

Резникова А.С., 2 курс

ФГБОУ ВО КубГУ

г. Краснодар

Научный руководитель: Ясько Б.А.

*д-р психол. наук, профессор кафедры управления
персоналом и организационной психологии*

МЕРЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены меры по совершенствованию стимулирования труда в органах местного самоуправления.

Ключевые слова: стимулирование, мотивация, поощрение, труд, признание.

Abstract: the article considers measures to improve labor incentives in local governments.

Key words: stimulation, motivation, encouragement, work, recognition.

В условиях современных вызовов, когда эффективное управление регионами требует максимальной компетентности и профессионализма, качественная кадровая политика становится одним из критических факторов успеха органов местного самоуправления. Актуальность темы мер по совершенствованию стимулирования труда в данном контексте невозможно переоценить.

Важность эффективного стимулирования труда сотрудников муниципальных структур заключается не только в повышении их мотивации, но и в обеспечении эффективности работы органов местного самоуправления в целом. Качественная кадровая политика способствует привлечению и

удержанию высококвалифицированных специалистов, повышает профессионализм и ответственность персонала, что несомненно благоприятно сказывается на уровне предоставляемых услуг и принимаемых решениях.

С учетом этих факторов, в данной статье рассматриваются современные меры по оптимизации системы стимулирования труда в органах местного самоуправления с целью повышения их эффективности и соответствия современным вызовам государственного управления.

Мотивация в контексте трудового поведения представляет собой внутреннюю силу, побуждающую человека к действию для достижения определенной цели. Она определяет направление, уровень энергии и выражается через стремление достичь желаемого результата.¹

Стимул - это внешний фактор, который способен привлечь внимание и вызвать реакцию у работника, направленную на выполнение определенной задачи. Эффективная система стимулирования труда строится на умении сочетать внутреннюю и внешнюю мотивацию для достижения оптимальных результатов.

Мотивы трудового поведения государственных служащих могут быть разделены на внутренние и внешние. Внутренние мотивы связаны с личными ценностями, удовлетворением от самореализации, чувством ответственности перед обществом. В то время как внешние мотиваторы могут включать в себя материальное вознаграждение, поощрения, статус и признание со стороны коллег.

Внутренние факторы мотивации основаны на личной удовлетворенности от самого процесса работы, чувстве выполненного долга и удовлетворении от результатов своего труда. В то время как внешние факторы мотивации связаны с внешними поощрениями, вознаграждениями и признанием со стороны окружающих.

¹ Белкин, В. С. "Управление персоналом государственной службы: современные подходы и тенденции". Издательство "Наука", 2022.

Изучение и понимание различий между внутренними и внешними факторами мотивации позволяет эффективно применять соответствующие подходы при организации системы стимулирования труда в органах местного самоуправления.

Государственные служащие часто сталкиваются с рядом проблем в мотивации, таких как:

1. Отсутствие четкой прозрачности в системе стимулирования: недостаточная ясность и объективность критериев оценки достижений может привести к несправедливому распределению стимулов.

2. Недостаточное внимание к профессиональному развитию: отсутствие возможностей для обучения и карьерного роста может уменьшить мотивацию улучшать профессиональные навыки.

3. Неэффективная система вознаграждения: недостаточное материальное поощрение и отсутствие связи между результатами работы и вознаграждением.

Проведем сравнительный анализ сильных и слабых сторон методов стимулирования труда.

Сильные стороны:

1. Финансовые поощрения: могут стимулировать высокую производительность при правильном применении.

2. Система премирования: позволяет внедрить дифференцированные подходы к стимулированию работников.

3. Профессиональное развитие: обеспечение возможностей для обучения и карьерного роста повышает мотивацию и лояльность.

Слабые стороны:

1. Однобокая фокусировка на материальных стимулах: может уменьшить внимание к другим аспектам работы.

2. Неясность критериев оценки: неопределенные стандарты могут привести к недовольству и спорам.

3. Отсутствие индивидуального подхода: общие программы стимулирования могут не учитывать индивидуальные потребности и мотиваторы сотрудников.

Проведение анализа сильных и слабых сторон существующих методов стимулирования позволит выявить области для улучшения и оптимизации системы мотивации в органах местного самоуправления.

В условиях разнообразия мотиваторов у работников и их индивидуальных потребностей, важно учитывать и поддерживать уникальные мотивационные факторы каждого сотрудника. Индивидуальный подход к стимулированию труда способствует не только повышению мотивации, но и улучшению результативности работы и удовлетворенности персонала.²

Индивидуальный подход к стимулированию труда выражается в:

1. Идентификации индивидуальных мотиваторов: проведение анкетирования, обсуждение целей и ожиданий сотрудников помогает выявить их уникальные мотивационные факторы.

2. Кастомизации стимулов: основываясь на выявленных мотиваторах, разрабатывается система персонализированных стимулов, которая может включать как материальные поощрения, так и нематериальные бонусы (повышение статуса, гибкий график работы, возможность профессионального роста).

3. Отслеживании и адаптации: постоянный мониторинг реакции сотрудников на применяемые стимулы позволяет корректировать персонализированную методику в соответствии с изменяющимися потребностями и ожиданиями.

Внедрение персонализированной методики стимулирования труда не только повышает уровень удовлетворенности и мотивации персонала, но и способствует улучшению результативности органов местного

² Городецкий, А. П. "Стимулирование труда государственных служащих: опыт мировых регионов". Журнал "Управление и персонал", №3, 2020, с. 45-57.

самоуправления за счет более эффективного использования индивидуальных мотивационных ресурсов сотрудников.

Нематериальные методы стимулирования труда играют значительную роль в воздействии на мотивацию сотрудников, поскольку они обращаются к психологическим и эмоциональным потребностям работников. Эти методы способны улучшить уровень удовлетворенности, повысить вовлеченность в работу и усилить чувство принадлежности к организации.³

К нематериальным методам стимулирования труда можно отнести:

1. Повышение уровня коммуникации: активное взаимодействие с сотрудниками, проведение индивидуальных бесед о целях и ожиданиях, обратная связь по выполнению задач способствуют построению доверительных отношений и укреплению внутренней мотивации.

2. Создание благоприятной рабочей среды: обеспечение комфортных условий труда, возможность самореализации, развития профессиональных навыков и участие в принятии решений способствуют укреплению морали и лояльности сотрудников.

3. Признание и поощрение: публичное признание достижений, выражение благодарности, установление системы наград и поощрений за выдающиеся результаты способствуют улучшению мотивации и формированию позитивного корпоративного климата.

Развитие системы нематериальных стимулов органов местного самоуправления направлено на создание условий, при которых сотрудники чувствуют себя важными, ценными и заинтересованными в результате своей работы, что способствует снижению текучести кадров и повышению эффективности труда.

³ Иванова, Е. К. "Эффективные методы мотивации персонала в органах местного самоуправления". Сборник научных трудов "Управление государственными организациями", 2019, выпуск 2.

Обеспечение комфортных условий труда является ключевым фактором, способствующим повышению мотивации и эффективности работы сотрудников государственных органов. Это включает в себя:

1. Удобное рабочее место: обеспечение современного оборудования, эргономичной мебели и оптимальной освещенности.

2. Рациональная организация труда: структурирование рабочих процессов, оптимизация рабочего времени и выделение задач по приоритетам.

3. Поддержка коллег и руководства: создание атмосферы взаимовыручки, командного духа и доступность руководства для консультаций.

Баланс внутренних и внешних факторов мотивации для повышения эффективности работы:

1. Внутренние мотиваторы: стремление к самореализации, удовлетворению от выполнения задач, чувство значимости своей работы.

2. Внешние стимулы: материальное вознаграждение, поощрения, премии и возможности карьерного роста.

Для повышения эффективности работы государственных служащих необходимо стремиться к балансу внутренних и внешних факторов мотивации, учитывать индивидуальные потребности и предоставлять возможности для профессионального и личностного развития. Это поможет не только повысить мотивацию и эффективность труда, но также улучшит работу органов местного самоуправления в целом.⁴

В результате исследования системы мотивации и стимулирования труда в органах местного самоуправления можно сделать вывод о критической необходимости ее совершенствования. Успешное функционирование и эффективная работа государственных органов напрямую зависят от уровня мотивации и удовлетворенности сотрудников.

⁴ Козлов, Д. Н. "Развитие корпоративной культуры и стимулирование труда в государственных учреждениях". Издательство "Экономика", 2021.

Подчеркивается важность индивидуального подхода к стимулированию труда, создания комфортных условий и баланса между внутренними и внешними факторами мотивации. Развитие нематериальных методов стимулирования, персонализированных подходов и укрепление корпоративной культуры являются ключевыми стратегиями для повышения эффективности работы и снижения текучести кадров.

Дальнейшие исследования в области мотивации труда в органах местного самоуправления могут быть направлены на изучение влияния новых технологий на мотивацию сотрудников, анализ эффективности различных систем поощрения и разработку инновационных подходов к стимулированию труда.

Понимание и применение современных тенденций в области мотивации труда не только улучшат работу государственных органов, но и способствуют созданию благоприятной среды для развития и процветания государства в целом.

Использованные источники

1. Белкин, В. С. «Управление персоналом государственной службы: современные подходы и тенденции». Издательство «Наука», 2022.
2. Городецкий, А. П. «Стимулирование труда государственных служащих: опыт мировых регионов». Журнал «Управление и персонал», №3, 2020, С. 45-57.
3. Иванова, Е. К. «Эффективные методы мотивации персонала в органах местного самоуправления». Сборник научных трудов «Управление государственными организациями», 2019, выпуск 2.
4. Козлов, Д. Н. «Развитие корпоративной культуры и стимулирование труда в государственных учреждениях». Издательство «Экономика», 2021.

5. Петрова, О. М. «Оптимизация системы мотивации и стимулирования труда сотрудников местного самоуправления». Исследование Центра анализа и управления в государственном секторе, 2018.