Система организации мотивации на муниципальной службе

Ибрагимов А.И., бакалавр, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия
Научный руководитель: **Еремен С.Г.,** кандидат юридических наук, доцент, кафедра «Государственное и муниципальное управления», Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва Россия

Аннотация. Целью данной статьи является определение понятия «мотивация», ее составляющих и роли, которую она играет в повышении профессиональной компетентности и карьерного роста государственных служащих. На основе научной литературы дано определение мотивации в соответствии с особенностями современных реалий; выявлены компоненты мотивации; определена её роль в процессе повышения профессиональной компетентности и карьерного роста государственных служащих.

Ключевые слова: система мотивации муниципальных служащих, мотивация персонала, муниципальная служба, мотивация.

The system of motivation organization in the municipal service

Ibragimov A.I., bachelor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
Supervisor: **Eremen S.G.,** Candidate of Legal Sciences, professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, State and Municipal Management, Moscow, Russia

Annotation. The purpose of this article is to define the concept of «motivation», its components and the role that it plays in enhancing the professional competence and career development of civil servants. Based on the scientific literature, the definition of motivation is given in accordance with the peculiarities of

modern realities; components of motivation; it`s role in the process of increasing the professional competence and career development of civil servants is defined.

Keywords: motivation system of municipal employees, staff motivation, municipal service, motivation.

Под мотивацией понимают силы, существующие внутри и вне человека, что возбуждают в ней энтузиазм и упорство при выполнении определенных действий. Мотивация государственных служащих влияет на их производительность и направленность на достижение организационных целей.

Мотивация является той движущей силой, которая базируется на удовлетворении определенных потребностей, заставляет действовать с максимальным усилием для достижения поставленных задач.

Высокий профессионализм государственных служащих состоит из специальных знаний, умений и навыков, реализации лучших личных качеств, в том числе моральных, с наиболее полным использованием их профессионально-творческого потенциала. Компетентность – это степень профессионального опыта, присущая кадрам управления в рамках конкретной должности [1].

Компетентность государственного служащего – определенный уровень его интеллектуального, психологического и функционального состояния, который отражает конкретные сферы профессиональной деятельности и приводит в своем единстве качественную определенность профессионала. Это также наличие глубоких профессиональных знаний в определенной области или сфере деятельности, умение анализировать и прогнозировать развитие ситуаций и использовать полученные на практике знания по решению определенных проблем, а также правомочность решать их, ведать определенными делами [6].

Исследователь С. Занюк отмечает, что «процессуально-содержательная мотивация – это обусловленность поведения факторами, не связанными с влиянием среды и физиологическими потребностями организма» и

«процессуально-содержательное мотивированное поведение осуществляется ради себя и не может быть средством достижения внешней цели» [5].

Ученые признают, что современная практика управления персоналом подтверждает классические мотивационные положение о том, что уважение к государственному служащему, доверие к нему со стороны руководства непосредственно влияют на его работоспособность, повышая производительность труда [2].

Если руководитель стремится получить максимальную отдачу от своих подчиненных в достижении определенной цели или при выполнении определенного задания, он должен понять, какие цели имеет каждый из них на рабочем месте, чтобы обеспечить им мотивационные стимулы. Потребности государственных служащих не являются постоянными: они развиваются и изменяются в зависимости от их профессиональной ситуации.

В основе целенаправленного управления с учетом индивидуальных потребностей каждого государственного служащего на каждом конкретном этапе и созданием мотивационных условий для их удовлетворения лежит стратегия потребности, которая заключается в сочетании двух элементов: 1) определении индивидуальных потребностей; 2) создании соответствующего рабочей среды для их удовлетворения.

Эта мотивационная стратегия может служить одним из эффективных средств управления человеческими ресурсами на государственной службе [5]. Важным фактором карьерного развития персонала являются самые разные формы стимулирования труда, его условия, содержание и оплата. Государственный служащий только тогда заинтересован в своем профессиональном развитии, в постоянном повышении квалификации, когда он видит, что эта работа соответствует его интересам, оплачивается адекватно приложенным усилиям, способствует удовлетворению его профессиональных потребностей [2].

Согласно теории валентности, ожидаемый стимул действует тем сильнее, чем выше ожидания получения вознаграждения и чем выше субъективная

ценность ожидаемого вознаграждения. Положительные стимулы увеличивают мотивацию государственных служащих [2].

Наиболее известны следующие теории мотивации: теории иерархии потребностей (А. Маслоу), двухфакторная теория (Ф. Герцберг), теория приобретенных потребностей (Д. Макклеланд), теория справедливости (С. Адамс), теория ожидания (В. Врум), теория ожиданий и справедливости (Портер-Лоулер), теория существования, связи и роста (К. Альдерфер), теория приобретенных потребностей (М. Клелланд), мотивационная теория подкрепления (положительное подкрепление; отказ от нравоучений; наказание, участие).

Одним из основных мотивов в деятельности государственных служащих является мотив самоутверждения. Чувство собственного достоинства, стремление самоутвердиться в обществе, чувство собственной значимости стимулируют государственных служащих к активной деятельности. Это особенно актуально для молодых государственных служащих. Поэтому важными мерами мотивации для них на этом этапе могут быть:

- налаживание системы внутренней коммуникации – обмена информацией на разных уровнях: вертикальном и горизонтальном;
- организация обратной связи от руководителя, коллег и подчиненных после завершения каждого важного дела;
- коллективное обсуждение планов и мероприятий организации;
- перекрестное обучение служащих и ознакомление их с работой, выполняемой в других отделах [3].

Государственная служба, построенная на основе карьерного развития, требует иной системы подготовки, основанной на системе должностей. В первом случае предполагается такая система подготовки, которая предоставляет возможности для профессионального развития и карьерного продвижения. Если государственная служба построена на системе должностей, такая подготовка является менее важной, поскольку специалисты принимаются

на определенную должность, и карьерное развитие этой системы, как правило, не предусмотрено [3].

В системе карьерного развития первостепенное значение имеет начальная подготовка, а также адаптационная подготовка. Государственные служащие, впервые принимающиеся на государственную службу, не имеют специальной подготовки для выполнения своих обязанностей. Начальная подготовка направлена на получение общих знаний и навыков, необходимых для работы в муниципальной службе. Адаптационные программы предоставляют специальную подготовку для выполнения новых функций после или до перевода на другую или более высокую должность. В системе должностей подготовка может быть менее важной, поскольку специалисты принимаются на конкретную должность. Однако даже таким специалистам может потребоваться подготовка в течение их трудового стажа для совершенствования навыков, учитывая новые технологии или другие инновации [5].

Подводя итог, можно сделать вывод, что профессионализм и эффективность органов государственного управления в значительной степени зависят от организации их профессиональной карьеры. Действительно, перспективы карьерного развития является одним из главных факторов для удержания лучших работников на государственной службе, так общей тенденцией является тот факт, что зачастую государственные органы оставляют молодежь и наиболее образованные кадры, а учет их профессиональных качеств при продвижении по службе – главный мотивирующий фактор для улучшения успехов и компетенций [4].

Основными критериями продвижения государственных служащих по службе и оплаты их труда должны быть результаты успешной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Главным условием профессионализации государственной службы и мотивации государственных служащих является достойная оценка их заслуг в процессе развития служебной карьеры. Эта оценка происходит путем установления соответствующей системы оценивания, которая позволяет

принимать решение о карьеры на основании справедливой оценки качеств и профессиональных достижений работников и обеспечивает продвижение работников только при условии объективного признания их компетентности [2].

Дискуссионным является вопрос об установлении заработной платы и премии только в соответствии с постоянными критериями (выслуга лет, ранг и т.д.) абсолютно без учета профессиональных качеств государственного служащего, достигнутых в работе результатов, является введение процентного соотношения между оплатой труда и заслугами с целью повышения мотивации государственных служащих. Процесс справедливого распределения надбавок к заработной плате возможен только при условии объективизации процедуры аттестационной оценки государственных служащих.

Эффективным методом стимулирования персонала к работе является информирование его о том, что ждет от него руководство учреждения. Каждый государственный служащий испытывает потребность того, чтобы то, что он делает, было положительно или отрицательно оценено. Это позволяет ему корректировать свою деятельность.

Таким образом, мотивация по компонентному составу и структуре является сложной, обеспечивает надлежащую служебную деятельность, способствует профессиональному совершенствованию и карьерному развитию государственных служащих.

В целом повышение профессиональной компетентности и карьерного роста государственных служащих с помощью мотивации играют значительную роль в системе государственного управления, стимулируют к добросовестному и инициативному труду государственных служащих, что приводит к улучшению общественных отношений в нашем государстве.

Библиографический список

1. Волнухина Е. Новая система мотивации / Е. Волнухина, Ю. Мельник // Служба кадров и персонал. – 2004. – № 5. – С. 12–16.

2. Крюгер Инго. Кадровый менеджмент / Под ред. А. Тогулева. – TRANSFORM., R. v. Decker’s Verlag Heidelberg, 1996. – 75 с.

3. Ремизов Т. И. И все это называют мотивацией // Служба кадров и персонал. – 2004. – № 5. – С. 12–16.

4. Служебная карьера / Кол. авт.; Кер. – Е. В. Охотский. – М.: ПАО Изд-во Экономика, 1998. – 302 с.

5. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А. И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 488 с.

6. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

References

1. Volnukhin E A new system of motivation / E. Volnukhin, Yu. Melnik // Human Resources and Personnel– 2004. – № 5. – P. 12–16.

2. Kruger Ingo. Human Resource management / ed. A. Togulev. – TRANSFORM., R. v. Decker’s Verlag Heidelberg, 1996. – 75 p.

3. Remizov T.I. And all this is called motivation // Human Resources and Personnel – 2004. – № 5. – P. 12–16.

4. Career career number of authors E. V. Okhotskiy M.: PAO Publishers economy, 1998. – 302 p.

5. Human Resource Management: A Textbook / General. Edition. A.I. Turchinov. – M.: publishing house RAGS, 2003. – 488 p.

6. Human Resource Management: A Textbook / ed. T.Y. Bazarov, B.L. Eremin. 2-nd publishing house. – M.:UNITS, 2002. – 560 P