

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Хайретдинов И.А., студент,

Стомба Е.В., д.э.н., профессор,

Бирский филиал УУНиТ, г. Бирск, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы управления человеческим капиталом на муниципальном уровне. Предлагаются практические рекомендации по улучшению управления человеческим капиталом. Сделан вывод, что решение проблем управления человеческим капиталом на муниципальном уровне требует комплексного подхода и внедрения современных методов управления персоналом.

Ключевые слова: человеческий капитал, муниципальное управление, органы местного самоуправления, кадровый потенциал, эффективность управления.

Управление человеческим капиталом в органах местного самоуправления представляет собой критически важный аспект эффективного функционирования муниципальных структур. Качественно сформированный и компетентный персонал является основой для достижения стратегических целей и задач муниципального уровня [4; 10]. Однако в современных условиях существует ряд проблем, которые затрудняют эффективное управление человеческим капиталом.

1. Недостаточная система подбора кадров. Одной из основных проблем является недостаточная разработанность системы подбора кадров. В большинстве случаев она ограничивается формальными процедурами, не всегда способствующими выявлению наилучших кандидатов. В результате, некомпетентные сотрудники могут попадать в муниципальные органы, что сказывается на качестве предоставляемых услуг.

2. Проблемы в системе мотивации персонала. Не всегда муниципальные служащие имеют достаточные стимулы для повышения своей эффективности. Отсутствие четкой системы мотивации, включая материальные и нематериальные поощрения, может привести к демотивации и ухудшению результативности труда [8; 9].

3. Недостаточное внимание к обучению и развитию персонала. Муниципальные структуры не всегда предоставляют достаточные возможности для профессионального роста и развития сотрудников. Это приводит к снижению квалификации и некомпетентности в решении текущих задач.

4. Недостаточная вовлеченность сотрудников в управленческие процессы. Часто в муниципальных структурах существует вертикальная модель управления, в которой решения принимаются только на верхних уровнях [2; 11]. В результате сотрудники не имеют возможности влиять на процессы и выражать свои инициативы.

5. Недостаточное внимание к социальным аспектам работы. Социальные гарантии и условия труда играют важную роль в удержании квалифицированных кадров [1; 3]. Однако, в некоторых случаях, они могут быть недостаточно разработаны или не соответствовать современным стандартам.

Выделим практические рекомендации по улучшению управления человеческим капиталом на муниципальном уровне:

- развитие системы подбора кадров с учетом компетенций и профессиональных качеств кандидатов;
- внедрение системы мотивации, включая премирование за выдающиеся результаты и возможности для профессионального роста;
- организация систематического обучения и развития персонала с учетом потребностей и специфики муниципальной деятельности;

- содействие в активном включении сотрудников в управленческие процессы.

Необходимо подчеркнуть важность разработки и внедрения эффективных стратегий управления персоналом для достижения высокой эффективности муниципальных структур.

Одной из ключевых задач является создание системы подбора и отбора кадров, направленной на привлечение компетентных и мотивированных специалистов. Кроме того, необходимо уделить внимание системе мотивации сотрудников, обеспечивая им стимулы для роста и достижения лучших результатов [5; 7].

Организация систематического обучения и развития персонала играет важную роль в поддержании и повышении квалификации сотрудников, что в свою очередь способствует повышению эффективности муниципальных органов [6].

Следует также отметить значение вовлечения сотрудников в управленческие процессы и обеспечение их социальными гарантиями. Это способствует формированию командного духа и повышению ответственности перед обществом.

Таким образом, решение проблем управления человеческим капиталом на муниципальном уровне требует комплексного подхода и внедрения современных методов управления персоналом. На наш взгляд, это позволит максимально эффективно использовать потенциал сотрудников и обеспечить успешное достижение стратегических целей муниципальных органов.

Литература

1. Габдулхаков Р.Б., Шевалдина Е.И., Мешкова Н.Г. К вопросу о цифровых компетенциях государственных и муниципальных управленцев // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов: Материалы XIII Международной научно-практической конференции. Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2021. С. 119-122.
2. Галиев Р.Р. Нравственная экономика для России - новая экономическая парадигма // Российский электронный научный журнал. 2015. № 1 (15). С. 48-64.
3. Галиев Р.Р., Ковшов В.А., Гусманов Р.У. Проект маркетплейса агроландшерингового кооператива // Вестник НГИЭИ. 2021. № 2 (117). С. 101-112.
4. Калиев Ю.А., Стомба А.В. Традиция в ракурсе научного и рефлексивного анализа // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. С. 903.

5. Низамов С.С. Критерии и показатели экономической безопасности государства // Право: ретроспектива и перспектива. 2022. № 3 (11). С. 23-27.

6. Низамов С.С., Макарова О.Б. Общество, экономика и право: проблемы взаимодействия в современных условиях // Общество, право, государственность: ретроспектива и перспектива. 2023. № 2 (14). С. 71-74.

7. Соколов В.М., Стомба А.В. Медицинское образование и проблемы социально-ответственной реализации достижений биоэтики // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-2. С. 251.

8. Соколов В.М., Стомба А.В. Этика ответственности в вопросах жизнеобеспечения населения // Качество жизнеобеспечения населения: Сборник научных статей участников II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Уфа: АНО «Исследовательский центр информационно-правовых технологий», 2016. С. 78-81.

9. Соколов В.М., Стомба А.В. Оценка поведенческих факторов риска медицинских работников в условиях эпидемий и экстремальных ситуаций // Современные исследования социальных проблем. 2020. Т. 12. № 2. С. 68-83.

10. Стомба А.В. Традиция и новация в развитии современного российского общества. Диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук / Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Башкирский государственный университет». Уфа, 2015. 151 с.

11. Шарапова В.М., Шарапова Н.В., Шарапов Ю.В. Управление человеческим капиталом сельскохозяйственных организаций в Свердловской области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2022. № 12. С. 91-94.

Проблемы управления человеческим капиталом на муниципальном уровне

Автор: Хайретдинов И.А.,Стовба Е.В.
30.11.2023 17:57 -
