

**Пшеничный Юрий Николаевич, магистрант кафедры управления,
Южный Федеральный Университет, г.Ростов-на-Дону**

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА СЛУЖАЩИХ В АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье рассматриваются и анализируются проблемы мотивации труда служащих в муниципальных образованиях, изучение существующих методов мотивации труда муниципальных служащих.

Ключевые слова: кадровая политика, местное самоуправление, муниципальные служащие.

THE STUDY OF THE SYSTEM OF MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE ADMINISTRATION OF THE MUNICIPALITY

**Pshenichny Yuri Nikolaevich, Master's student of the Department of
Management, Southern Federal University, Rostov-on-Don**

Abstract: the article discusses and analyzes the problems of motivation of employees in municipalities, the study of existing methods of motivation of municipal employees.

Keywords: personnel policy, local government, municipal employees.

В настоящее время многие российские муниципальные организации оказываются в затруднительном положении в связи с отсутствием

источников финансирования для активного привлечения персонала в систему муниципального управления. В современной России возрастающее значение приобретает такой немаловажный аспект в деятельности организации, как управление мотивации труда. Поэтому изучение специфики мотивации труда муниципальных служащих требует знания как общей теории управления персоналом, так и особенностей функционирования муниципальной организации.

Анализ существующей системы управления мотивацией показал, что в организации работы по планированию карьеры сотрудников не ведутся, несмотря на то тот факт, что многие сотрудники администрации убеждены в том, что у них есть реальная возможность карьерного роста. Исходя из этого, мы считаем необходимым использовать этот значительный потенциал для построения новой системы управления мотивацией.

Отметим, что различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Эффективная система управления карьерой должна включать три взаимосвязанные подсистемы: исполнителей (служащих); работ (рабочих мест, должностей); информационного обеспечения. Мы предлагаем организовать подобные подсистемы в администрациях муниципальных образований. При этом подсистема исполнителей должна содержать сведения о способностях, интересах и мотивах сотрудников, подсистема работ – сведения о всевозможных заданиях, проектах, индивидуальных ролях, исполнение которых необходимо для организации. Подсистема информационного обеспечения управления объединяет сведения об исполнителях, работах и принятой практике перемещения сотрудников, назначения их на определённые виды работ и должности и тем самым способствует достижению соответствия запросов исполнителей и характеристик работ.

Информация по кадровому резерву может быть использована при формировании подсистемы работ. В этом случае от кадровой службы

требуется постоянный мониторинг должностей и специфических заданий, которые могут быть реализованы с использованием подсистемы исполнителей.

Подсистема информационного обеспечения зависит в первую очередь от организационного обеспечения управления деловой карьерой, которое, в свою очередь, связано с участием в этой работе многих функциональных служб и исполнителей: специалистов отдела труда и заработной платы, подразделений администрации, и руководителей. Большое значение имеет оперативное доведение сведений о наличии вакансий в организации до всех сотрудников. При этом имеет смысл обратиться к подсистеме в системе АСУ «Кадры».

Прежде чем заниматься планированием карьеры сотрудников организации, необходимо адаптировать к ней ряд принципов, согласно которым должна развиваться карьера работника. Это позволяет выделить основные элементы, этапы и особенности карьеры как процесса и учесть их в работе с человеком. Обязательными для их учёта в системе построения планирования деловой карьеры являются:¹

1. Заинтересованность организации и её сотрудника в развитии карьеры.
2. Избирательность при планировании развития карьеры в соответствии с предъявляемыми требованиями.
3. Стимулирование (моральное и материальное) труда сотрудника и его материальное обеспечение, учёт финансирования развития карьеры работника в финансовых и прочих планах предприятия.
4. Профессиональный рост сотрудника, включающий повышение квалификации, рост профессионализма (мастерства) и т.д.
5. Объективность, что предполагает исключение влияния субъективных факторов со стороны руководителей, планирующих и контролирующих развитие карьеры.

¹ Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. - М.: Финансы и статистика, 2010.

Замещение должностей по иерархии управления мы предлагаем проводить на конкурсной основе, начиная с должностей ведущего специалиста и начальников соответствующих отделов. При этом необходимо учитывать:

1. Квалификацию;
2. Стаж работы;
3. Результаты аттестации;
4. Результаты индивидуального анкетирования;
5. Результаты коллективного анкетирования.

При составлении плана карьерного роста руководителей и специалистов мы предлагаем реализовать следующие действия:

- 1) рассмотреть последовательность возможного занятия должностей в линейных структурах или аппарате управления;
- 2) определить пути развития способностей, подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителя и специалиста на различных этапах его деятельности;
- 3) предусмотреть систематическую оценку и контроль результатов труда, культурно-технического и профессионального роста, накопления опыта, развития личности;
- 4) оценить фундаментальные знания, стремление к теоретической, стратегической деятельности в условиях рыночных взаимоотношений, знания менеджмента, маркетинга, управления персоналом, аудита;
- 5) учесть, что с течением времени при переходе из одной должностной категории в другую, с переменой сфер деятельности изменяются качества работника и требования к нему, как правило, возрастают.

Следует отметить, что план карьеры того или иного сотрудника может и должен корректироваться в соответствии с течением времени и изменениями в условиях функционирования организации в целом и отдельного служащего в частности. Так, корректировке могут подвергаться: область карьерного планирования, сроки занятия тех или иных должностей,

сроки повышения квалификации, перемещение служащего внутри администрации и т.п.

Обязательным к формированию мы считаем план развития карьеры тех служащих, которые характеризуются:

- высокой карьерной мотивацией;
- высоким уровнем качества выполняемых обязанностей в течение ряда последних лет;
- положительным заключением аттестационной комиссии;
- профессиональной компетентностью и эрудицией;
- наличием рекомендаций другой организации в случае, если работник поступил (переведен) на работу с нее;
- психологической адаптивностью к требуемой деятельности.

Однако все предпринимаемые меры по оптимизации системы мотивации труда служащих администраций муниципальных образований могут быть полностью нереализованными или сорванными в результате того, что социально-психологический климат в коллективе будет неудовлетворительным.

Таким образом, можно сделать главный вывод, заключающийся в том, что управление мотивацией труда муниципальных работников является сложным аналитическим процессом и имеет свои качественные особенности в муниципальных структурах. В связи с этим анализ системы мотивации персонала, оперативное и эффективное управление ею являются залогом благополучия организации в будущем.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 31.07.1995 N 119-ФЗ (ред. от 27.05.2003) Об основах государственной службы Российской Федерации // Собрание

законодательства РФ, 31.07.1995, N 31, ст. 2990, (Утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ.)

2. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) О системе государственной службы Российской Федерации. // Собрание законодательства РФ, 02.06.2003, N 22, ст. 2063.

3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015) О государственной гражданской службе Российской Федерации// Собрание законодательства РФ, 02.08.2004, N 31, ст. 3215// <http://www.pravo.gov.ru> - 30.12.2015

4.Егоршин А.П. Управление персоналом. – М., Нижний Новгород: НИМБ, 2019.

5. Комаров Е. Психология заработной платы // Психология в бизнесе. – 2018. – № 10.

6.Коноваленко М. Мотивировать или заставлять? // Управление персоналом. – 2009 – № 12.

Sources used:

1. Federal law of 31.07.1995 N 119-FZ (as amended on 27.05.2003) On state service of the Russian Federation // meeting of the legislation of the Russian Federation, 31.07.1995, No. 31, article 2990, (repealed in connection with the adoption of the Federal law dated 27.07.2004 N 79-FZ.)

2. Federal law dated 27.05.2003 N 58-FZ (red. ot 13.07.2015) About the public service system of the Russian Federation. // Collection of Legislation of the Russian Federation, 02.06.2003, N 22, article 2063.

3. Federal Law No. 79-FZ of 27.07.2004 (as amended on 30.12.2015) On the State Civil Service of the Russian Federation// Collection of legislation of the Russian Federation, 02.08.2004, N 31, article 3215// <http://www.pravo.gov.ru> - 30.12.2015

4. Egorshin A.P. Personnel management. - M., Nizhny Novgorod: NIMBUS, 2019.
5. Komarov E. Psychology of wages // Psychology in business. – 2018. – № 10.
6. Konovalenko M. Motivate or force? // Personnel Management. – 2009 – № 12.