Научная статья
Original article
УДК 331.1

ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ КАДРОВ В ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

MAIN CRITERIA OF THE SYSTEM OF MOTIVATION OF STAFF IN SUBJECTIVE INSTITUTIONS OF THE MINISTRY OF HEALTH

Шитова Н.И., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
Дурандина О.А., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, durandinao@mail.ru

Shitova N.I., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
Durandina O.A., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Аннотация. Посредством грамотно построенной системы мотивации персонала учреждений и организаций системы государственного управления обеспечиваются качественная реализация планов развития, высокие результаты достижения стратегических целей. Добиться максимальной эффективности процессов государственного управления можно только посредством повышения мотивации трудовой деятельности персонала. В статье рассмотрены основные критерии мотивационной работы в учреждениях системы воплощения планов

улучшения благосостояния общества.

Abstract. Through a well-constructed system of motivation of the personnel of institutions and organizations of the public administration system, high-quality implementation of development plans, high results in achieving strategic goals are ensured. It is possible to achieve the maximum efficiency of public administration processes only by increasing the motivation of the personnel's labor activity. The article considers the main criteria for motivational work in the institutions of the system for implementing plans to improve the welfare of society.

Ключевые слова: мотивация работников, критерии, основные показатели.

Keywords: motivation of employees, criteria, main indicators.

В основу мотивации положен комплекс стимулов, определяющих поведение каждого работника. Иными словами, это определенные действия руководства, направленные на повышение эффективности труда чиновников и различные способы привлечения, сохранения высокого образованных, талантливых специалистов [3, с. 67].

Говорить о том, что в учреждении системы государственного управления создана эффективная система мотивации кадров, можно, если обеспечен баланс компенсационных и не компенсационных факторов; соблюден порядок осуществления мотивационных мер; применяется достаточно широкий спектр видов, способов и методов мотивации; учитываются модели поведения людей разных типов в деловой среде; практическая деятельность основывается на научных теориях; наряду с положительными применяются факторы отрицательной мотивации; соблюдаются ключевые принципы реализации мотивационной стратегии организации.

Компенсационные факторы мотивации – это: выплата вознаграждения за труд; частичная компенсация утраченного трудового дохода в ситуации, когда

специалист не может исполнять свои должностные обязанности вследствие кратковременного ухудшения состояния здоровья; оплата сверхурочной работы.

К не компенсационным факторам относят содействие улучшению душевного состояния, поднятию самооценки, повышению удовлетворения от выполненной работы; сплочение коллектива посредством проведения совместных досуговых мероприятий, предложение занять более высокую должность.

Порядок осуществления мотивационных мер включает: постановку четких целей и конкретных задач; разработку программ вознаграждения за эффективный труд; анализ и последующую корректировку проводимых мероприятий [1, с. 69].

Мотивация бывает материального и нематериального, положительного и отрицательного, внешнего и внутреннего видов.

Под материальной мотивацией понимают денежное вознаграждение, под нематериальной – эмоциональные «бонусы» (признание достоинств, установление душевной гармонии).

В рамках положительной мотивации применяют благоприятные для индивида стимулы. С помощью неблагоприятных стимулов осуществляют отрицательную мотивацию.

Одобрение действий работника считается внешним мотивирующим воздействием. Неблагоприятной внешней мотивацией называют наказание. На самостоятельное профессиональное совершенствование работника мотивируют внутренние потребности.

Ключевыми методами материальной, то есть денежной мотивации служащих являются системы поощрений (премии, надбавки, доплаты) и штрафов.

У мотивации нематериального характера методов больше. Это содействие карьерному росту, создание благоприятной трудовой атмосферы,

сплоченного коллектива, обеспечение хорошим социальным пакетом, качественным отдыхом (участие в культурных и спортивных мероприятиях), доступ к административному ресурсу, обучение за счет бюджетных средств.

Наиболее часто в учреждениях государственного управления применяются такие формы мотивации кадров, как вознаграждение за труд, система льгот (компенсация затрат на проезд в общественном транспорте, доплата за стаж работы), моральное поощрение, содействие продвижению по карьерной лестнице, повышению профессионального уровня, исключение психологических, административных барьеров.

В деловой среде выделяют следующие типы стимулов, соответствующие моделям поведения персонала учреждений государственного управления:

А. Престиж. Целью субъектов, составляющих эту группу, являются власть, статус, стабильный карьерный рост, признание окружающих.

Б. Исключительность: человек не любит монотонной работы, стремится к овладению новыми технологиями, повышению своего профессионального уровня, генерирует идеи, делает открытия и изобретения.

В. Благополучие. Основным мотивом людей этой группы является удовлетворение собственных запросов. Хороший результат в мотивационной работе с ними даст, например, предоставление льготного кредита.

В. Суверенитет: положительный моральный климат в коллективе, удобное рабочее место, хорошая заработная плата, полный социальный пакет активно мотивируют таких работников на эффективную реализацию стратегии и планов учреждения.

Основой практической деятельности мотивации персонала государственных структур должны быть теоретические разработки А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, В. Врума, Ф. Герцберга [2, с. 53].

В ходе реализации стратегии мотивации персонала следует соблюдать принципы прозрачности и понятности системы поощрений, применения

конкретных оценочных критериев, информационной доступности данных о поощрениях, отсутствия привязки объемов премий к занимаемым должностям, персонификации поощрений, использования преимуществ нематериального поощрения.

Литература:

1. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.
2. Радова, А. Е. Современные методы мотивации персонала организаций / А. Е. Радова // Мир педагогики и психологии. – 2021. – № 2(55). – С. 50-55.
3. Чиркова, Ю. Р. Управление трудовой мотивацией персонала: современные механизмы и методы изучения / Ю. Р. Чиркова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2020. – № 6(37). – С. 62-74.
4. Сагинтаева С.С., Жанбаев Р.А., Абильдина А.Ш., Елеманова А.А., Жанбаева Л.А., Темирбаева Г.Р., Назаров А.Д., Покусов В.В. Технология форсайт и цифровизация в интеграции образования, науки и производства // Алматы, 2020.

References

1. Golubev, A. I. Management of personnel motivation in an organization / A. I. Golubev // Economics and business: theory and practice. - 2020. - No. 2-1 (60). - S. 65-70.
2. Radova, A. E. Modern methods of motivating the personnel of organizations / A. E. Radova // World of Pedagogy and Psychology. - 2021. - No. 2 (55). - P. 50-55.
3. Chirkova, Yu. R. Management of labor motivation of personnel: modern mechanisms and methods of study / Yu. R. Chirkova // Russian science and education today: problems and prospects. - 2020. - No. 6(37). - S. 62-74.

4. Sagintaeva S.S., Zhanbaev R.A., Abildina A.Sh., Elemanova A.A., Zhanbaeva L.A., Temirbaeva G.R., Nazarov A.D., Pokusov V.V. Foresight technology and digitalization in the integration of education, science and production // Almaty, 2020.

© Шитова Н.И., Дурандина О.А. 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.

Для цитирования: Шитова Н.И., Дурандина О.А. Основные критерии системы мотивации кадров в подведомственных учреждениях министерства здравоохранения // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.