

Ботнарь Д.Ю.

Студент магистратуры 2 курс
факультет "Государственное и Муниципальное управление"
Сочинский государственный университет
Россия, г. Сочи

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: В статье рассматриваются основные проблемы в мотивации сотрудников местных властей, их нежелание и не заинтересованность в работе. Предлагаются варианты их решения. И повышения трудоспособности в коллективе.

Ключевые слова: мотивация и стимулирование, мотивация сотрудника, стимулирования сотрудников гос. управления, местное самоуправление, местные органы власти.

Botnar D.Y.
master student 2 year of studying,
faculty "State and Municipal Management"
Sochi State University
Russia, Sochi

MOTIVATION AND STIMULATION OF LOCAL SELF- GOVERNMENT BODIES

Annotation: The article discusses the main problems in the motivation of local authorities, their unwillingness and lack of interest in the work. Options for solving them are proposed. And increasing work capacity in the team.

Keywords: motivation and incentives, employee motivation, employee incentives management, local government, local authorities.

В современном российском обществе сложилось мнение о незначительности служащих органов местной власти. Часто именно поэтому происходит уменьшение мотивации работника к работе, нарушение строгого контроля над сотрудниками и корпоративной этики, это нередко и приводит к тому, что человек использует свои полномочия в собственных интересах, забыв о целях организации, потребностях района[1].

Решение данных проблем в первую очередь идет через поиск понимания мотивации муниципальных служащих. Чтобы правильно ориентироваться в выборе мотивации работников, нужно выяснить, что приводит людей в органы местного самоуправления. Общество подвержено постоянным изменениям, движению целей, смене идеалов. Сам современный человек меняется. И вместе с ним должны меняться и мотивационные тенденции.

Теория Маслоу внесла важный вклад в понимание того, что лежит в основе стремления людей к работе. Руководители определённых организаций стали понимать, что мотивация людей определяется разными видами их потребностей. Для того чтобы мотивировать человека, начальник должен удовлетворить важные потребности подчинённого [2].

Совсем недавно руководители мотивировали своих подчинённых материально, сейчас ситуация изменилась, так из-за высоких социально-экономических благ, люди стали повышать требования к потребностям. Отсюда можно сделать вывод, чем выше потребность, тем сильнее организация должна искать способ мотивировать подчинённого и создавать ему условия для получения нужных ему условий для жизни. Поскольку со временем потребности меняются, нельзя рассчитывать только на определённый способ мотивации.

Теория мотивации определяет важность трех взаимосвязей:

1. «Затраты труда - результаты» — это ожидаемое соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами.
2. «Результаты - вознаграждение» — это ожидания определенного вознаграждения или поощрения в ответ на достигнутый уровень результатов.
3. «Удовлетворенность вознаграждением» — это уровень удовлетворения или неудовлетворения, возникшее вследствие получения вознаграждения. Поскольку у разных людей потребности и пожелания различаются, то определённое вознаграждение, в ответ на достигнутые результаты, может и не иметь никакой ценности.

В общем виде формула мотивации выглядит:

Мотивация = Затраты - Результат * Результат - Вознаграждение * Ценность вознаграждения или Ожидание того, что усилия дадут желаемые результаты * Ожидание того, что результаты повлекут за собой ожидаемое вознаграждение[4].

Ожидаемая ценность вознаграждения = Мотивация.

И всё-таки в современности материальное вознаграждение является основным, фактором поведения служащего.

Такой метод стимулирования труда муниципальных служащих, нацеленный на создание определенных условий для привлечения на работу квалифицированных работников. Но эти способы не направлены на улучшение результатов работников. На основе методов стимулирования труда персонала, рекомендуется применение следующих стимулов.

Материальные стимулы:

1. Повышение должностного оклада: за увеличение объема и сложности работ; за рост квалификации; за совмещение должностей и функций.

2. Премии: за улучшение результатов работы и развития курируемой сферы (отрасли); за повышение качества муниципальных решений; по итогам работы за год.

Моральные стимулы - Корпоративные, городского, регионального, национального значения.

Стимулы социальной карьеры – Стремление быть признанным в обществе, регионе, коллективе.

Социально-натуральные стимулы - Выделение для работника квартиры, машины.

Социальные стимулы - Бесплатное питание на работе и медицинское обслуживание; оплата транспортных расходов или жилья работников; выделение беспроцентных кредитов.

Психологические стимулы формируются на основе совершенствования руководства, когда на работе соблюдаются этические нормы: социальная

справедливость, соблюдение прав человека, воспитание чувства высокой ответственности; соблюдение правил делового этикета[3].

На сегодняшнее время деятельности муниципальных служащих довольно сложна. Поэтому существующая система мотивации труда служащих в органах местного самоуправления имеет множество недостатков. Но также у нее есть большое количество неиспользованных преимуществ: огромный материал мотивационных механизмов. Проблема лишь в том, чтобы научиться их грамотно использовать.

Неправильно оцененный труд работников часто служит причиной выхода полноценного служащего из строя муниципальной службы.

Использованные источники:

1. Липинский Д.А. О некоторых проблемах системы юридической ответственности // Право и политика, №12, 2014.
2. Маслоу А. Мотивация и личность, переиздание СПб, 2018.
3. Уткин Э.А., Денисов А.Ф. Государственное и муниципальное управление, М., 2016.
4. Шамарова Г.М. Современные тенденции мотивации труда муниципальных служащих // Управление персоналом, № 22, 2017.