гражданской службы.
Дает информацию, необходимую для построения программ индивидуального карьерного развития или для включения сотрудника в кадровый резерв без дополнительных мероприятий и процедур оценивания.	Является информационной базой для построения эффективной системы материального стимулирования.
Проводится систематически, что позволяет проанализировать достижения сотрудника в динамике.	Является информационной основой для формирования команды проекта при организации проектной работы в структурных подразделениях государственной гражданской службы.
Является информационной базой для формирования переменной части оплаты труда государственного служащего.	Дает информацию, необходимую для проведения конкурсного отбора на включение в кадровый резерв (не требует проведения дополнительных процедур оценки).

Но при этом особенности комплексной оценки государственных гражданских служащих и ее недостатки заключаются в том, что:

– нормативно-правовая база по вопросам проведения комплексной оценки постоянно меняется, расширяется и дополняется;

– все аспекты оценки профессиональных качеств государственного служащего регламентированы. С одной стороны это облегчает процедуру оценки, позволяет установить единые требования; с другой стороны — усложняет возможность использования всего многообразия инструментария проведения оценки;

методика оценки является достаточно сложной и содержит большой объем расчетов, что требует высокого профессионализма работников кадровых служб при подготовке документов и при организации проведения самой процедуры комплексной оценки.

Тем не менее, применение методики комплексной оценки на практике позволит проводить процедуру оценки более объективно. Устранение гендерной асимметрии в системе государственного управления, в особенности на должностях высокой квалификации, повысит эффективность работы структур государственной службы и принимаемых решений.

Литература

1. Коростылева Н. Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. – 2015. - № 5. – С. 68-72.

2. Лаврушева А.А. Проблемы гендерной асимметрии в государственном управлении: пути регуляции// Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2017. - № 127. - С. 260 – 269.

3. Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) (утв. Минтрудом России) // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=620420#08556178589817518> (дата обращения: 02.06.2022).

4. Состав работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы по полу и возрасту на 1 октября 2019 г. – Росстат. Статистический бюллетень, 2020. – 295 с.

5. Состав работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы по полу и возрасту на 1 октября 2019 г. – Росстат. Статистический бюллетень, 2014. – 286 с.