

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Шакирова Г.Р., студентка,

Бирский филиал УУНиТ, г. Бирск, Россия,

Стомба Е.В., д.э.н., профессор,

Бирский филиал УУНиТ, г. Бирск, Россия,

Иванов С.Е., ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО Башкирский ГАУ, г. Уфа, Россия

Аннотация: Статья рассматривает проблемы управления человеческим капиталом в муниципальных образованиях и предлагает пути их решения. Основные аспекты включают недостаточную квалификацию кадров, проблемы мотивации, неэффективные системы оценки производительности и проблемы в организационной культуре. Предлагаются конкретные шаги для улучшения управления человеческим капиталом в муниципальных структурах.

Ключевые слова: человеческий капитал, муниципальное образование, муниципальное управление, квалификация персонала, мотивация сотрудников.

Управление человеческим капиталом в системе муниципального образования играет решающую роль в обеспечении эффективности деятельности государственных и муниципальных органов [1; 7; 13]. Однако, в современных условиях существуют ряд проблем, сдерживающих полноценное развитие и эффективное использование человеческого потенциала в данной сфере.

Рассмотрим основные проблемы управления человеческим капиталом.

1. Недостаточная квалификация и подготовка кадров. Одной из основных проблем является недостаточный уровень квалификации сотрудников в государственных и муниципальных органах. Быстро меняющаяся социально-экономическая среда требует постоянного обновления знаний и навыков, однако не всегда предоставляются достаточные возможности для повышения квалификации [3].

Данная проблема в системе муниципального управления представляет собой серьезное ограничение для эффективного функционирования органов власти на местном уровне, и проявляется в ряде аспектов, например: неактуальные знания и навыки. В условиях быстро меняющейся социально-экономической среды, муниципальные работники могут оставаться неактуально подготовленными, что затрудняет адекватное реагирование на новые вызовы; недостаточная специализированная подготовка [2; 5]. Важность специфических знаний и навыков в различных областях муниципального управления требует более глубокой и профессиональной подготовки; ограниченные возможности для повышения квалификации. Недоступность курсов и тренингов, ограниченный бюджет на профессиональное обучение сотрудников могут привести к замедлению процесса обновления знаний.

2. Проблемы мотивации и стимулирования персонала. В муниципальных органах часто возникают трудности с созданием эффективной системы мотивации сотрудников. Недостаточная материальная мотивация, а также отсутствие возможности карьерного роста, могут привести к снижению производительности труда и потере квалифицированных кадров.

Необходимо отметить, что мотивация включает в себя множество факторов, и их учет необходим для эффективного управления организацией [8; 9]. Отметим некоторые более подробные аспекты проблем мотивации и стимулирования персонала в муниципальном управлении:

- финансовая мотивация. Низкий уровень заработной платы и ограниченность материальных стимулов могут снижать мотивацию сотрудников;

- признание и поощрение. Отсутствие системы признания и поощрения может привести к утрате интереса к работе [10]. Недостаток обратной связи и поддержки со стороны руководства может отрицательно сказаться на мотивации сотрудников;

- возможности профессионального развития. Ограниченные перспективы карьерного роста и недостаточные возможности для профессионального развития могут вызвать демотивацию сотрудников;

- прозрачность в карьерных перспективах. Отсутствие четкого представления о том, каким образом можно продвигаться по карьерной лестнице, может вызвать неопределенность и неудовлетворенность у сотрудников;

- социальные и моральные аспекты. Забота о комфортной атмосфере в коллективе, уважительное отношение к сотрудникам, поддержка в трудных ситуациях – все это также важные компоненты мотивации.

Успешное решение проблем мотивации и стимулирования персонала в муниципальном управлении требует комплексного подхода и внимания к деталям. Однако, эффективные меры мотивации помогут создать продуктивную и ответственную команду, способную эффективно решать задачи местного самоуправления [11].

3. Неэффективные системы оценки и управления производительностью. Отсутствие четких и объективных критериев оценки производительности сотрудников может привести к субъективности в принятии управленческих решений. Это также затрудняет развитие системы мотивации и стимулирования.

Данная проблема представляют собой серьезную проблему в муниципальном управлении. Они могут приводить к недостаточному контролю над деятельностью сотрудников, несправедливому распределению ответственности и ресурсов, а также отсутствию стимула к улучшению работы:

- недостаточная прозрачность и объективность. Если система оценки производительности не прозрачна и необъективна, то сотрудники могут чувствовать несправедливость и неуверенность в оценках своей работы;
- отсутствие обратной связи и развития. Если система оценки не предусматривает обратную связь и планы развития для сотрудников, то они могут чувствовать себя недооцененными и лишенными поддержки;
- несоответствие целей и ожиданий. Если цели, установленные руководством, не соответствуют реальным ожиданиям и возможностям сотрудников, то это может привести к демотивации и разочарованию;
- неадекватная наградная система. Если награды и поощрения не соответствуют достигнутым результатам, то сотрудники могут терять мотивацию и интерес к работе;
- неудовлетворенность условиями труда. Если сотрудники работают в условиях, неспособствующих производительности, то это может негативно сказаться на их эффективности.

Решение проблем неэффективных систем оценки и управления производительностью включает в себя пересмотр и улучшение существующих методов, обеспечение прозрачности и объективности, а также создание условий для развития и мотивации

сотрудников [6].

4. Проблемы в организационной культуре и коммуникациях. Недостаточная развитость организационной культуры, а также проблемы внутренних коммуникаций могут сказаться на эффективности работы коллектива в целом. Неэффективная коммуникация может привести к недопониманию и конфликтам. Недостаточное внимание может привести к снижению эффективности деятельности органов местного самоуправления: организационная культура как основа успеха [4].

Развитие организационной культуры включает в себя создание общих ценностей, норм и принципов, которые формируют рабочую атмосферу, способствующую эффективной работе коллектива.

Следует подчеркнуть, что развитие организационной культуры и коммуникаций в муниципальном управлении требует системного подхода и регулярного мониторинга [12].

На наш взгляд, пути решения проблем могут быть следующие:

1. Повышение квалификации и обучение персонала. Регулярные программы обучения и повышения квалификации сотрудников могут значительно повысить уровень компетентности и эффективность работы персонала.

2. Развитие системы мотивации. Создание прозрачных и справедливых систем стимулирования, включая материальные и нематериальные мотиваторы, способствует повышению уровня мотивации и удовлетворенности сотрудников.

3. Внедрение современных систем оценки производительности. Разработка объективных критериев оценки работы сотрудников, а также внедрение регулярных систем обратной связи, помогает улучшить управление производительностью труда.

4. Развитие организационной культуры и коммуникаций. Специальные программы по развитию организационной культуры и коммуникаций в коллективе могут улучшить атмосферу в организации и повысить эффективность работы персонала.

Таким образом, решение проблем управления человеческим капиталом в системе муниципального образования требует комплексного подхода и внедрения современных управленческих практик. Это не только повышает эффективность деятельности государственных и муниципальных органов, но и способствует повышению качества предоставляемых государственных услуг для населения.

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. Масалимов Р.Н., Габдулхаков Р.Б. Социальные проблемы сельской молодежи Республики Башкортостан
// Forms of social communication in the dynamics of human society development: Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. London, 2013. С. 58-62.

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

7. 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.

8. 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.

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. Соколов В.М., Стомба А.В. Философия радости в повседневной культуре казачества // Гуманитарные и социальные науки. 2019. № 4. С. 58-65.

11. Стомба А.В., Камаева Р.Р. Туризм как фактор устойчивого развития муниципального образования // Наука в современном мире: взгляд молодых ученых: Материалы VIII Международной научно-практической конференции. Грозный: Чеченский государственный педагогический университет, 2022. С. 503-508.

12. Стомба А.В. Соотношение и взаимодействие традиций и инноваций в общественном развитии // В мире научных открытий. 2011. № 4 (16). С. 229-233.

13. Шарапова В.М., Шарапова Н.В. Стимулирование трудовой деятельности: характеристика, основные понятия // Агропродовольственная политика России. 2016. № 11 (59). С. 82-84.

