МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

PERSONNEL MOTIVATION AS A BASIC ELEMENT OF THE ORGANIZATION OF PERSONNEL WORK IN THE BODIES OF STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION

УДК 331.1

Куликова Елена Сергеевна, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Яковлева Татьяна Алексеевна, магистрант, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург

Kulikova E.S. e.s.kulikova@inbox.ru

Yakovleva T.A. ctig.usue@mail.ru

Аннотация

В представленной статье автором были рассмотрены основные аспекты мотивации сотрудников органов государственного и муниципального управления. С целью соответствия условиям сегодняшнего дня, концепция кадровой политики государственных органов нацелена более четко определять для себя основные направления работы с трудовыми ресурсами. Большое значение эффективной работы персонала на государственной гражданской службе обусловлено в первую очередь необходимостью способствовать реализации общественной удовлетворенности, что в свое время может быть достигнуто лишь при высоком уровне вовлеченности самих сотрудников в трудовой процесс. Мотивирование кадров содействует

поддержанию положительной тенденции при осуществлении не только рутинной работы, но и тех заданий, которые требуют большого набора знаний. Общеизвестным фактом является то, что молодые специалисты выступают важнейшим звеном прогресса, таким образом, руководство должно быть обеспокоено проблемой мотивирования молодых специалистов.

Annotation

In the presented article, the main aspects of motivation of employees of state and municipal authorities were considered. In order to achieve the conditions of today, the concept of personnel policy of state bodies is aimed more at determining for itself the main areas of work with labor resources. The high quality of work in the civil service is primarily due to production activities. Motivating staff to maintain positive trends when performing not only routine work, but also those tasks that require a large set of knowledge. The well-known fact is the problem of young professionals.

Ключевые слова: кадровая работа, персонал, мотивация персонала, повышение мотивации.

Keywords: HR work, personnel, staff motivation, increasing motivation.

Организации государственного сектора, так же, как и другие организации нуждаются в высококвалифицированном, компетентном и образованном персонале. Хотя, государственные организации и не преследуют получение прибыли, они играют важную роль в обществе. И люди, которые сделали выбор работать в таких организациях, одновременно вступают на службу государству.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних факторов, которые побуждают в человеке стремление осуществлять деятельность, формируют степень интенсивности деятельности, уровень затраченных усилий и направленность на достижение поставленной цели.

С целью соответствия требованиям сегодняшнего дня, концепция кадровой политики органов власти Российской Федерации определяет для себя основные параметры работы с кадрами. Значимость кадров обусловлена тем, что от уровня профессионализма и компетентности сотрудников, их профессиональной мотивации, готовности и способности выполнять свои обязанности в соответствии с ожиданиями граждан на прямую зависит общественная удовлетворенность.

Мотивирование сотрудников означает затрагивание важных для них интересов, желаний, а также потребностей. Вероятно, сбои в мотивации берут начало в межличностных конфликтах между сотрудниками, а также непосредственно между подчиненным и начальником.

Рассмотрим виды мотивации, представленные в рисунке 1.



Рисунок 1 - Виды мотивации

Главная функция мотивации состоит в том, что она с помощью побудительных мотивов влияет на персонал организации и подталкивает его к повышению продуктивности. Выполнение трудовым коллективом своих

обязанностей в соответствии с делегированными им правами и обязанностями составляет основное содержание мотивации.

По мнению многих специалистов, под базовой задачей «мотивационного процесса» нужно понимать не факт владения работниками средств производства, а предоставление возможности стать обладателем собственной рабочей силы.

Рассмотрим несколько основных понятий, поясняющих сущность мотивации и стимулирования труда.

Мотив труда – осознанное побуждение индивида к достижению конкретной цели, понимаемое им как личная необходимость.

Рассмотрим структуру формирования мотива труда, представленную в рисунке 2.



Рисунок 2 - Структура формирования мотива труда

Формирование мотива труда возможно исключительно тогда, когда главным или одним из условий извлечения блага выступает трудовая деятельность. Степень влияния мотива определяется величиной нужды сотрудника в каком-либо благе. Таким образом, от степени силы в потребности, зависит инициативность сотрудника к осуществлению действия для получения желаемого блага.

Мотивы труда различаются по критериям, обозначенным в рисунке 3.

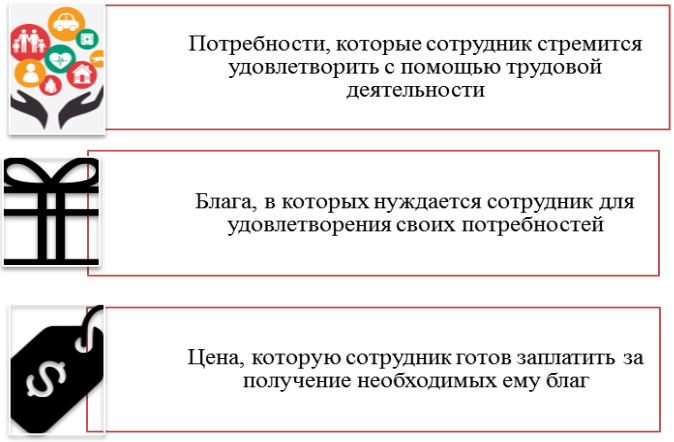


Рисунок 3 – Критерии различия мотивов труда

Можно выделить несколько групп мотивов труда, которые представлены в рисунке 4.



Рисунок 4 – Группы мотивов труда

Мотивы труда можно разделить на биологические и социальные.

Рассмотрим виды социальных мотивов труда, обозначенные в рисунке 5.



Рисунок 5 – Виды социальных мотивов

Метод – это средство достижения поставленной цели. С точки зрения персонала метод мотивации выступает стимулом, подталкивающим сотрудника поступать так, как этого хочет работодатель.

Сгруппировав все существующие методы мотивации персонала, их условно можно обозначить, как:

1. Диагностические – основанием для определения данного метода является анализ личности работников, с помощью которого можно сформировать общее представление о том виде мотивации, который будет эффективен для определенного сотрудника;
2. Формирование данного метода заключается в устройстве самой организации и служит определением для актуальных стимулов. Чаще всего к данной категории методов относят такие стимулы, как движение по карьерной лестнице и социальные льготы;
3. Индивидуальные – основанием для подбора стимулов выступают определенные интересы сотрудников, сгруппированные по отраслям.

Материальное стимулирование предполагает возможность улучшения системы заработной платы, участие сотрудников в капитале организации, а также распределение прибыли.

Даже притом, что в каждой организации материальное стимулирование играет большую роль, постоянное повышение заработной платы не может долго поддерживать трудовую деятельность на высоком уровне.

Материальное стимулирование чаще всего используется с целью достижения кратковременных улучшений производительности труда.

Характер потребностей носит сменяемый характер, что предполагает возможность неактуальности одних и тех же методов мотивации.

Таким образом, при одних условиях эффективность метода может демонстрироваться, при других же уже не возыметь ожидаемого эффекта.

Улучшение качества организации труда включает в себя: определение целей, углубление трудовых обязанностей и усовершенствование трудовой среды, а также подключение гибких графиков сдачи работ.

Таблица 1 – Классификация методов мотивации персонала

Классификационный признак	Метод мотивации персонала	
Экономические	Система штрафов (штра-фование сотрудников за некачественное выполнение своих обязанностей мотивирует улучшение трудовой деятельности)	Система поощрения (сотрудник получает дополнительные бонусы за качественное выполнение работы, поэтому стремится выполнять работу лучше)
Нефинансовые	Похвала от начальника (не зависимо личная она или публичная, побуждает сотрудника улучшить свою работу. Часто в организациях имеются доски для размещения лучших сотрудников)	Возможность карьерного роста (уверенность работника в том, что при качественном исполнении своих обязанностей, он может занять более высокую должность, что повысит его социальный статус)
	Дружеская атмосфера в коллективе (приятная атмосфера способствует качественному исполнению обязанностей сотрудника, тревожная же атмосфера значительно снижает производительность труда)	Участие в мероприятиях (коллективное занятие спортом, выезды на природу или посещение парков, театров, выставок)
	Имидж фирмы (известность компании значительно воздействует на выполнение сотрудника его обязанностей)	

Нестандартные	Проведение планерок не только для руководства, но и для сотрудников (способствует вовлечению сотрудников в процесс работы организации)	Празднование значимых дат и событий
		Предоставление выбора в чем-либо
Классификационный признак	Метод мотивации персонала	
	Информирование сотрудников	Зона отдыха (наличие зоны отдыха способствует перезагрузке сотрудников)
	Обеспечение обратной связи (сотрудники чувствуют свою значимость, т.к. имеют право вносить изменения в процесс труда)	
Моральные	Признание достижений сотрудника публично	Личное признание работника начальником
	Грейдирование (позволяет выстроить сотрудников по иерархии ценности для организации в зависимости от оценки по некоторым критериям)	
Инновационные	«Построение» - метод нацелен на психологическое воздействие с целью добиться подражания сотрудников своему начальнику, который показывает на собственном примере, как следует относиться к рабочему процессу	

В конечном итоге практическая составляющая мотивации первостепенно заключается в сортировке и обозначении приемов действенного влияния на трудовой коллектив для обозначения курса на эффективную деятельность, принимая во внимание личную мотивацию сотрудников и их личностный потенциал.

Литература

1. Балаев В.А., Гридчин В.С., Чаплыгин Н.А. Мотивация персонала. современные подходы в мотивации персонала // Молодой исследователь: вызовы и перспективы. Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции. Москва, 2020. С. 267-271.

2. Выскребенцев И.С. Мотивация труда персонала на предприятиях региона. Московский экономический журнал. 2020. № 8. С. 65.

3. Гагаринская Г.П., Герасимов Б.Н. Развитие мотивации персонала в организационной деятельности // Управление персоналом в условиях рынка. Сборник материалов Всероссийского научно-практического семинара. 2001. С. 25-28.

4. Горгорова В.В., Кобина Л.А. Мотивация персонала, стратегия мотивации, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, эффективность мотивации персонала // Инженерный вестник Дона. 2013. № 4 (27). С. 236

5. Десфонтейнес Л.Г., Золотарева А.И., Хабибулина Д.И. Мотивация персонала в сфере сервиса на основе теории Дж.Хоманса // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли. Сборник трудов всероссийской научной и учебно-практической конференции, В 3 ч. Санкт-Петербург, 2020. С. 226-230.

6. Назаров А.Д., Гладких К.Е. Визуализация системы мотивации персонала в QlickView // BI-технологии и корпоративные информационные системы в оптимизации бизнес-процессов цифровой экономики. Материалы VI Международной научно-практической очно-заочной конференции. 2019. С. 65-68.

7. Настюк А.В., Бегичева С.В., Назаров А.Д. Государственная инновационная политика как стратегический приоритет развития системы образования // Информационные технологии: проблемы и пути их решения. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 48-54.

8. Шипелин К.А. Мотивация и стимулирование персонала, как элементы системы мотивации персонала // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. 2020. № 6. С. 31-34.

9. Щепакин М.Б., Фицурина М.С. К разработке методического подхода к управлению мотивацией персонала на ресурсосбережение // Повышение производительности труда как стратегический фактор конкурентоспособности. Материалы научно-практической конференции. 2017. С. 443-451.

10. Спивак А.И., Пителина О.К. Особенности мотивации персонала гостиничного предприятия // Тенденции развития туризма и гостеприимства в России. Материалы III Международной студенческой научной конференции. Москва, 2020. С. 539-542.

Literature

1. Balaev V.A., Gridchin V.S., Chaplygin N.A. Staff motivation. modern approaches to personnel motivation // Young researcher: challenges and prospects. Collection of articles based on the materials of the CLX international scientific and practical conference. Moscow, 2020.S. 267-271.

2. Vyskrebentsev I.S. Motivation of personnel labor at the enterprises of the region. Moscow Economic Journal. 2020. No. 8.P. 65.

3. Gagarinskaya G.P., Gerasimov B.N. Development of personnel motivation in organizational activities // Personnel management in market conditions. Collection of materials of the All-Russian scientific and practical seminar. 2001.S. 25-28.

4. Gorgorova V.V., Kobina L.A. Personnel motivation, motivation strategy, material incentives, non-material incentives, effectiveness of personnel motivation // Engineering Bulletin of Don. 2013. No. 4 (27). P. 236

5. Desfonteines L.G., Zolotareva A.I., Khabibulina D.I. Motivation of personnel in the service sector based on the theory of J. Homans // Fundamental and applied research in management, economics and trade. Proceedings of the All-

Russian scientific and educational-practical conference, At 3 o'clock. St. Petersburg, 2020. S. 226-230.

6. Nazarov A.D., Gladkikh K.E. Visualization of the personnel motivation system in QlickView // BI technologies and corporate information systems in optimizing business processes of the digital economy. Materials of the VI International scientific and practical intramural conference. 2019. S. 65-68.

7. Nastyuk A.V., Begicheva S.V., Nazarov A.D. State innovation policy as a strategic priority for the development of the education system // Information technologies: problems and solutions. Collection of articles of the All-Russian scientific-practical conference. 2017. S. 48-54.

8. Shiplin K.A. Motivation and stimulation of personnel as elements of the personnel motivation system // Academy of Pedagogical Ideas Novation. Series: Student Scientific Bulletin. 2020. No. 6. S. 31-34.

9. Shchepakin M.B., Fitzurina M.S. To the development of a methodological approach to managing personnel motivation for resource saving // Increasing labor productivity as a strategic factor of competitiveness. Materials of the scientific and practical conference. 2017. S. 443-451.

10. Spivak A.I., Pitelina O.K. Features of motivation of the personnel of the hotel enterprise // Trends in the development of tourism and hospitality in Russia. Materials of the III International.