

Синицын Е.В.

студент магистратуры

Тольяттинский государственный университет

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) ОРГАНОВ
УПРАВЛЕНИЯ**

Аннотация: Статья посвящена исследованию особенностей мотивации труда персонала государственных и муниципальных органов управления в Российской Федерации. Рассматриваются ключевые факторы, влияющие на мотивацию государственных служащих, такие как материальные и нематериальные стимулы, карьерный рост и социальная защита. Особое внимание уделяется методам мотивации, используемым в государственных учреждениях, а также проблемам, с которыми сталкиваются сотрудники в процессе профессиональной деятельности. Подчеркивается необходимость создания гибкой и эффективной системы мотивации для повышения эффективности работы государственных органов и удовлетворенности служащих.

Ключевые слова: мотивация труда, государственные служащие, кадровая политика, социальная защита, материальные стимулы, нематериальная мотивация, карьерный рост, цифровизация.

Sinitsyn E. V.

Master's degree student

Togliatti State University

FEATURES OF LABOR MOTIVATION IN PUBLIC (MUNICIPAL) AUTHORITIES

Abstract: This article analyzes legislation-governing citizens' right to privacy, personal and family confidentiality in the Russian Federation and foreign countries. The study examines key regulatory frameworks protecting personal data and private life of Russian citizens. The paper also investigates international privacy protection standards. The article emphasizes the importance of improving legislation in the context of digitalization and technological changes.

Keywords: right to privacy, personal information, protection of rights, Constitution of the Russian Federation, international standards, personal data.

Мотивация труда персонала в государственных и муниципальных органах управления является ключевым элементом в обеспечении высокой эффективности функционирования государственного аппарата. В рамках современной кадровой политики государственных учреждений Российской Федерации, мотивация является важнейшим фактором достижения стратегических целей, таких как развитие гражданского общества, улучшение качества государственных услуг, обеспечение социально-экономического роста и поддержка общественного порядка.

Однако одной из наиболее значимых проблем управления персоналом в органах государственного и муниципального управления остается формирование эффективной системы мотивации труда. В отличие от частного сектора, где основными мотивационными факторами являются заработная плата, премии и бонусы, в государственных учреждениях мотивация часто основывается на других принципах, таких как стабильность, социальная защищенность и интерес к общественно значимой деятельности.

Согласно Федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» (ст. 10), различаются два типа государственных

служащих: федеральные и государственные гражданские служащие субъектов Российской Федерации. Мотивация этих служащих требует комплексного подхода, включающего как материальные, так и нематериальные стимулы.

Материальная мотивация в государственных и муниципальных органах управления традиционно включает в себя заработную плату, премии, надбавки за выслугу лет, а также различные дополнительные выплаты, такие как премии за выполнение сложных и важных задач. Однако существующие ограничения в бюджете и нормативной базе часто сужают возможности для эффективного использования системы премирования. В отличие от коммерческого сектора, где гибкие бонусные системы могут быть адаптированы под результаты работы сотрудников, в государственных учреждениях существует жесткая бюджетная дисциплина, что ограничивает возможности для выплаты крупных бонусов.

Нематериальная мотивация играет важную роль в государственных органах, где стабильность, профессиональное развитие и работа на общественно значимые цели становятся важными источниками внутренней мотивации для сотрудников. Теория мотивации общественного служения (PSM), предложенная Дж. Перри и Л. Вайс, подчеркивает важность просоциальных мотивов, таких как стремление участвовать в выработке государственной политики и приверженность государственному долгу.

Мотивация труда персонала государственных органов управления зависит от множества факторов, которые можно разделить на внешние и внутренние. Внешние факторы включают:

- бюджетные ограничения, влияющие на размеры заработной платы и премий;
- законодательные и нормативные акты, регулирующие систему оплаты труда и предоставление социальных гарантий;

- организационная структура, включая возможности карьерного роста и профессионального развития.

Внутренние факторы связаны с личными ценностями и убеждениями сотрудников, их удовлетворенностью от работы, отношением к коллективу и управленческому стилю. Внутренние мотивы включают:

- желание быть признанным за успешную работу и достигнутые результаты;
- ожидание карьерного роста и повышения профессиональных навыков;
- приверженность идеям государственного служения и служения обществу.

Несмотря на существующие усилия, направленные на развитие системы мотивации, в государственных и муниципальных органах управления по-прежнему существуют серьезные проблемы. Одной из основных является низкий уровень оплаты труда, который не соответствует высоким требованиям к квалификации госслужащих, что приводит к высокой текучести кадров и снижению привлекательности государственной службы. Данная проблема особенно актуальна в условиях высокой инфляции и растущих расходов на проживание. Другой важной проблемой является ограниченность карьерного роста и профессионального развития. Во многих государственных учреждениях отсутствуют четкие и прозрачные карьерные траектории, что затрудняет сотрудникам планирование своего профессионального пути.

Кроме того, отсутствие прозрачной системы премирования и ограниченные возможности для дополнительных поощрений являются значимыми факторами, влияющими на мотивацию. В государственных структурах часто нет четких критериев для получения премий, что вызывает недовольство среди сотрудников и воспринимается как несправедливость.

Для эффективного стимулирования труда персонала в государственных и муниципальных органах управления необходимо использовать как материальные, так и нематериальные методы мотивации. Среди основных методов можно выделить:

- системы премирования, надбавок за выслугу лет, бонусов за достижение целей и выполнения сложных задач;
- создание благоприятной рабочей атмосферы, организация корпоративных мероприятий, программы развития персонала, повышение статуса сотрудников, признание их заслуг;
- медицинская страховка, программы по улучшению здоровья, отпускные дни и другие мероприятия, направленные на повышение благополучия сотрудников;
- вознаграждение за предложения, которые приводят к улучшению процессов и повышению эффективности работы.

Таким образом, эффективная система мотивации труда персонала государственных и муниципальных органов управления требует комплексного подхода, который сочетает материальные стимулы с нематериальными, а также создает условия для долгосрочной мотивации и развития сотрудников.

Использованные источники:

1. Дильманбетова Э. Р., Романов В. А. Способы развития мотивации у государственных и муниципальных служащих // Вестник экспертного совета. 2022. №1 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sposoby-razvitiya-motivatsii-u-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-sluzhaschih> (дата обращения: 27.05.2024).

2. Коретников Н. В., Субботина Т. Н. Создание системы мотивации труда и принципы мотивации в государственном и муниципальном

управлении // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 5-2 (75). С. 81-85.

3. Поздняков С.В. Направления совершенствования системы мотивации персонала Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2023. № 6 (54). С. 94-97.