

Управление кадровым потенциалом органов местного самоуправления как необходимое условие устойчивого социально-экономического развития

Managing the Human Resources Potential of Local Governments As Maintaining the Sustainability of Socio-Economic Development

DOI 10.12737/2306-627X-2022-12-2-78-82

Получено: 23 мая 2023 г. / Одобрено: 26 мая 2023 г. / Опубликовано: 26 июня 2023 г.

Тишкина Н.П.

Канд. экон. наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами, Университет «Синергия», г. Москва
e-mail: tnadezd@yandex.ru

Tishkina N.P.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Human resources management Department, Synergy University, Moscow
e-mail: tnadezd@yandex.ru

Молочаев Я.С.

Аспирант кафедры управления человеческими ресурсами, Университет «Синергия», г. Москва
e-mail: MolochaevYaroslav@vk.com

Molochaev Ya.S.

Postgraduate Student, Human resources management Department, Synergy University, Moscow
e-mail: MolochaevYaroslav@vk.com

Зуев К.А.

Аспирант кафедры управления человеческими ресурсами, Университет «Синергия», г. Москва
e-mail: re-qwer@mail.ru

Zuev K.A.

Postgraduate Student, Human resources management Department, Synergy University, Moscow
e-mail: re-qwer@mail.ru

Аннотация

Актуальность темы управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления обусловлена необходимостью оптимального использования человеческих ресурсов для достижения устойчивого социально-экономического развития территорий. Цель данного исследования — выявление факторов, влияющих на эффективность кадрового потенциала в органах местного самоуправления, разработка стратегий управления кадровым потенциалом для повышения производительности работы персонала. В работе использовались методы анализа научной литературы и опроса сотрудников органов местного самоуправления. Результаты исследования показали, что для успешного управления кадровым потенциалом органов местного самоуправления необходимо учитывать как материальные, так и нематериальные факторы: уважение, признание, возможности для профессионального и личностного развития. Рекомендуется использовать комплексный подход к управлению кадровым потенциалом, включающий создание благоприятной рабочей среды, развитие корпоративной культуры, обучение и развитие сотрудников, а также прозрачные системы оценки и стимулирования достижения поставленных целей.

Ключевые слова: управление кадровым потенциалом, органы местного самоуправления, эффективность, производительность, материальные стимулы, нематериальные стимулы, профессиональное развитие, личностное развитие, корпоративная культура, стимулирование достижения целей.

Abstract

The relevance of the topic of personnel management in local self-government is due to the need for optimal use of human resources to achieve sustainable socio-economic development of territories. The aim of this study is to identify factors influencing the effectiveness of personnel in local self-government and to develop personnel management strategies to increase staff productivity. The study used methods of analysis of scientific literature and a survey of employees of local self-government. The results showed that for successful personnel management in local self-government, both material and non-material factors such as respect, recognition, and opportunities for professional and personal development must be considered. It is recommended to use a comprehensive approach to personnel management, including creating a favorable working environment, developing corporate culture, training and development of employees, as well as transparent systems for evaluation and stimulation of achieving goals.

Keywords: human resource management, local government, efficiency, productivity, material incentives, non-material incentives, professional development, personal development, corporate culture, goal achievement stimulation.

1. Введение

Целью данного исследования является определение факторов, влияющих на кадровый потенциал органов местного самоуправления, разработка эффективных стратегий управления кадровым потенциалом для повышения эффективности работы персонала и обеспечения устойчивого социально-экономического развития. Одной из задач исследования является анализ научной литературы по теме управления кадровым потенциалом в органах местного

самоуправления. Также мы провели опрос сотрудников органов местного самоуправления для выявления их мнения относительно факторов, влияющих на кадровый потенциал и эффективность работы.

В рамках исследования уделяется внимание таким аспектам, как материальные и нематериальные стимулы, включая уважение, признание и возможность для профессионального и личностного роста [3]. Также рассматривается влияние лидерства, коммуникаций, обучения и развития на кадровый по-

тенциал персонала в органах местного самоуправления.

Результаты данного исследования могут быть полезны для руководителей и менеджеров органов местного самоуправления, которые заинтересованы в повышении эффективности работы своего персонала через управление кадровым потенциалом. Работа предлагает практические рекомендации для создания благоприятной рабочей среды, развития корпоративной культуры, обучения и развития сотрудников, а также награждения за достижение поставленных целей

2. Методы исследования

В данной статье был использован метод анализа научной литературы и опроса сотрудников органов местного самоуправления. Для проведения опроса был составлен опросник, включающий вопросы о факторах, влияющих на кадровый потенциал сотрудников в органах местного самоуправления, о предпочтениях сотрудников в отношении материальных и нематериальных стимулов, оценке эффективности используемых методов управления кадровым потенциалом и т.д. Опрос был проведен среди сотрудников различных органов местного самоуправления, чтобы получить представление о ситуации в разных муниципальных образованиях и отраслях. Результаты опроса были проанализированы с использованием статистических методов. Также была проведена аналитическая работа по изучению научной литературы на тему управления кадровым потенциалом в органах местного самоуправления [4].

Общая методика исследования включала следующие шаги.

1. Изучение научной литературы по теме управления кадровым потенциалом в органах местного самоуправления.

2. Разработка опросника для сбора данных о факторах, влияющих на кадровый потенциал сотрудников в органах местного самоуправления, о предпочтениях сотрудников в отношении материальных и нематериальных стимулов и оценке эффективности используемых методов управления кадровым потенциалом.

3. Проведение опроса среди сотрудников органов местного самоуправления.

4. Анализ полученных результатов с использованием статистических методов и сопоставление их с результатами анализа научной литературы.

5. Разработка эффективных стратегий управления кадровым потенциалом на основе полученных результатов и рекомендаций из литературных источников.

3. Результаты исследования

Исследование «Анализ влияния кадровой политики на устойчивое социально-экономическое развитие органов местного самоуправления: случай районного муниципалитета Царицыно г. Москвы».

В рамках данного исследования был проведен опрос 34 сотрудников районного муниципалитета Царицыно г. Москвы с целью оценить их уровень мотивации, удовлетворенность работой и предложения по улучшению кадровой политики. Результаты опроса представлены ниже.

1. Уровень мотивации сотрудников:

- Высокий: 29% (10 сотрудников),
- Средний: 53% (18 сотрудников),
- Низкий: 18% (6 сотрудников).

2. Наиболее важные факторы, влияющие на мотивацию сотрудников:

- Уровень зарплаты: 82% (28 сотрудников),
- Возможность профессионального роста: 65% (22 сотрудников),
- Дополнительные бонусы и поощрения: 47% (16 сотрудников),
- Работа в команде: 38% (13 сотрудников),
- Баланс между работой и личной жизнью: 35% (12 сотрудников).

3. Удовлетворенность работой и руководством:

- Удовлетворены своими руководителями: 76% (26 сотрудников),
- Считают руководителей компетентными в вопросах управления кадровым потенциалом: 71% (24 сотрудников),
- Удовлетворены условиями труда и корпоративной культурой: 68% (23 сотрудников).

4. Неудовлетворенность и предложения по улучшению кадровой политики:

- Недостаточные возможности для личностного развития и профессионального обучения: 56% (19 сотрудников),
- Недостаточная прозрачность и справедливость в системе оплаты труда: 44% (15 сотрудников),
- Необходимость улучшения коммуникации между сотрудниками и руководством: 38% (13 сотрудников).

Полученные результаты отображены на диаграммах (рис. 1–4).

На основе результатов опроса можно сделать вывод, что уровень мотивации сотрудников в районном муниципалитете Царицыно г. Москвы в целом является средним или выше среднего, однако есть определенные аспекты, которые требуют внимания и улучшения.

Сотрудники отметили, что уровень зарплаты, возможность профессионального роста, дополнитель-

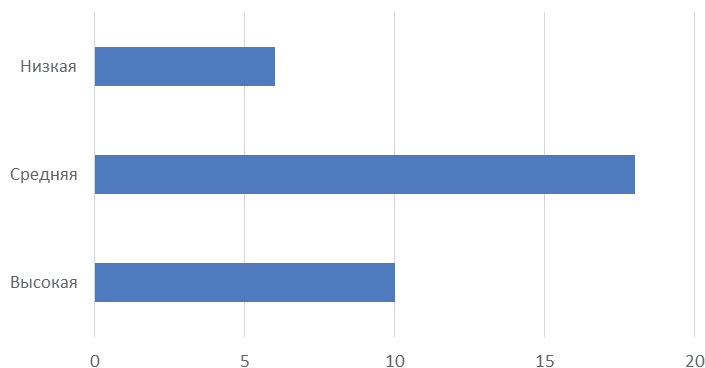


Рис. 1. Результаты исследования: Мотивация
Составлено авторами.

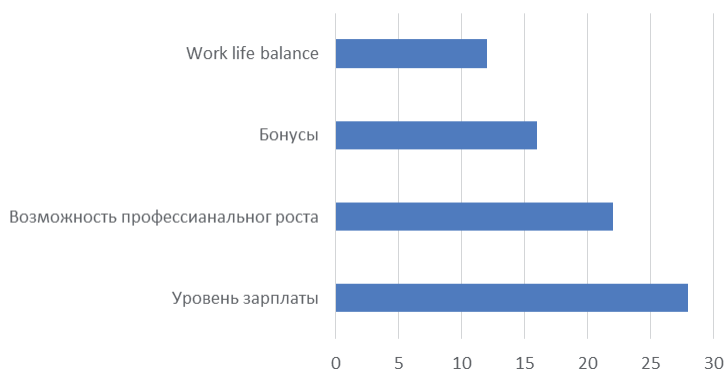


Рис. 2. Результаты исследования: Наиболее важные факторы, влияющие на мотивацию сотрудников
Составлено авторами.

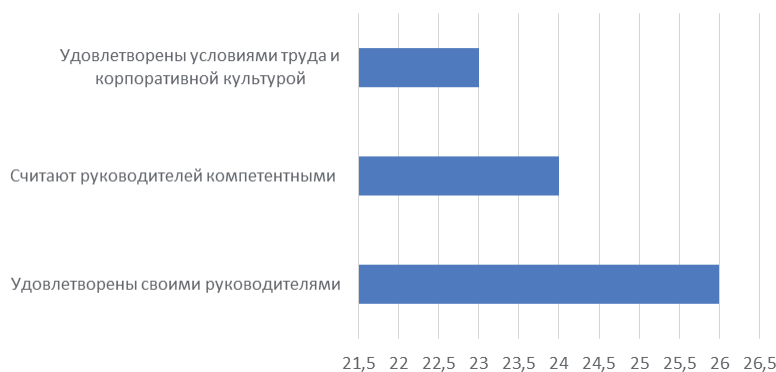


Рис. 3. Результаты исследования: Удовлетворенность работой и руководством
Составлено авторами.

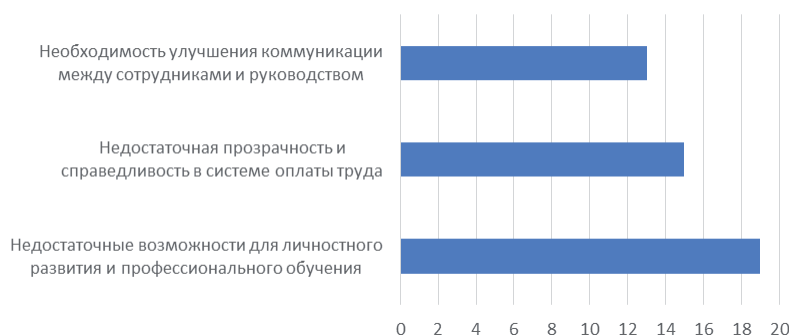


Рис. 4. Результаты исследования: Неудовлетворенность и предложения по улучшению кадровой политики
Составлено авторами.

ные бонусы и поощрения играют значительную роль в их мотивации. В то же время существует неудовлетворенность в области личностного развития и профессионального обучения, а также в прозрачности и справедливости системы оплаты труда.

Из полученных результатов можно сделать вывод, что уровень мотивации в организации выше среднего, однако существует потребность в улучшении условий для личностного и профессионального развития сотрудников. Также можно отметить важность уровня зарплаты и возможности получения дополнительных бонусов и поощрений в качестве факторов, влияющих на мотивацию сотрудников. В целом полученные результаты могут быть использованы для разработки эффективных стратегий управления кадровым потенциалом в органах местного самоуправления и повышения уровня мотивации сотрудников.

Условия трансформации всегда приводят к изменениям внутри компании, что достаточно часто встречает сопротивление со стороны сотрудников, начиная с уровня руководства и заканчивая линейным персоналом [1]. И именно в такой ситуации такое личностное качество, как адаптивность лидера, помогает вовлекать персонал компании в процесс управления изменениями, что значительно снижает уровень сопротивления и повышает уровень лояльности и вовлеченности персонала в целом по компании. Данные показатели имеют существенное значение, так как существует устойчивая связь между уровнем вовлеченности персонала компании и ее ключевыми бизнес-показателями [2].

Для улучшения управления кадровым потенциалом и достижения устойчивого социально-экономического развития в органах местного самоуправления можно принять следующие меры [5].

1. Проведение регулярных тренингов и семинаров для сотрудников с целью повышения их профессиональных компетенций и личностного развития.

2. Разработка и внедрение системы прозрачной и справедливой оплаты труда, учитывающей результаты работы и достижения сотрудников.

3. Создание системы менторства и карьерного роста для сотрудников, позволяющей им развиваться в рамках организации и видеть перспективы своего труда.

4. Улучшение коммуникации между сотрудниками и руководством, включая проведение регулярных совещаний и обратной связи, что способствует снижению конфликтов и повышению эффективности работы.

5. Внедрение инновационных методов управления кадровым потенциалом, которые могут способствовать повышению эффективности работы

и достижению устойчивого социально-экономического развития в районном муниципалитете Царицыно г. Москвы.

6. Разработка и внедрение программы корпоративной социальной ответственности, которая могла бы мотивировать сотрудников принимать активное участие в социальных и экологических проектах района, улучшая взаимодействие между муниципалитетом и жителями.

7. Усиление взаимодействия между отделами и командами сотрудников для обмена опытом, знаниями и лучшими практиками управления кадровым потенциалом.

8. Регулярный анализ и мониторинг результатов проведенных мероприятий и стратегий управления кадровым потенциалом, для своевременного определения и корректировки неэффективных методов и подходов.

9. Создание дополнительных возможностей для профессиональной самореализации сотрудников (участие в профессиональных конкурсах, конференциях и выставках), что повысит их мотивацию и даст возможность расширения профессионального кругозора.

10. Обеспечение равного доступа к ресурсам и возможностям для всех сотрудников, что способствует улучшению корпоративной культуры и снижению текучести кадров.

Одним из ограничений нашего исследования является то, что опрос проводился только среди сотрудников районного муниципалитета района Царицыно г. Москвы, что может снизить обобщаемость полученных результатов на другие муниципальные организации. Также мы использовали только метод анализа научной литературы и опроса сотрудников, не проводив более глубоких исследований (интервью или наблюдение за работой сотрудников). Кроме того, мы не учитывали влияние внешних факторов (политические, экономические и социальные изменения) на управление кадровым потенциалом органов местного самоуправления [6]. Все эти ограничения следует учитывать при интерпретации результатов и принятии решений на основе нашего исследования.

4. Обсуждение и заключение

В результате исследования было определено, что управление кадровым потенциалом органов местного самоуправления является необходимым условием устойчивого социально-экономического развития.

Выяснили, что наиболее важными факторами, влияющими на мотивацию сотрудников, являются уровень зарплаты, профессиональный рост, возмож-

ность получения дополнительных бонусов и поощрений, а также возможности для личностного и профессионального развития [7]. Также мы обнаружили, что создание условий, при которых сотрудники чувствуют себя полезными и могут внести свой вклад в развитие проектов, является одним из ключевых аспектов управления мотивацией в органах местного самоуправления. В качестве фундамента всего процесса развития может выступать расширение масштабов участия собственников градообразующих предприятий и самих предприятий в обеспечении новых стандартов качества жизни населения и — в широком смысле — в преобразовании окружающего пространства [8].

Литература

1. *Алавердов А.Р., Алавердова Т.П.* Противодействие неформальному сопротивлению со стороны сотрудников организации в процессе актуализации ее кадровой стратегии // Проблемы теории и практики управления. — 2020. — № 3. — С. 77–87.
2. *Громова Н.В.* Вовлеченность персонала — основной резерв повышения эффективности деятельности современных компаний // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. — 2018. — № 6 (102). — С. 103–116.
3. *Казанцев К.М.* Мотивация персонала на предприятии / К.М. Казанцев, А.С. Лазарев // Производственный менеджмент. — 2018. — № 9. — С. 58–66.
4. Нормативно-правовые аспекты формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе РФ / Е.В. Сорокина, Е.А. Черкасова, А.Н. Тараянц. — 2020.
5. *Преображенский Б.Г.* Развитие муниципальных образований в контексте межбюджетного распределения на мезоуровне / Б.Г. Преображенский, В.В. Сыроижко, О.В. Спицына, Н.В. Кудинова // Региональная экономика: теория и практика. — 2020. — Т. 18. — № 6 (477). — С. 1101–1119.
6. Система управления кадровым потенциалом промышленных предприятий в условиях инновационных перемен: роль, особенности и направления оптимизации // Вестник Пермского университета, Экономика. — 2021. — Т. 16. — № 4. — С. 405–420.
7. *Тишкина Н.П., Захарова Е.В.* Человеческий капитал как источник формирования конкурентоспособности государства, его экономического и социального развития // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. — 2020. — Т. 17. — № 6 (114). — С. 62–69.
8. *Тишкина Н.П., Рыбина Г.А.* Теория и практика развития моногородов на современном этапе // Проблемы теории и практики управления. — 2021. — № 4. — С. 90–102.

Однако исследование имеет некоторые ограничения: ограниченная обобщаемость результатов, использование только методов анализа научной литературы и опроса сотрудников, недостаточный учет внешних факторов. Поэтому, необходимо учитывать эти ограничения при интерпретации результатов.

Несмотря на это, результаты могут быть использованы для разработки эффективных стратегий управления кадровым потенциалом в органах местного самоуправления и повышения уровня мотивации сотрудников. Это может привести к устойчивому социально-экономическому развитию региона в целом.

References

1. Alaverdov A.R., Alaverdova T.P. Protivodeystvie neformal'nomu soprotivleniyu so storony sotrudnikov organizatsii v protsesse aktualizatsii ee kadrovoy strategii // Problemy teorii i praktiki upravleniya. — 2020. — № 3. — S. 77–87.
2. Gromova N.V. Vovlechnost' personala — osnovnoy rezerv povysheniya effektivnosti deyatel'nosti sovremennykh kompaniy // Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plekhanova. — 2018. — № 6 (102). — S. 103–116.
3. Kazantsev, K.M. Motivatsiya personala na predpriyatii / K.M. Kazantsev, A.S. Lazarev // Proizvodstvennyy menedzhment. — 2018. — № 9. — S. 58–66.
4. Normativno-pravovye aspekty formirovaniya kadrovogo rezerva na gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe RF / Sorokina E.V., Cherkasova E.A., Tarayants A.N. — 2020 g.
5. Preobrazhenskiy B.G. Razvitie munitsipal'nykh obrazovaniy v kontekste mezhyudzhnogo raspredeleniya na mezo-urovne / B.G. Preobrazhenskiy, V.V. Syroizhko, O.V. Spitsyna, N.V. Kudinova // Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. — 2020. — T. 18. — № 6 (477). — S.1101–1119.
6. Sistema upravleniya kadrovym potentsialom promyshlennykh predpriyatij v usloviyakh innovatsionnykh peremen: rol', osobennosti i napravleniya optimizatsii / Vestnik Permskogo universiteta. Seriya «Ekonomika» = Perm University Herald. ECONOMY. — 2021. — Tom 16. — № 4. — S. 405–420.
7. Tishkina N.P., Zakharova E.V. Chelovecheskiy kapital kak istochnik formirovaniya konkurentosposobnosti gosudarstva, ego ekonomicheskogo i sotsial'nogo razvitiya // Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plekhanova. — 2020. — T. 17. — № 6 (114). — S. 62–69.
8. Tishkina N.P., Rybina G.A. Teoriya i praktika razvitiya monogorodov na sovremennom etape//Problemy teorii i praktiki upravleniya. — 2021. — № 4. — S. 90–102.