

УДК 001.2

Клыжко С.Р.

магистрант

3 курс, факультет «Государственное и муниципальное управление»

Факультет экономики и процессов управления

Россия, г. Сочи

СПОСОБЫ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ У РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

Аннотация:

Федеральные органы государственной власти - органы власти России на уровне федерации.

Мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий.

Основная задача - грамотно спланированная, устойчиво действующая на всех персональных уровнях мотивационная система, гарантирующая эффективную деятельность организации.

Ключевые слова: взаимодействие, мотивация, управление, руководитель, отношения, государство.

Klyzhko S.R.

master student

3 course, faculty "State and Municipal Administration"

Faculty of Economics and Management Processes

Russia, Sochi

WAYS TO DEVELOP MOTIVATION AMONG PUBLIC SECTOR EMPLOYEES

Annotation:

Federal bodies of state power - the authorities of Russia at the level of the Federation.

Motivation is a set of driving forces that encourage a person to perform certain actions.

The main task is a well-planned, stable motivational system operating at all personal levels, which guarantees the effective operation of the organization.

Keywords: interaction, motivation, management, Manager, relations, state.

Важнейшим фактором профессионального развития персонала являются самые различные формы стимулирования труда, его условия, содержание и оплата. Работник только тогда заинтересован в своем профессиональном развитии, постоянном повышении квалификации, когда видит, что этот труд отвечает его интересам, оплачивается адекватно его усилиям, способствует удовлетворению максимального количества его потребностей.

Проблема мотивации труда в бюджетной сфере сводится к тому, что заработная плата персонала ничтожна мала и жестко определена ставкой. В этой ситуации одними из возможных способов повышения мотивации

персонала ГиМУ или сотрудников иной бюджетной сферы являются немонетарные методы.

Во-первых, важную роль в стимулировании труда играет порядок присвоения и сохранения квалификационных разрядов федеральным госслужащим (Положение, утвержденное Президентом РФ от 22 апреля 1996 г.). Также предусмотрена сдача государственного квалификационного экзамена или аттестации при присвоении очередных квалификационных разрядов.

Зарубежный опыт стимулирования профессионального развития предлагает систему сопровождения карьеры государственного служащего, начиная с приема на работу до увольнения. Такой подход позволяет работнику видеть перспективу работы, что, в свою очередь, даст уверенность и стремление к повышению своего профессионального уровня.

Другой стимулирующий фактор – система пожизненного найма. Наиболее ярко она представлена в государственной службе Японии.

Самое важное, первоочередная задача сейчас - найти те факторы, которые действительно важны для персонала. Необходимо выработать вполне определенные цели, задачи, выявить ценности, выяснить, кто чем хочет заниматься, а чем нет.

Рассмотрим некоторые методы немонетарной мотивации, они использовались в нашей стране в совсем еще недалеком прошлом также всем хорошо известны: это награждение различными грамотами, присвоение каких-либо званий (например, «Ударник труда»), размещение на досках почета портретов передовиков производства, вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее.

Самым простым и, наверное, привычным для многих способом немонетарной мотивации является составление для сотрудников так называемого компенсационного пакета, в который, в зависимости от потенциальных возможностей компании, обычно входят: карточка на проезд

в общественном транспорте, бесплатное питание, страховка, регулярное посещение спортивного зала, бассейна и тому подобные вещи.

Весьма действенным способом может оказаться повышение статуса одного или нескольких служащих.

Немалую роль в повышении эффективности работы компании играет также фактор «прозрачности» учреждения. Чем полнее информированы сотрудники о состоянии дел в ней, чем лучше они ознакомлены со стратегией своей фирмы, тем с большей самоотдачей, как показывает практика, выполняют возложенные на них обязанности. Существует еще очень много разных и хорошо себя зарекомендовавших способов немонетарного стимулирования персонала. Таковыми, например, могут являться:

- простые слова благодарности.
- поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков.
- организация различных образовательных процессов.
- организация спортивных соревнований.
- организация корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала.
- официальное поздравление сотрудника с увеличением его трудового стажа еще на один год.
- грамотно организованная профадаптация новых сотрудников.

Широко должны применяться в бюджетной сфере социальные программы.

Роль социальных льгот и выплат как части совокупного дохода работников в последние годы заметно возрастает. Специалисты отмечают, что льготы и выплаты перестали носить временный, дополнительный характер. Они превратились в жизненную потребность не только самих работников, но и их семей. Спектр льгот, предоставляемых работникам, довольно широк:

- оплаченные праздничные дни;
- оплаченные отпуска;

- оплаченные дни временной нетрудоспособности;
- оплаченное время перерыва на отдых;
- оплаченное время на обед;
- медицинское страхование на предприятии;
- дополнительное пенсионное страхование на предприятии;
- страхование от несчастных случаев;
- страхование по длительной нетрудоспособности;
- предоставление бесплатных стоянок для автомобилей;
- страхование туристов от несчастных случаев;
- помощь в повышении образования, профподготовке и переподготовке;
- участие в распределении прибылей;
- покупка работниками акций;
- предоставление в пользование работников объектов отдыха и развлечений;
- предоставление помощи в переезде на новое место работы.

Развитие системы социальных льгот и выплат, привела к появлению новой разновидности социальных льгот и выплат, которые получили название гибких льгот (или гибких планов по льготам и выплатам). Суть их состоит в том, что более широкий набор льгот и выплат позволяет работникам выбирать в каждый конкретный момент те из них, которые их больше устраивают, приспособлявая тем самым льготы под текущие нужды работников.

Должны стать масштабными, так называемые банки отпусков, которые объединяют оплаченные дни отпусков, больничные дни и т.п. Когда работнику требуется дополнительно взять какой-либо день (или несколько дней) для своих нужд, он может пользоваться запасом дней из банка отпусков, «выкупить» какое-то их число в счет будущих отпускных или взять в обмен на другие льготы.

Льготы и выплаты социального плана не фигурируют непосредственно в платежных ведомостях, но существенно влияют на уровень доходов работников. Они не только служат социальной защитой трудящихся, но и позволяют фирмам привлекать и закреплять квалифицированных работников, способствуют развитию духа лояльности к фирме.

Должны быть разработаны компенсационные пакеты. Сюда относят бесплатные или льготные обеды для персонала, аренду спортзала, бассейна или сауны, медицинскую страховку сотрудников. Такие вещи, как творческий оплачиваемый отпуск (американская практика), не предусмотрены. Учеба за счет учреждения. По результатам опросов (организационная диагностика) можно сделать уверенный вывод о малой значимости для мотивации перечисленных мер.

Должное внимание надо отдать нетрадиционным способам мотивации.

Средством мотивации могут служить не только деньги, но и все, что способствует укреплению у человека чувства самоуважения. Определенные результаты может дать использование патерналистской стратегии, дополненной патриотизмом, когда общность судьбы учреждения и работников закладывается в общую философию фирмы и воплощается во всех аспектах деятельности предприятия и работы с персоналом. В частности, это могут быть выпуск высококачественной продукции с акцентированием фирменной марки, регулярное привлечение работников к реализации своей продукции, эффективная поддержка предложений и различных видов активности персонала. Это можно эффективно использовать прежде всего на тех предприятиях и в тех производствах, где преобладают женщины, а также на предприятиях с богатой историей, где удалось сохранить за кризисные годы значительную часть кадровых работников.

Очень важным условием успешности такой стратегии стимулирования служит открытость и доверительность в отношениях между руководством и работниками: постоянное и точное информирование о производственно-

экономической ситуации, складывающейся на предприятии, об изменениях в соответствующих секторах рынка, об ожидаемых перспективах, намечаемых действиях, успешности их реализации.

Создать систему неденежных ценностей учреждения, возможно только после того как руководитель выполнил первоочередную задачу по созданию условий труда, когда отсутствует повод для выражения неудовлетворенности. Ещё в 1959 году Емери и Трист представили теорию, аналогичную теории Маслоу и Херцберга. В соответствии с этой теорией существует шесть требований к организации труда, которые формируют необходимые условия для удовлетворения психологических потребностей:

- работа должна быть разнообразной и творческой.
- возможности развития в работе
- возможность самостоятельно принимать решения на своем участке работы
- потребность в признании среди коллег и принадлежность к группе
- чувство локтя
- уверенность в завтрашнем дне

В целом же принятие решения о внедрении системы неденежных факторов требует от руководителя смелости и неординарности.

Дополнительным методом формирования мотивации у госслужащего является забота о его карьере. Кадровые службы слабо используют планирование карьеры в качестве фактора мотивации государственного служащего. Многие чиновники не знают перспективы своей служебной деятельности. Это объясняется, во-первых, недостатками в работе с резервами кадров, во-вторых, несовпадением оценок, представлений служащего и организации о потенциальных возможностях служащих и, наконец, как это ни парадоксально, нововведениями в государственной службе. Если в результате выборов в государственный орган приходит новый руководитель, он, как правило, приводит свою команду, вносит коррективы в структуру и персональный состав аппарата. И тогда надежды многих

работников на продвижение по службе остаются нереализованными. Особую актуальность в связи с этим приобретает проблема объективной оценки профессиональной деятельности служащих.

Делая вывод по последней главе можно сказать, что мотивация труда государственных служащих имеет первостепенное значения. Основные стимулирующие факторы следующие:

- конкурсный набор при приеме на государственную службу;
- конкурсный набор на замещение вакантной государственной должности;
- присвоение федеральным государственным служащим квалификационных разрядов;
- установление надбавок к должностным окладам за квалификационный разряд, а также премий по результатам работы;
- наличие системы образовательных учреждений соответствующего профиля.

Поскольку в системе бюджетной сферы и ГиМУ невозможно говорить о повышении заработка, то немонетарные методы: карьерный рост, дополнительные гарантии и компенсации, социальные льготы - становятся самыми существенными мотивирующими факторами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Фахрутдинова, Е.В. Качество свободного времени как показатель оценки качества жизни населения // Экономические науки. 2018. № 12 (109). С. 80-83
2. Шарифовна, Г. А., Заработная плата как фактор мотивации к труду / Г. А. Шарифовна, Г. Л. Фагимова, Т. А. Рустемовна. – Волжск.: Вестник Волжского ун-та им. В. Н. Татищева, 2019. № 3.
3. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. – М. : Издательство Юрайт, 2018 – 398 с.
4. Артюхова, И.В., Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. — 2019. — № 1. — С. 396-399.
5. Овчарова, Л.Н. Население России в 2017 году: доходы, расходы и социальное самочувствие. Мониторинг НИУ ВШЭ. Июль 2017 / под ред. Л.Н. Овчаровой. – М.: НИУ ВШЭ. 2017.
6. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. – 450с.
7. Сорочайкин, А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом // Основы экономики, управления и права. № 1(1). 2018. С. 121-125.
8. Евразийский союз ученых [Электронный ресурс]: Сайт научных публикаций; Анализ мотивации и стимулирования персонала на примере компаний «Google» и «Яндекс» — URL: <http://euroasia-science.ru/ekonomicheskie-nauki/analiz-motivacii-i-stimulirovaniya-personala-na-primere-kompanij-google-i-yandeks/>.