

Алтухова К.В.,

*студент 5 курс, факультет «Государственного управления
и международных отношений»*

Реутова Ю.И.,

*студент 1 курс, факультет «Государственного управления
и международных отношений»*

Юго-Западный государственный университет

Россия, г. Курск

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** В статье рассмотрена система мотивации и стимулирования трудовой деятельности муниципальных служащих. Выявлены основные условия и направления совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, муниципальные служащие, вознаграждение, стимулы, нематериальное поощрение.*

***Annotation:** In article the system of motivation and stimulation of work of municipal employees is considered. The main conditions and the directions of improvement of a system of motivation and stimulation of work are revealed.*

***Key words:** motivation, stimulation, municipal employees, remuneration, incentives, non-material encouragement.*

В современных условиях важную составляющую долгосрочных конкурентных преимуществ организации образуют человеческие ресурсы, то есть

люди, их квалификация, система ценностных ориентаций, знания, навыки и умения и стремление к осуществлению установленных целей, а также трудовая мораль.

Основные цели организационного управления на сегодняшний день направлены на рациональное использование человеческих ресурсов. При этом сами по себе сотрудники не могут формировать систему управления, которая отличается единством целей и действий, общими корпоративными ценностями и интересами.

Система мотивации работников при осуществлении прогнозных планов организации способствует снижению рисков реализации проектных решений. Она предполагает соотношение вознаграждения ответственных руководителей и исполнителей с их способностью осуществить намеченный проект в определенные сроки и в рамках определенного бюджета. Существенным составляющим компонентом результативности воплощения в жизнь предприятия является сплоченность команды вокруг совместных идей, уважительное отношение сотрудников друг к другу, взаимопомощь. То есть все работники предприятия должны функционировать как единая система, направленная на определенный результат.

Система мотивации персонала – одна из базовых составляющих системы управления организацией.

Для определения трудовой мотивации важнейшее значение имеет особенности усвоенных работником трудовых нормативов и приоритетов. Именно они формируют значимость всей последующей трудовой деятельности, выстраивают образ жизни.

Результаты проведенных исследований в форме анкетирования показывают, что мотивация, ориентированная на повышение связи заработной платы и итогов работы типична для мужчин 25-39-летнего возраста. Молодежь делает акцент на творческой части работы. Для женщин в возрасте больше 45 лет имеется сужение мотивационной области и для них важным мотивом трудовой деятельности

является угрозой быть уволенными. Больше 40% работников ответили, что осуществлять свою деятельность лучше с более весомой отдачей им также способствовали бы уверенность в стабильности завтрашнего дня и совершенствование условий труда.

При стимулировании сотрудников необходимо принимать во внимание возрастные особенности работающих и параметры карьерного роста. Определяют 4 этапа: выбор карьеры (15-25 лет), формирование карьерного роста (25-30 лет), развитие карьерного роста (30-45 лет и 45-60 лет), уменьшение карьерного роста (60-65 лет).

Цели и методы мотивации непосредственно зависят от миссии и стратегии организации, используемого стиля управления. Повышение результативности деятельности муниципальных органов как основной формы хозяйствования в условиях развития рыночных отношений связывается с совершенствованием и активизацией организационного, финансового и инновационного менеджмента. На основании исследований мотивации трудовой деятельности можно определить следующие меры по ее совершенствованию:

- повышение квалификации персонала;
- введение системы поощрений и наказаний;
- поддержание «здорового» корпоративного климата в коллективе;
- снижение текучести персонала;
- формирование сплоченности коллектива и налаживания взаимоотношений между сотрудниками, руководством и подчиненными.

Мотивация и награды в организации – необходимая часть стратегического управления, которая охватывает весь стратегический процесс от начала формирования идей и стратегического мышления к образованию условий для построения стратегического поведения отдельной личности, организации в целом.

Система мотивации трудовой деятельности должна включать также и способы нематериального поощрения и стимулирования: создание условий для развития творческих способностей и удовлетворенности работой, публичные поощрения, уважение индивидуальности работника, определение его важности для муниципальных служащих и признание его интересов, которые существуют за пределами организации и другие.

Одним из эффективных способов оценки персонала является регулярная аттестация персонала, которая является процессом оценки результативности выполнения работником своих должностных обязанностей, осуществляемая его непосредственным руководством. Проводя регулярную аттестацию, руководство администраций сможет устанавливать и оценивать знания, навыки работающих, определять и развивать сильные стороны сотрудников; устанавливать слабые стороны работника и контролировать их; определять потребности обучения, потенциальные жалобы, проблематику дисциплины, проверять мотивации к труду, к работе в данной должности, определять совместимость работника с иными работниками (деятельность в команде, лояльность организации, работодателю и руководству), устанавливать перспективы развития карьеры работников в организации.

Таким образом, эффективная модель мотивации и стимулирования побуждает конкретного сотрудника и коллектив в целом к достижению личных и общих целей, способствует управлению трудовым поведением человека, определяющим его направленность, организованность, активность и устойчивость, удовлетворению материальных и других потребностей.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Parkhomchuk M., Golovin A. Development of agricultural location theory // Proceedings of the 30th International Business Information Management Association

Conference, IBIMA 2017. - Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth. 2017. - P. 1447-1454.

2. Golovin A., Golovin Ar., Parkhomchuk M., Anti-crisis management of the socio-economic system // 3rd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM 2016, – С. 59-65.

3. Parkhomchuk M., Tsukanova N., Golovin A. Studying transactions of economic agents in the situation of insolvency (neo-institutional approach): the cases of France and Russia // Економічний часопис-XXI. – 2017. – Т. 166. – № 7-8. – Р. 67-71.

4. Пархомчук М.А., Чжан-Сен А.Ю. Оценка условий формирования антикризисного управления в организациях // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 6. – С. 415-419.

5. Пархомчук М.А., Курасова И.И., Мухина Л.В. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в социально-экономических системах региона // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2015. – №4. – С. 25-28.

6. Пархомчук М.А., Чжан-Сен А.Ю. Процессный подход к анализу функций управления организацией // Регион: системы, экономика, управление. – Воронеж: Издательско – полиграфический центр «Научная книга». – 2014 - №2(25). – С. 167-171.

7. Управление развитием социально-экономических систем как фактор реализации их потенциала и обеспечения устойчивого роста: Монография. – Курск: ИП Бескровный Александр Васильевич, 2018. – 212 с.