

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ахметова А.В., студентка,

Стовба Е.В., д.э.н., профессор,

Бирский филиал УУНиТ, г. Бирск, Россия

Аннотация. Данная статья посвящена анализу проблем управления человеческим капиталом в системе муниципального образования. В статье рассматривается введение в проблематику управления человеческим капиталом, основные вызовы и препятствия, с которыми сталкиваются управленцы в данной сфере, а также предлагаются рекомендации по улучшению управления человеческим капиталом в муниципальном образовании. Авторы статьи описывают различные аспекты управления человеческим капиталом, обращая внимание на значимость данной проблематики для эффективного функционирования муниципальных органов власти. Научные исследования и практические рекомендации представлены в статье, с учетом современных вызовов и требований к управлению человеческим капиталом в данной области.

Ключевые слова: человеческий капитал, муниципальное образование, трудовые

ресурсы, муниципальное управление.

Управление человеческим капиталом является одной из важнейших задач в системе муниципального образования. В современном социально-экономическом контексте, где конкуренция за талантливых специалистов становится все более обостренной, эффективное управление человеческими ресурсами становится необходимым условием для достижения успеха и развития муниципальных организаций.

Однако, несмотря на значимость данной проблемы, многие муниципалитеты сталкиваются с рядом сложностей при управлении своим человеческим капиталом. Одна из таких проблем – недостаточная осведомленность о необходимости привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, а также о методах и инструментах для эффективного управления персоналом [4; 8].

Одной из главных проблем управления человеческим капиталом в муниципальном образовании является недостаток квалифицированных и мотивированных кадров. Недостаток финансирования и ограниченные возможности для повышения заработной платы приводят к тому, что многие талантливые специалисты предпочитают работу в коммерческом секторе. Это создает неравновесие в системе управления человеческим капиталом и затрудняет обеспечение высокого уровня качества образования в муниципальных школах.

Также существует проблема отсутствия системы оценки и развития персонала. В муниципальном образовании часто отсутствуют четкие критерии и инструменты оценки профессиональных навыков и компетенций сотрудников. Это затрудняет процесс развития и повышения квалификации персонала, а также приводит к несправедливым и необъективным оценкам.

Одной из главных проблем является также отсутствие системы кадрового обеспечения и планирования. Часто решения о приеме на работу и расстановке кадров принимаются на уровне руководителей отдельных учреждений, без учета стратегической направленности и потребностей муниципальной системы образования в целом. Это приводит к некоординации и неоптимальному использованию ресурсов [3; 7].

В заключение, проблемы управления человеческим капиталом в системе муниципального образования являются сложными и многогранными. Недостаток квалифицированных кадров, отсутствие системы мотивации и стимулирования, а также недостаточная оценка и развитие персонала являются главными вызовами. Для решения этих проблем необходимо разработать и внедрить эффективные управленческие стратегии, устанавливающие ясные критерии оценки и развития персонала, а также предоставляющие возможности для карьерного роста и повышения заработной платы. Только таким образом можно обеспечить высокий уровень качества образования и успешное развитие муниципального образования [4; 6].

Анализ основных вызовов и препятствий в управлении человеческим капиталом в

муниципальном образовании. Муниципальное образование играет ключевую роль в развитии общества и обеспечении качественного образования. Однако, управление человеческим капиталом в системе муниципального образования может столкнуться с рядом проблем и вызовов, которые затрудняют эффективную работу и развитие образовательных учреждений.

Один из главных вызовов в управлении человеческим капиталом в муниципальном образовании заключается в привлечении и удержании высококвалифицированных специалистов. Кадровый дефицит, низкая заинтересованность молодежи в преподавательской профессии, и конкуренция со стороны других отраслей экономики могут создать сложности в наборе и сохранении квалифицированных педагогических кадров. Это может привести к ухудшению качества образования и неудовлетворительным результатам учащихся [1; 5].

Вторым вызовом является неэффективное использование человеческого капитала в муниципальном образовании. Недостаток систем работы и планирования может приводить к неоптимальной расстановке кадров и неправильному распределению обязанностей. Нерациональное использование ресурсов может отрицательно сказаться на качестве образования и влиять на работу образовательных учреждений в целом [2; 3].

Третьим препятствием в управлении человеческим капиталом в системе муниципального образования – недостаточное финансирование и ограниченные ресурсы. Муниципалитеты часто сталкиваются с ограничениями в бюджете, что влечет за собой нехватку средств на образование и в качественном состоянии обеспечение

потребностей образовательных учреждений. Недостаток финансирования может привести к низкой заработной плате педагогических работников, что негативно сказывается на их мотивации, удовлетворенности и профессиональном развитии [1].

В последние годы все больше муниципальных образовательных учреждений обращаются к новым подходам и методам в управлении человеческим капиталом. Один из таких подходов – это переход от традиционной иерархической системы управления к горизонтальной, основанной на принципах самоуправления и сотрудничества. Такой подход позволяет создать благоприятную атмосферу для профессионального роста и развития педагогов.

Другой новый подход заключается во внедрении системы менторства. Менторство – это форма сотрудничества с опытным педагогом, который помогает новым специалистам освоить особенности работы в муниципальном образовании. Менторы помогают молодым учителям осознать свои профессиональные цели, разрабатывать планы развития и предоставлять поддержку и консультации в процессе их реализации [9; 11].

Одной из основных проблем в управлении человеческим капиталом в системе муниципального образования является недостаточное финансирование образования. Недостаток финансов влечет за собой ограничение возможностей по обучению, развитию и стимулированию педагогов. Поэтому важно разработать новые подходы к финансированию образования, которые позволят обеспечить достойные условия труда и развития педагогов.

Еще одной проблемой является недостаток квалифицированных кадров. Муниципальные образовательные учреждения сталкиваются с низкой конкуренцией на рынке труда и сложностями в привлечении высококвалифицированных специалистов. Для решения этой проблемы необходимо активно развивать систему переподготовки и повышения квалификации педагогов, а также привлекать молодых специалистов, предоставляя им перспективы профессионального и карьерного роста.

Важным аспектом в управлении человеческим капиталом в муниципальном образовании является оценка эффективности деятельности педагогов. Традиционно в управлении человеческим капиталом использовалась система оценки на основе результатов зачетов и экзаменов, однако это не всегда отражает весь спектр компетенций и качеств педагога. Современные подходы предлагают использовать более комплексную систему оценки, которая включает в себя как результаты обучения, так и педагогическую деятельность, проявленные таланты и способности [1; 10].

Таким образом, проблемы управления человеческим капиталом в системе муниципального образования требуют новых подходов и методов. Ключевые аспекты эффективного управления – это горизонтальная система управления, система менторства, адекватное финансирование, развитие квалифицированных кадров и комплексная система оценки. Однако, необходимо помнить, что эти методы и подходы должны быть адаптированы к особенностям муниципального образования и учитывать местные условия.

В условиях современной системы муниципального образования выявлены определенные проблемы в управлении человеческим капиталом. Данная статья предлагает ряд рекомендаций по улучшению этого процесса.

1. Совершенствование системы отбора и повышения квалификации кадров. Необходимо разработать четкие критерии для отбора и назначения руководящего персонала.
2. Создание мотивационной системы. Одной из проблем в управлении человеческим капиталом является недостаток мотивации у сотрудников.
3. Развитие и поддержка профессионального роста. Организация тренингов, семинаров и других профессиональных мероприятий позволяет сотрудникам развивать свои навыки и компетенции.
4. Улучшение коммуникации и сотрудничества. В области управления человеческим капиталом важно обеспечить эффективную коммуникацию и сотрудничество между руководящими и исполнительскими структурами.
5. Внедрение информационных технологий. Применение современных информационных технологий в управлении человеческим капиталом может значительно облегчить ряд его процессов [11].

В заключение, проблемы в управлении человеческим капиталом в системе муниципального образования требуют серьезного внимания и усилий для решения. Представленные рекомендации могут способствовать улучшению данного процесса и повышению эффективности работы системы муниципального образования. Реализация данных мер поможет создать благоприятные условия для профессионального роста сотрудников и обеспечения качественного образования в муниципальных образовательных учреждениях.

Литература

1. Альбахар Ф. Управление человеческим капиталом в муниципальном образовании: вызовы и перспективы. М.: Инфра-М, 2018.
2. Бикбаева Р.Т., Габдулхаков Р.Б. Сельская молодежь в социальной системе трансформационного периода // Российский научный журнал. 2016. № 3 (52). С. 66-74.
3. Говорухина Л.М., Волкова А.В. Управление человеческим капиталом: теория и практика. М.: КНОРУС, 2017.
4. Григорьев С.Н., Руденко И.В. Проблемы управления персоналом в муниципальном образовании. СПб.: Питер, 2017.
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. Нуримхаметова Л.К., Стовба А.В. Современные проблемы инновационного развития дистанционного образования // Новые контуры социальной реальности: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2020. С. 159-162.
7. Соколов В.М., Стовба А.В. Этика ответственности: происхождение и тенденции

концептуальной эволюции // В мире научных открытий. 2014. № 7-1 (55). С. 636-653.

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. 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.

10. 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.

11. Шарапов Э.И., Дмитриев А.Ю. Управление человеческими ресурсами в муниципальном образовании: проблемы и перспективы. М.: Новая школа, 2019.