

Аветисян А.М.

студентка 2 курса магистратуры

Научный руководитель: Анисимова Н.Н., к.э.н.

Сочинский государственный университет

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ
УПРАВЛЕНИЯ**

***Аннотация:** Для успешного управления людьми каждый руководитель должен хотя бы в общих чертах представлять, каковы основные мотивы поведения его сотрудников, как можно воздействовать на них и каких результатов при этом ожидать. Исходя из этого, он либо изменяет мотивационную структуру их поведения, развивая желательные мотивы и ослабляя нежелательные, либо осуществляет прямое стимулирование действий государственных служащих.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование труда, премирование работников, материальные стимулы.*

Avetisyan A.M.

Second year student of master's degree

Anisimova N.N., candidate of Economic Sciences

Sochi State University

**Motivation and stimulation of personnel of state and municipal
government bodies**

***Annotation:** For successful management of people, each manager should at least have a general idea of what the main motives for the behavior of his employees are, how to influence them and what results to expect at the same time.*

Either based on this, he changes the motivational structure of their behavior, developing desirable motives and weakening undesirable ones, or he directly stimulates the actions of a civil servant.

Keywords: *motivation, labor incentives, employee bonuses, material incentives.*

Под стимулированием понимается внешний по отношению к персоналу процесс управленческого воздействия, идущего от конкретного руководителя или органа управления и основывающегося главным образом на субъективном понимании системой управления этого воздействия, направленного на мотивы работников. Стимулирование осуществляется администрацией организации.

Мотивацию служащих государственного управления, безусловно, повышают материальные стимулы, прежде всего система денежного содержания.

Условия выплаты премий устанавливаются руководителями органов государственной власти и закрепляются в нормативных актах. Их размер определяется исходя из результатов деятельности государственного служащего и максимальными размерами не ограничивается.

Источниками мотивации и получаемого от работы удовлетворения для государственных служащих являются не только внешние факторы, такие, как величина денежного содержания, но и различные факторы, внутренне присущие непосредственно государственной службе. Они включают в себя патристические чувства удовлетворения от служения на благо народа и государства.

Снижение уровня мотивации государственных служащих вызвано такими факторами, как неустойчивая занятость, неадекватное денежное содержание, невозможность получить льготы, гарантированные нормативными правовыми актами, и др. Реформирование системы государственной службы призвано восстановить престиж и авторитет

служения обществу в такой сфере занятости, как государственная и муниципальная служба.

Денежное содержание работников обычно состоит из должностного оклада в соответствии с замещаемой им должностью, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат. При этом к дополнительным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- ежемесячное денежное поощрение;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификацию;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- материальная помощь.

Остановимся на более подробном рассмотрении надбавки за выслугу лет, которая устанавливается в процентах к должностному окладу муниципального служащего в следующих размерах (таблица 1).

Таблица 1 – Надбавка за выслугу лет в процентах

При стаже муниципальной службы	Предельный размер надбавки (в процентах)
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 7 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Отметим, что, согласно закону, за успешное и добросовестное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему могут применяться следующие виды нематериальных поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой.

При выполнении своей работы добросовестно и ответственно сотрудники могут быть награждены почетными грамотами. Также грамотой может быть награжден сотрудник, выполняющий специальные задания, придерживающийся активной гражданской позицию, преданный коллективу и вносящий личный вклад в развитие организации, а также за другие заслуги. Вручение почетной грамоты производится в торжественной обстановке в присутствии коллег и руководства. Совместно с почетной грамотой могут быть вручены также ценные подарки.

При условии, если сотрудник зарекомендует себя ответственным служащим, выполняющий свои обязанности грамотно, в кратчайшие сроки, ему объявляется благодарность, которую заносят в его личное дело и в отдельных случаях могут занести в трудовую книжку. Благодарность объявляется в торжественной обстановке в присутствии всего коллектива.

Таким образом, мы выяснили, что для материального стимулирования труда в организации применяются методы, которые мы условно разделили на две группы: выплаты ежемесячные и носящие единовременный характер.

Подводя итог, можно сказать, 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.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) – [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/; дата обращения: 10.06.2020
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 400 с.

3. Кузнецова, И. Н. Мотивация персонала / И. Н. Кузнецова. // Молодой ученый. — 2018. — № 21 (207). — С. 258-259. — [Электронный ресурс] URL: <https://moluch.ru/archive/207/50827/>; дата обращения: 26.11.2020.

4. Хохлова Е. Д. Современные подходы к мотивации персонала организации / Е. Д. Хохлова. — // Молодой ученый. — 2019. — № 46 (284). — С. 364-366. — [Электронный ресурс] URL: <https://moluch.ru/archive/284/64030/>; дата обращения: 03.11.2020