

УДК 351

DOI 10.51691/2500-3666_2023_5_22

***ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ***

Кармишина К.М.

Студент,

Московский государственный психолого-педагогический университет,

г. Москва, Россия

Савченко И.А.

Канд. полит. наук,

Московский государственный психолого-педагогический университет,

г. Москва, Россия

Аннотация.

В исследовании изучена система мотивация труда государственных (муниципальных) служащих, выявлены проблемы и предложены пути совершенствования. Гипотеза исследования заключается в предложении, что развитие системы мотивации труда государственных (муниципальных) служащих может воздействовать на продуктивную работу органов власти.

Ключевые слова. Государственные (муниципальные) служащие, мотивация труда.

***PROBLEMS OF IMPROVING THE MOTIVATION OF LABOR OF
MUNICIPAL EMPLOYEES***

Karmishina K.M.

Student,

Moscow State Psychological and Pedagogical University,

Moscow, Russia

Savchenko I.A.

PhD in Political Sciences,

Moscow State Psychological and Pedagogical University,

Moscow, Russia

Abstract.

The study studied the system of labor motivation of state (municipal) employees, identified problems and proposed ways to improve. The hypothesis of the study lies in the proposal that the development of a system of motivation for the work of state (municipal) employees can affect the productive work of government bodies.

Keywords. State (municipal) employees, labor motivation.

Актуальность исследования обуславливается сложностью формирования рациональной концепции стимулирования труда муниципальных служащих. В свою очередь, трудность стимулирования персонала указывает на низкую изученность особенностей мотивационных аспектов сотрудников, которые занимают должности на муниципальной службе.

Мотивация гражданских служащих - стимулирование гражданских служащих к эффективному, результативному и добросовестному исполнению ими своих должностных обязанностей. (<https://www.garant.ru>)

В современном мире мотивация сотрудников становится ключевым аспектом управления, поскольку успех компании напрямую зависит от командных усилий ее работников. Для муниципальных служащих внутреннее удовлетворение от работы, приносящей чувство выполненного долга, имеет большую ценность по сравнению с внешними стимулами, такими как высокая зарплата или сокращенный рабочий день.

В связи с этим, чтобы разработать систему нематериальной мотивации для государственных служащих, можно обратиться к положениям пункта 6 части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О

государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ). В соответствии с этим законом, одним из приоритетных направлений развития кадрового потенциала государственной службы является использование современных подходов к найму и профессиональному развитию работников.

Используя данный подход, можно создать эффективную систему мотивации, которая учитывает специфику работы государственных служащих и способствует достижению целей организации.

Эксперты утверждают, что муниципальные организации обычно нанимают сотрудников, чьи ценности и потребности совпадают с миссией данной общественной структуры.

Исследовав ряд статей, посвященных воздействию финансовых стимулов, организации работы, вовлечения и постановки целей на эффективность сотрудников и учреждений в муниципальном, частном и некоммерческом секторах, были сформулированы предложения касательно указанных элементов традиционной модели производительности. Авторы этих статей осознают, что индивидуальные финансовые мотиваторы не являются эффективными в классических условиях муниципального сектора. В то же время, дизайн работы, вовлечение и сложные, а также конкретные цели в определенной мере улучшают производительность сотрудников. Также предполагается, что уверенность сотрудников в своем значимом вкладе в достижение целей организации снижает их разочарование и укрепляет лояльность.

Однако, эффективность каждого из четырех элементов следует оценивать в контексте организационных условий.

Американский эксперт Райт разрабатывает теорию целеполагания и приходит к выводу, что она предоставляет сильную теоретическую основу для понимания независимого влияния задач, миссии и муниципальной службы на мотивацию и производительность сотрудников.

Автор делает вывод, что "служащие муниципалитетов проявляют большую мотивацию к выполнению своих обязанностей, когда они ясно осознают сложные задачи, которые они считают значимыми и осуществимыми". Внутренняя ценность, которую сотрудники находят в миссии своей организации, влияет на их мотивацию к работе, повышая важность, которую они придают своей собственной деятельности [2].

Мотивация, без сомнений, является неотъемлемым компонентом любой организации [3]. Это психологическая техника, которая содействует выполнению намеченных целей путем усилий других людей через их мотивирование [4].

Так, зачастую, мотивация муниципальных служащих связана только с системой материального стимулирования. Муниципальным служащим выплачиваются надбавки и премии, однако, это лишь половина успешной составляющей системы мотивации.

На диаграмме 1 отражены не менее важные аспекты для работы муниципальных служащих. Таблица 1 данного исследования отражена в приложении 1.

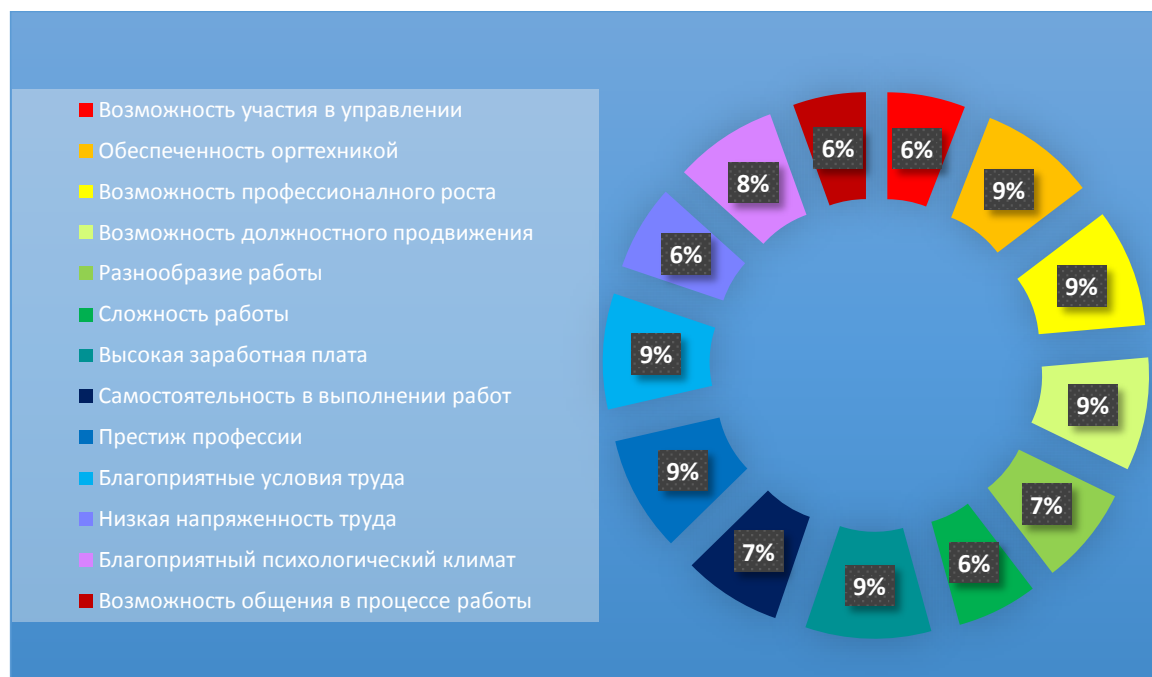


Диаграмма 1. Важность определенных характеристик работы персонала¹.

¹ Разработано автором

Как мы видим на диаграмме одними из самых важных аспектов, помимо высокой заработной платы являются «Возможность профессионального роста», «Обеспеченность оргтехникой», «Престиж профессии», «Благоприятные условия труда».

Многие муниципальные служащие не учитывают важность нематериального стимулирования, хотя оно играет более важную роль, формирует лояльность к организации и влияет на повышение эффективности деятельности.

Так, среди основных проблем, которые можно выделить в системе мотивации, следующие:

Отсутствие эффективной системы нематериального стимулирования;

Отсутствие учета особенностей всех категорий муниципальных служащих;

Частые переработки, не подкрепляемые дополнительными материальными и нематериальными стимулами.

Исходя из выявленных проблем сегодня важным оказывается формирование более эффективной системы мотивации, которая бы учитывала особенности работы муниципальных служащих и была направлена на повышение мотивации к труду у муниципальных служащих.

Так, направлениями совершенствования существующей системы мотивации могут стать следующие направления:

☞ Создание дополнительных материальных стимулов, способствующих повышению мотивации муниципальных служащих;

☞ Учет особенностей всех категорий муниципальных служащих при формировании системы мотивации;

☞ Внедрение нематериальных стимулов, способствующих повышению эффективности деятельности персонала.

Обратимся к исследованию, в котором участвовали мои коллеги. Ниже представлена диаграмма 2, в которой отражены эффективность способов

мотивации труда.

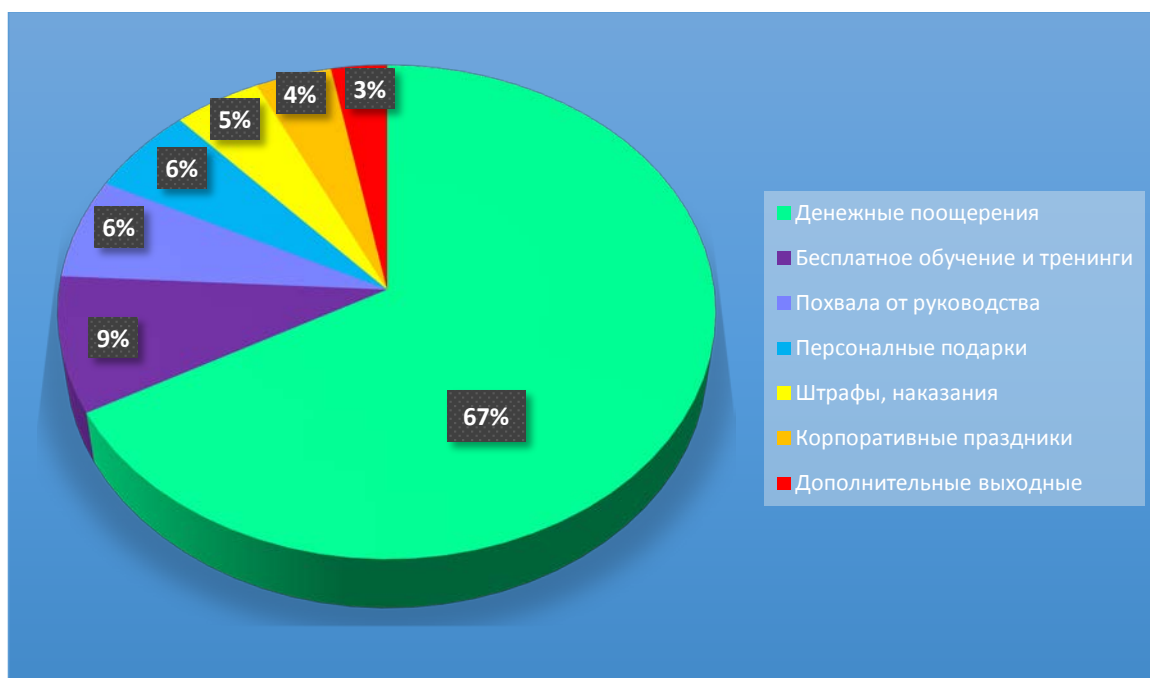


Диаграмма 2. Наиболее эффективный способ мотивации персонала².

Анализируя представленные диаграммы, можно сделать вывод, что денежное вознаграждение является наиболее эффективным, хотя и недолговременным, методом мотивации сотрудников. Обычно, повышение зарплаты способно удержать интерес сотрудников в течение 2–5 месяцев.

Законопроект от 25.09.2021 г., вносящий изменения в статьи 50 и 51 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", предполагает денежные поощрения для чиновников за добросовестную работу. Этот законопроект подтверждает, что руководители часто предпочитают более простой, но не слишком долгосрочный подход к мотивации.

Таким образом, в настоящее время важно создание комплексной и эффективной системы мотивации муниципальных служащих, сочетающей в себе как материальные, так и нематериальные аспекты мотивации.

Усовершенствование механизма стимулирования мотивации муниципальных служащих является сложным и трудоемким процессом [5].

² Разработано автором

Такая система должна одновременно удовлетворять потребности работников и быть выгодной для организаций и бюджетных учреждений с точки зрения оптимизации затрат на человеческие ресурсы. В этом контексте актуальным становится применение всего арсенала методов, технологий и инструментов стимулирования персонала.

Мотивация труда представляет собой комплекс внутренних и внешних факторов, стимулирующих поведение человека и вдохновляющих его на выполнение действий, направленных на достижение определенных целей с целью удовлетворения индивидуальных или организационных потребностей.

Таким образом, ключевыми методами и инструментами для создания эффективной системы мотивации и стимулирования сотрудников в учреждениях государственного и муниципального управления становятся предоставление возможностей для профессионального развития сотрудников за счет государственных средств, создание благоприятной организационной культуры, организация мероприятий по формированию команды, социальная оценка персонала и улучшение материального стимулирования с помощью системы ключевых показателей эффективности, которая будет связана с уровнем оплаты труда государственных и муниципальных служащих.

Библиографический список:

1. Зайцева М.А., Микуша В.Н., Козлова О.А. Проблемные аспекты правового регулирования муниципальной службы в современной России // Экономика и социум. 2019. № 4 (59). С. 779–782.
2. Карев Д.А. Принципы муниципальной службы: подходы к классификации // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 5 (102). С. 51–59.
3. Тонян М.Н., Сычанина С.Н. Сущность государственной кадровой политики и ее цели // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №9. – С. 182–185.

4. Лозовая И.В. Эффективные методы мотивации персонала // Территория науки. – 2016. – №6. – С. 75–79.

5. Савченко И.А., Левина Е.А. Особенности мотивации персонала организаций социальной сферы // Научно-аналитический журнал Наука и практика Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2018. Т. 10. № 3 (31). С. 51–60.

Приложение 1

Характеристики работы и результаты по выбранным характеристикам. Каждому из тестируемых необходимо выбрать из перечисленных ниже характеристик работы 5 самых важных для него. Напротив самой важной характеристики поставить цифру 5, менее важной 4, затем 3, 2, 1.

Наиболее важные характеристики работы

Характеристика работы	Респонденты	Итого	Баллы%
1. Обеспеченность оргтехникой	5 5 5 4 5 5 4 4 4 5	46	92%
2. Возможность профессионального роста	5 5 5 5 5 4 4 4 5 5	47	94%
3. Возможность должностного продвижения	5 5 5 4 5 4 5 4 4 4	45	90%
4. Разнообразие работы	4 4 4 4 3 3 4 5 5 3	39	78%
5. Сложность работы	3 3 4 3 2 3 3 4 3	32	64%
6. Высокая заработная плата	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	50	100%
7. Самостоятельность в выполнении работ	4 3 4 3 3 4 5 5 4 4	39	78%
8. Престиж профессии	5 5 5 5 4 5 4 4 4 5	46	92%
9. Благоприятные условия труда	4 5 4 5 4 4 5 5 5 5	46	92%
10. Низкая напряженность труда	3 4 3 2 3 4 5 3 4 3	34	68%
11. Благоприятный психологический климат	4 4 4 5 4 5 4 3 4 4	41	82%
12. Возможность общения в процессе работы	2 3 3 2 3 2 3 2 4 5	29	58%
13. Возможность участия в управлении	2 3 4 2 2 3 4 3 3 5	31	62%

Оригинальность 75%