

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Садыкова А.Р., студентка,

Стомба А.В., к.ф.н., доцент,

Соколов В.М., к.ф.н., доцент,

Бирский филиал УУНиТ, г. Бирск, Россия

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные принципы и подходы к управлению человеческим капиталом в сфере муниципального управления, включая процессы подбора персонала, обучения и развития, мотивации и стимулирования сотрудников. Особое внимание уделяется созданию благоприятной организационной культуры, способствующей максимальной реализации потенциала каждого сотрудника. В результате изучения данной проблематики сделан вывод об уровне эффективности муниципального управления, а также предложены рекомендации по совершенствованию управленческой практики и повышению качества работы органов местного самоуправления.

Ключевые слова; управление, человеческий капитал, муниципальное управление,

муниципалитет, мотивация, сотрудники.

Управление развитием человеческого капитала на муниципальном уровне включает стратегическое планирование для повышения конкурентоспособности региона и инноваций [2]. Основное внимание уделяется образованию, здравоохранению и инвестициям в знания для создания квалифицированной рабочей силы и стимулирования экономического роста. Данное управление направлено на повышение качества человеческого капитала среди государственных служащих, решение ключевых вопросов государственного и муниципального управления.

Определяя человеческий капитал в контексте муниципальных ресурсов, разрабатываются стратегии приведения профессионального образования в соответствие с региональными потребностями, обеспечивающие эффективное муниципальное управление развитием человеческого капитала [5; 10]. Значение управления человеческим капиталом в муниципальном управлении заключается в его роли социально-экономического ресурса местного развития, подчеркивающего важность профессионального образования и приведения человеческого капитала в соответствие с региональными потребностями [7; 12].

Управление человеческим капиталом в сфере муниципального управления играет ключевую роль в обеспечении эффективности деятельности государственных и муниципальных органов. Ниже приведены основные принципы и подходы к управлению человеческим капиталом в данной сфере:

1. Автоматизация и диджитализация: внедрение современных информационных технологий и программного обеспечения для управления человеческим капиталом, что позволяет автоматизировать процессы управления персоналом, улучшить эффективность и повысить прозрачность деятельности [8; 9].

2. Развитие кадрового потенциала: осуществление обучения и развития сотрудников, стимулирование саморазвития и профессионального роста через проведение тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации и других образовательных мероприятий [11].

3. Мотивация персонала: создание эффективных систем стимулирования и мотивации сотрудников на основе премирования, вознаграждения за достижения, повышения качества работ и инновационной деятельности.

4. Улучшение организационной культуры: формирование ценностей, принципов и норм поведения в коллективе, способствующих развитию доверительных отношений, командного духа и профессионального роста сотрудников.

5. Система оценки и развития персонала: внедрение системы оценки производительности и результативности работы сотрудников, которая позволяет выявлять сильные и слабые стороны, определять цели и задачи развития персонала [3].

Эти принципы и подходы помогут сформировать эффективную систему управления человеческим капиталом в муниципальном управлении, способствующую росту производительности, качества работы и развитию деятельности государственных органов.

Процессы подбора персонала, обучения и развития, мотивации и стимулирования сотрудников являются ключевыми в управлении человеческим капиталом в сфере муниципального управления [1; 6]. Давайте более детально рассмотрим каждый из этих процессов:

1. Подбор персонала:

- Определение потребностей организации в персонале на основе стратегических целей и задач.

- Разработка профессиональных требований и критериев отбора.

- Проведение объективного отбора кандидатов с использованием различных методов (собеседования, тестирование, оценка компетенций).

- Интеграция новых сотрудников в коллектив и ознакомление с культурой и структурой организации.

2. Обучение и развитие:

- Анализ компетенций и знаний сотрудников для определения потребностей в обучении.
- Планирование и организация обучающих мероприятий (тренинги, семинары, курсы) [4].
- Учет индивидуальных потребностей сотрудников и формирование персональных планов развития.
- Оценка эффективности обучения и внедрение полученных знаний и навыков на практике.

3. Мотивация и стимулирование:

- Использование различных видов стимулов (финансовые вознаграждения, поощрения, возможности карьерного роста) для мотивации сотрудников.
- Учет предпочтений и потребностей персонала при построении системы стимулирования.
- Отслеживание и оценка результативности мотивационных программ и внесение корректировок при необходимости.

Эффективное управление этими процессами позволит повысить уровень профессионализма и эффективность работы сотрудников муниципальных органов, способствует развитию кадрового потенциала и достижению стратегических целей организации.

Создание благоприятной организационной культуры в муниципальном управлении играет важную роль в обеспечении эффективности работы и максимальной реализации потенциала каждого сотрудника. Вот некоторые ключевые шаги, которые могут помочь в создании такой культуры:

1. **Ясное определение ценностей и миссии организации:** руководство должно четко сформулировать цели и ценности, которые объединяют сотрудников и определяют деятельность организации.
2. **Поддержка и доверие:** важно создать атмосферу, где сотрудники чувствуют поддержку со стороны руководства, могут высказывать свои идеи и мнения без страха наказания.
3. **Развитие командной работы:** поощрение сотрудничества, взаимопомощи и командной работы, что способствует достижению общих целей и повышению производительности.
4. **Открытость и прозрачность:** важно обеспечить открытую коммуникацию, где сотрудники получают информацию о текущих процессах, изменениях и решениях, которые принимаются в организации.
5. **Поддержка личного и профессионального развития:** предоставление возможностей для обучения и развития, роста карьеры и развития профессиональных навыков.

6. Признание и поощрение успехов: важно отмечать достижения сотрудников, выделять успехи и вклад каждого сотрудника в общий результат.

Создание благоприятной организационной культуры требует постоянной работы и внимания к потребностям и интересам сотрудников. При системном подходе она поможет максимально реализовать потенциал каждого сотрудника, повысить их мотивацию и уровень удовлетворенности работой.

Литература

1. Бачурин Е.Ю., Низамов С.С. Понятие недобросовестной конкуренции и ее влияние на безопасность предпринимательской деятельности // Право: ретроспектива и перспектива. 2022. № 4 (12). С. 84-88.

2. 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:, 2021. С. 119-122.

3. Галиев Р.Р., Ковшов В.А., Гусманов Р.У. Проект маркетплейса агроландшерингового кооператива // Вестник НГИЭИ. 2021. № 2 (117). С. 101-112.

4. Галиев Р.Р. Методология и методика исследования производственного потенциала хозяйств региона // Никоновские чтения. 2018. № 23. С. 159-161.

5. 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.

6. Стомба А.В., Султанова А.Р. Противодействие коррупции как фактор экономической безопасности в государстве // Общество, право, государственность: ретроспектива и перспектива. 2023. № 4 (16). С. 71-76.

7. Стомба Е.В., Габдулхаков Р.Б., Стомба А.В., Низамов С.С., Иванов С.Е., Мешкова Н.Г. Современные направления и проблемы развития малого бизнеса в сельской местности Республики Башкортостан // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 10-1. С. 152-159.

8. Стомба Е.В., Габдулхаков Р.Б., Иванов С.Е., Стомба А.В., Мешкова Н.Г. Цифровые технологии как инструмент повышения эффективности проектного управления развитием сельских территорий // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 8-2. С. 255-261.

9. Стомба Е.В., Габдулхаков Р.Б., Иванов С.Е., Стомба А.В., Идрисова А.Т., Мешкова Н.Г. Использование современных цифровых технологий в системе организации муниципального управления региона // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2023. № 8. С. 135-139.

10. Стомба Е.В., Габдулхаков Р.Б., Иванов С.Е., Стомба А.В., Мешкова Н.Г. Современная финансовая политика региона как фактор развития человеческого капитала (на примере Республики Башкортостан) // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 9.

С
. 107-115.

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.

12. Stovba E.V., Gabdulkhakov R.B., Stovba A.V., Meshkova N.G., Kolonskikh N.E. The natural resource potential developmen in rural areas in the context of the formation of the digital economy // Journal of Agriculture and Environment. 2022. № 3 (23).