

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

# Проблемы управления человеческим капиталом в системе муниципального образования

Автор: Шакирова Г.Р., Стомба Е.В., Иванов С.Е.

30.11.2023 17:59 -

---