

Куликова Полина Алексеевна,
Студентка группы ДБ–ГМУ401 Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации (Владимирский филиал)

Звягинцева Ольга Павловна, д.э.н., профессор,
Зав. кафедрой «Менеджмент и бизнес – информатика»
Финансового университета при Правительстве
Российской Федерации (Владимирский филиал)

ТРЕНДЫ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в рамках данного исследования рассматриваются факторы влияющие на мотивацию государственных и муниципальных служащих, методы мотивации применяемые в современной практике, а также тренды мотивации данной категории работников. Что бы понять особенности мотивации государственных и муниципальных служащих и определить эффективные подходы к их мотивации и производительности в статье анализируются такие тренды как: фокус на развитие карьеры и профессионального роста, внедрение системы стимулирования и премирования, улучшение условий труда и социальных гарантий, внедрение системы оценки эффективности работы, развитие корпоративной культуры и ценностей. В заключение статьи автором сделаны выводы о том, что мотивация муниципальных служащих является важным фактором для эффективного функционирования государственных органов. При этом, подчёркивается необходимость системного подхода к мотивации, которая учитывает специфику работы и индивидуальные навыки и способности муниципальных служащих.

Ключевые слова: Мотивация, стимулирование, мотивация труда, муниципальный служащий.

Мотивация играет ключевую роль в работе муниципальных служащих, поскольку их эффективность и результативность напрямую зависят от степени их вовлеченности и желания достичь поставленных целей. Однако, мотивация на основе муниципальных служащих является сложной задачей, требующей учета специфики работы в государственных органах.

Эффективная работа органов власти всегда зависит от уровня организации и эффективности персонала. На основе результатов трудового процесса можно определить степень заинтересованности персонала, которая определяет высокий уровень трудовой деятельности. Сама же мотивация является основным фактором побуждающих сотрудников к достижению поставленных целей. Она способна обеспечить, как низкую, так и высокую вовлеченность персонала в трудовую деятельность.

В научной литературе обычно выделяют такие методы стимулирования как материальное и нематериальное, подробнее таблица 1.

Таблица 1

Методы стимулирования и их содержание

Материальные	Нематериальные
1. Денежное вознаграждение	1. Обучение за счет организации
2. Социальный пакет	2. Карьерный рост
3. Корпоративные скидки	3. Проведение тренингов
4. Предоставление путевок в санатории	4. Корпоративы и различные мероприятия отдыха для сотрудников и их детей

Составлено: автором.



Продвижение по службе представляет не только достижение более высокой должности, но и продвижение по служебной лестнице и реализацию государственным служащим своих человеческих ресурсов, представленных индивидуальными навыками и способностями в рамках профессиональной деятельности. Повышение зависит от профессиональных навыков и способностей самого сотрудника. Для повышения уровня квалификации муниципальные служащие на обязательной основе проходя программу государственного повышения квалификации, что является гарантом их навыков применения на практике.

Основным источником результативности в работе, ответственности является заработанная плата, дополнительное поощрение и премирование. Ниже в таблице 2 представлены статистические данные по заработной плате муниципальных служащих за 2019 год во Владимирской области, Ивановской области, Ярославской области, Московской области и по городу Москва.

Таблица 2

Среднемесячная заработная плата муниципальных служащих
на региональном уровне в 2019 году

н	Среднемесячная заработанная плата гражданских (муниципальных) служащих						В процентах		Справочно– среднемесячная заработанная плата работников организаций в субъекте Российской Федерации	
	Территориальны х органов федеральных органов исполнительной власти		Органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации		Органов местного самоуправления с исполнительно– распорядительны ми функциями		(гр.3/г р.1)*1 00	(гр.5/ гр.1) *100		
	рублей	В % к 2018 г.	Рублей	В % к 2018 г.	рублей	В % к 2018 г.				
Российская Федерация	50684	113,7	72901	110,6	45003	108,0	143,8	88,8	53918	108,0
Владимирская область	41423	108,6	48608	112,1	38539	108,9	117,3	93,0	36290	108,1
Ивановская область	38481	113,0	40138	105,4	32952	102,6	104,3	85,6	30537	107,8
Ярославская область	40317	109,2	54411	101,3	35147	103,0	135,0	87,2	39565	106,2
Московская область	54250	114,0	75002	106,6	74741	114,6	138,3	137,8	61369	106,4
Г. Москва	69374	118,4	135686	119,9	107024	114,0	195,6	154,3	114044	108,3

Составлено: источник Федеральная служба государственной статистики раздел «О кадрах государственной гражданской и муниципальной службы в 2019 году»

Отечественные авторы так же обращают внимание на то, что: «В ряде работ также подчеркивается уникальность и отличие человеческого ресурса от любого другого вида ресурсов, которое заключается в том, что данный ресурс помимо качеств имеет еще и определенные потребности, специфический вид воздействия для целей деятельности определенного рода (не прямой, как правило, а опосредованный), а также наибольший запас скрытых резервов и возможностей развития» [1, С. 7].



В современном мире в условиях рыночной экономики каждый получает выгоду, если оплата труда соразмерна производительности, например: работодатель, видит мотивацию работника к своему делу и стремление улучшить его, а работник будет мотивирован премиями, за свой труд. Так же можно сказать, что условия труда и социальные льготы играют не малую роль в мотивации муниципальных служащих. От комфортной обстановки рабочего места зависит работоспособность муниципального служащего и его производительность труда. Условия труда включают в себя ряд факторов, влияющих на здоровье и работоспособность муниципальных служащих в процессе осуществления управленческих операций и выполнения функциональных обязанностей, особое влияние оказывает рабочая среда органов муниципальной власти. Наиболее существенное отражение данных условий труда наблюдается в производственной среде, которая оказывает прямое влияние на состояние здоровья и работоспособность человека, а также на уровень удовлетворенности его трудом и, как следствие, на конечные результаты работы данного органа власти.

Отечественные авторы подчеркивают, что: «Государственный аппарат нуждается в максимально эффективной системе управления, так как от эффективности его работы зависит благосостояние многонационального народа страны, развитие частного сектора экономики. Следует отметить, что взаимосвязь данных компонентов особенно остро проявляется в экономически нестабильное время» [5, с. 168; 4].

Создание единого коллектива, в котором цениться сотрудничество, ответственность и профессионализм, способствует повышению мотивации у государственных служащих, а также способствует эффективности их работы.

Подводя итог своей статьи, я хочу сказать, что мотивация является значимой в работе муниципальных служащих. В любой организации человек является потенциальным ресурсом для выполнения поставленной работы, а организация источник эффективной деятельности. И только симбиоз этих понятий даёт единое представление этого вопроса, так как для достижения поставленных целей нужно выполнить ряд действий направленных для благоприятной обстановки труда и функционирования муниципальных служащих.

Список литературы:

1. Захаров П.Н. Актуальные вопросы теоретических подходов к определению сущности человеческих ресурсов / П.Н. Захаров, А.С. Щербаков // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. – 2022. – № 1 (31). – С. 5–12.

2. Сахаровская Е.Ц. Система мотивации муниципальных служащих / Е.Ц. Сахаровская, Р.А. Гомбожапова // Сборник научных трудов. Управление развитием социально-экономических систем регионов. – 2020. – Вып.3 – С. 91-94.

3. Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 113 (ред. от 27.09.2023) "О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим

4. Щербаков А.С. Внедрение и законодательное закрепление новых основ государственного управления / А.С. Щербаков, А.С. Данилов // Актуальные проблемы международных отношений в условиях формирования мультиполярного мира. Сборник научных статей III Международной научно-практической конференции. под редакцией: Бычковой Л.В., Кузьминой В.М., 2015. С. 171-172.

5. Щербаков А.С. Тенденции изменения государственного управления в РФ/ А.С. Щербаков, А.В. Сальников // Журнал Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования. – 2016. – № 3 (13). – С.167-170.

