

<http://www.bulletennauki.com>

УДК 65.013

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

MANAGEMENT OF MOTIVATION OF MUNICIPAL SERVANTS

©**Недвижай С. В.**

канд. экон. наук

Северо–Кавказский федеральный университет

г. Ставрополь, Россия

nedvizhaj@yandex.ru

©**Nedvizhay S.**

PhD

North–Caucasus Federal University

Stavropol

nedvizhaj@yandex.ru

©**Узденова М. Х.–О.**

Северо–Кавказский федеральный университет

г. Ставрополь, Россия

uzdenova_09_94@mail.ru

©**Uzdenova M.**

North–Caucasus Federal University

Stavropol

uzdenova_09_94@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются мотивационные процессы в системе муниципального управления, а также факторы, влияющие на эффективность управления в муниципальных учреждениях, и которые являются основным критерием успешной работы системы государственного управления на местном уровне. Авторы исследуют проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры в мотивации муниципальных служащих. В статье рассматриваются проблемы материальной и нематериальной стимуляции персонала муниципальных властей, которые определяют компоненты морального удовлетворения работой муниципальных служащих.

В статье сравнивается российский и иностранный управленческий опыт муниципальной мотивации служащих. Проведен полный анализ подходов, которые используются в японской управленческой модели, значение пожизненной занятости для государственных и муниципальных сотрудников в Японии. Авторы статьи также полагают, что подходы стимулируют муниципальных сотрудников, которые более адаптированы к российским условиям властей развития. Чтобы определить главные мотивации в найме в муниципалитетах, в статье приведен обзор государственных и муниципальных чиновников в одной области Российской Федерации. Эта статья касается ключевых областей управления мотивацией работы в российских муниципалитетах.

Abstract: the article deals with the motivational processes in the system of municipal management. The factors which influence on the municipal authorities development and being one of the main criteria of successful operation of the system of state management at the local level were considered in the research. This article also examines the challenges faced by managers in motivation

<http://www.bulletennauki.com>

of municipal servants. The article highlights the issue of material and non-material stimulation of the personnel of municipal authorities that identified components of the moral satisfaction of municipal servants in the workplace.

The article deals with the Russian and foreign management experience of municipal servants motivation. Thorough analysis of the approaches to promotion that used in the Japanese management model, meaning of lifetime employment is disclosed for state and municipal employees in Japan. The article also considers approaches to stimulate municipal employees who are more adapted to Russian conditions of development authorities. To identify the main motivations in the hiring in municipalities, this article analyzes a survey of state and municipal officials in one region of the Russian Federation. This article covers the key areas of work motivation management in Russian municipalities.

Ключевые слова: муниципальная власть, мотивация сотрудника, государственное и муниципальное управление, муниципальный сотрудник, материальный стимул, нематериальные стимулы.

Keywords: municipal authority, employee motivation, state and municipal management, municipal employee, material incentive, non-financial incentives.

Функционирование муниципальной службы неразрывно связано с деятельностью кадрового состава — муниципальных служащих. Компетентность муниципальных служащих, реализация ими своих профессиональных навыков и умений, адаптивность к разным ситуациям, быстрота реагирования на возникающие проблемы и своевременность решения поставленных перед ними задач, — все эти факторы непосредственно влияют на развитие муниципальных органов власти.

Одним из главных критериев успешного функционирования системы государственного администрирования на местном уровне является мотивация муниципальных служащих. Желание и готовность персонала качественно и конструктивно выполнять свою работу способствует развитию любой организации, в том числе и государственной. Однако руководители при стимулировании работников муниципальной службы сталкиваются с рядом проблем, представленных на Рисунке.

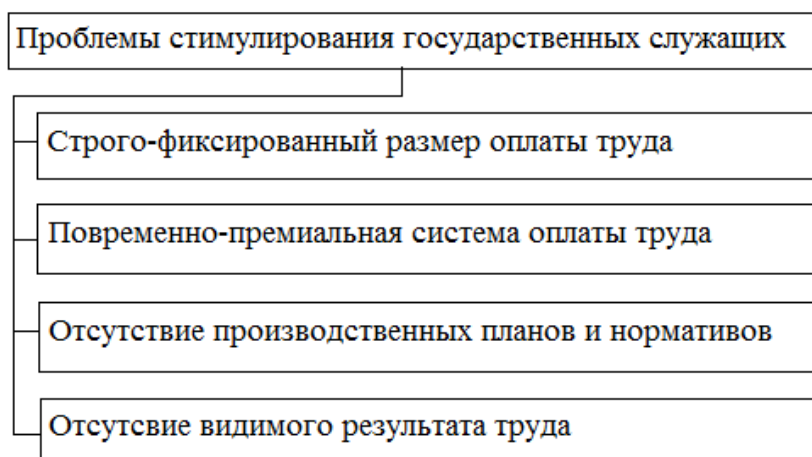


Рисунок. Проблемы стимулирования муниципальных служащих.

<http://www.bulletennauki.com>

В России мотивационные аспекты труда получили экономическое развитие не так давно, а именно с переходом на рыночную экономику, поэтому в данном вопросе важно отталкиваться от опыта зарубежных стран. Во-первых, зарубежный опыт стимулирования профессионального развития предлагает систему сопровождения карьеры 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. Смысл пожизненного найма не в формальном правовом, юридическом его закреплении, а в реальном обеспечении заинтересованности работников трудиться в данной организации максимальное время и пожизненно связать с ней свою судьбу. Сами японцы считают, что чем дольше человек работает в данной организации, тем сильнее привязывается к ней, стремится внести свой вклад в ее развитие. Для японского государственного служащего деятельность в сфере управления страной становится делом жизни. Поэтому продолжительная работа человека в органах государственной службы дает положительный результат.

Для каждой организации в Японии важно заинтересовать своих сотрудников, заслужить его доверие и получить максимальную самоотдачу в работе. Это достигается благодаря таким приемам, как достойная оплата труда, вознаграждение за выслугу лет, премии, повышение их профессиональной подготовки, различные социальные льготы, неформальная забота о каждом сотруднике и его семье. Государство, как организация управления страной, не является исключением. Однако у государственной службы есть своя специфика — предельный возраст работы, который, как правило, составляет 60 лет, для некоторых госслужащих — 63–65 лет, для преподавателей вузов — 63 года, причем нет различий в предельном возрасте для мужчин и женщин [1].

Исследователи называют систему мотивации и управления Японии одной из причин бурного развития экономики и государства в целом. Но перенимание данного опыта в натуральном неизменном виде внесет кардинальные изменения в структуру государственного администрирования, которые могут привести как к положительным, так и отрицательным результатам.

Поэтому мы считаем, что на данный момент в нашей стране целесообразнее применять такие подходы стимулирования, которые более адаптированы к российским условиям развития органов администрирования. К этим подходам можно отнести следующие факторы:

- установление испытательного срока при назначении на должности муниципальной службы;
- проведение аттестации и государственного квалификационного экзамена;
- установление надбавок к должностному окладу за особые условия муниципальной службы (выполнение особых поручений, быстрое выполнение важных задач), за квалификационный разряд;
- практика дисциплинарных взысканий за некачественное выполнение своих обязанностей;
- организация постановления на очередь желающих получить должность на муниципальной службе.

Отметим, что первый, третий и пятый факторы включают в себя конкурентную составляющую, которая имеет непосредственное влияние на мотивацию сотрудников.

<http://www.bulletennauki.com>

Также для определения основных направлений мотивации муниципальных служащих необходимо отметить, что стимулирование персонала имеет как материальную сторону, так и нематериальную. Создание благоприятных условий труда, доброжелательных отношений в коллективе, престиж работы в муниципальных органах власти естественным образом приводит к моральной удовлетворенности работника. Так, анализируя результат социологического опроса государственных и муниципальных служащих в одной из области Российской Федерации, мы можем увидеть, что для многих респондентов из органов местного самоуправления главным мотивом при работе в органах власти является возможность реализовать себя (Таблица) [2].

Таблица.

МОТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

<i>Мотивы</i>	<i>% от числа опрошенных</i>
Высокая заработная плата	4,0
Возможность реализовать свои способности	32,2
Удобный режим работы	10,3
Уважение со стороны окружающих, престиж	3,5
Получение социальных благ и льгот	0,3
Интересная работа	16,1
Стремление к власти	0,5
Возможность общаться с интересными людьми	13,0
Призвание к этой деятельности	5,5
Перспективы профессионального роста	4,0
Представилась удобная возможность	10,6

Примечательно, что 16,1% муниципальных служащих привлекает сам процесс деятельности, и они считают свою работу интересной. Однако этот показатель можно увеличить с помощью разных и хорошо себя зарекомендовавших способов нематериального стимулирования персонала, которые успешно применяются в зарубежном опыте. Таковыми, например, являются: публичная похвала, поздравление сотрудников с праздниками и каждого из них с днем рождения, организация соревнований в образовательных процессах с награждением победителей специальными грамотами, активное участие работников в спортивных соревнованиях муниципалитета, организация корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала, организация совместного досуга сотрудников для укрепления корпоративного духа. Также для зарубежных стран, в частности Японии, характерно официальное поздравление муниципального служащего с увеличением его трудового стажа в государственных и муниципальных органах управления, что показывает особую значимость вклад каждого сотрудника в деятельность всей системы государственной власти.

Таким образом, можно сделать вывод, что нематериальные методы стимулирования являются важным аспектом мотивации работников органов местной власти. Ключевыми направлениями работы по управлению мотивацией муниципальных служащих должны стать

<http://www.bulletennauki.com>

следующие: создание благоприятных условий труда, возможность профессиональной самореализации, организация интересных мероприятий, способствующих неформальному общению сотрудников между собой и гражданами. Однако нельзя забывать и про материальную составляющую стимулирования. Денежное поощрение и взыскание является существенным фактором влияния на мотивы профессиональной деятельности, как для коммерческих, так и для государственных организаций.

Список литературы:

1. Ирхин Ю. Роль этических норм и кодексов в формировании профессиональных компетенций государственных служащих (опыт Японии). Москва. 2008.
2. Отчет Администрации Курчатовского района о стимулировании труда муниципальных служащих за 2007–2009 г. г. Челябинск. 2010.

References:

1. Irhin Ju. Rol' jeticheskikh norm i kodeksov v formirovanii professional'nyh kompetencij gosudarstvennyh sluzhashhih (opyt Japonii). Moskva. 2008.
2. Otchet Administracii Kurchatovskogo rajona o stimulirovanii truda municipal'nyh sluzhashhih za 2007-2009 gg. Cheljabinsk. 2010.

*Работа поступила в редакцию
17.03.2016 г.*

*Принята к публикации
21.03.2016 г.*