

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

***Аннотация:** структура системы мотивации работников образовательных бюджетных учреждений комплексна и достаточно сложна. Задача обзорного аналитического исследования - раскрыть достоинства и недостатки материальных и нематериальных методов стимулирования. В работе представлена сравнительная характеристика этих методов. В результате изученного сделан вывод, что использование нематериальных методов мотивации более целесообразно, хоть не всегда имеет влияние на категорию некоторых сотрудников. Материальные же механизмы стимулирования могут обеспечить оперативные изменения в эффективности труда, однако не носят долговременный характер в образовательной сфере.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, бюджет.*

***Abstract:** the structure of the system of motivation of employees of educational budgetary institutions is complex and quite complex. The task of the review analytical study is to reveal the advantages and disadvantages of material and non - material incentive methods. The paper presents a comparative description of these methods. As a result of the study, it is concluded that the use of non-material methods of motivation is more appropriate, although it does not always have an impact on the category of some employees. Material incentive mechanisms can provide rapid changes in labor efficiency, but they are not long-term in the educational sphere.*

***Keywords:** motivation, incentive, budget.*

Понятие мотивации тесно связано с понятием эффективности труда, так как современные экономические реалии требуют повышения уровня

квалификации, подбор компетентных сотрудников и распределение их в определённой иерархии в зависимости от их личностных качеств и навыков. А также последующее формирование нового сознания, менталитета. В совокупности эти факторы повышают эффективность труда, что сказывается на качестве предоставляемых услуг и на всей деятельности в целом. Стоит учесть, что способы стимулирования труда не являются универсальными, связано это, в первую очередь, с разной заинтересованностью людей, с их субъективным восприятием мотивов.

Формирование гибкой системы мотивации и стимулирования персонала муниципальных учреждения является одной из актуальных тем современности

Исследовательская часть.

Мотивация человека в деятельности является, отходя от субъективных факторов оценки труда работников и опираясь на количественных показатели эффективности (результативность обучения, участие в конкурсах и олимпиадах и т.п.), можно внедрять стимулирование материальными инструментами. Основными такими инструментами является заработная плата и премирование.

Зарботная плата и премирование напрямую зависит от состояния бюджета муниципального образования, исходя из этого, мы можем увидеть связь интенсивности внедрения материальных инструментов мотивации от установленного размера статьи расходов, направленной на образование. Таким образом, рассматривая на примере проекта бюджета города Екатеринбурга можно предположить следующую тенденцию: при повышении предполагаемых расходов на образовательные нужды в 2021 году относительно 2020 года можно говорить о некотором повышении премиальных выплат, а при понижении финансирования образования в 2022 нас ожидает понижении премиальных выплат. Вышесказанное отражает тесную связь между мотивацией сотрудников и состоянием бюджета муниципального образования.

Применение премий является нестабильным способом стимуляции сотрудников, так как имеет краткосрочное влияние на эффективность, имеет плавающие значение выплат и не является стабильной.

При невозможности активного использования денежной стимуляции целесообразно перейти к нематериальному стимулированию. К нематериальным методам стимулирования можно отнести социальные и психологические аспекты трудовых отношений. Менеджмент управления персоналом будет более эффективным, если в ходе реализации задач будут задействованы эмоционально психологические механизмы влияния.

Таблица 1. Формы мотивации.

Форма мотивации	Достоинства	Недостатки
Материальная	<ul style="list-style-type: none"> – Оперативность – Объективность 	<ul style="list-style-type: none"> – Величина имеет плавающий характер – Не является стабильной – Сложность в отборе критериев оценивания
Нематериальная	<ul style="list-style-type: none"> – Нет зависимости от состояния бюджета муниципального образования – Носит длительный характер при соответствующем внедрении – Высокая эффективность 	<ul style="list-style-type: none"> – Зависит от множества социальных и психологических аспектов – Не всегда оперативны и иногда оказывают влияние лишь через время

Различные методики нематериального стимулирования работников зависимы от множества социальных и психологических аспектов, эффективность использования таких методов предполагает влияние на эмоционально-психологическое состояние кадров. Это обуславливает вариативность действия: для одних категорий сотрудников данная форма и данные методы могут оказаться эффективны, в то время как для других - нет. Примерами такого стимулирования может выступать: предоставление дополнительных дней к отпуску, продвижение по карьерной лестнице, обучение

и повышение квалификации за счет учреждения возможность сокращения рабочих часов. Всё это отражает высокую эффективность при удачном использовании методик нематериального стимулирования и в то же время сложность их применения. Результаты проведенного сравнительного анализа можно увидеть в таблице. Таким образом, мотивация работников бюджетной формы предполагает два рода методик: материальные и нематериальные. Использование материальных методов мотивации в бюджетных образовательных учреждениях порой затруднено и ограничено бюджетом муниципального образования, поэтому в большинстве случаев целесообразно использовать и развивать социально-психологические или нематериальные методы мотивации персонала.

Таблица 2. Распределение бюджета.



Литература:

1. Арасланбаев, И.В. Совершенствование системы мотивации персонала на предприятии / И.В. Арасланбаев, Г.М. Мухаметова // Актуальные вопросы бухгалтерского учета, статистики и информационных технологий сборник научных статей. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации.— Уфа, 2016.— С.368–370.
2. Белкин, В. Мотивы и стимулы труда / В. Белкин, Н. Белкина. // Социальная защита.— 2012.— №7.— С.44– 47
3. Климычев, В.И. Проблемы мотивации и удовлетворенности трудом / В.И. Калинычев, А.П. Смирнова. // Социологические исследования. — 2014 — №12. — С. 77–84
4. Рязанцева М.В. О необходимости совершенствования принципов оплаты труда госслужащих / М.В. Рязанцева, В.С. Никитенко // Современные научные исследования и инновации. 2014 №6 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/35586>
5. Тараданов, А.А. Методика расчета уровня и рейтинга факторов трудовой мотивации в педколлективе. / А.А. Тараданов. — Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2016 — 76 с.