

Автор:

Захарова Татьяна Николаевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в статье рассмотрена система мотивации и стимулирования трудовой деятельности муниципальных служащих. Проведено исследование на удовлетворенность действующей системой мотивации и стимулирования труда муниципальных служащих.*

***Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, система мотивации, стимулирование трудовой деятельности, удовлетворенность, действующая система мотивации, муниципальные служащие.*

Эффективная система мотивации и стимулирования труда играет значительную роль в привлечении и сохранении на службе служащих соответствующей квалификации, а также стимулирует сотрудников к повышению работоспособности.

Целью данной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности муниципальных служащих.

Объектом исследования является муниципальные служащие одного из муниципальных районов Республики Саха (Якутия).

Предметом является система мотивации и стимулирования трудовой деятельности муниципальных служащих.

Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации включает следующие основные элементы: цели и задачи системы, стратегию и политику организации в области мотивации и стимулирования, принципы мотивации и стимулирования труда.

Главная цель формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала – обеспечение достижения целей организации путем привлечения и сохранения высококвалифицированного персонала, и посредством эффективной, сильной и устойчивой мотивации, формируемой на основе комплексного стимулирования [2].

Мотивация является одним из основных показателей готовности муниципальных служащих к эффективному осуществлению своих профессиональных обязанностей. Поэтому, необходимо применение мотивации на муниципальной службе, как моральной (карьерный рост, льготные путевки, ценные подарки, благодарственные письма и грамоты, социальный пакет), так и материальной. Сочетание этих видов мотивирования залог успешного руководства.

В мотивации муниципальных служащих акцент делается на материальное стимулирование. Значительное влияние здесь оказывают различные надбавки к должностному окладу муниципального служащего, в частности надбавки за квалификационный разряд, а также премии.

Наиболее действенной формой нематериального стимулирования для муниципальных служащих будут благодарности и признание, новые перспективы роста.

Для муниципального служащего вообще характерно стремление к чувству признания и уважения со стороны коллег, а также принадлежности к коллективу. Каждый служащий стремится показать, на что способен и насколько значим для других [1].

Для оценки удовлетворенности муниципальных служащих одного из муниципальных районов Республики Саха (Якутия) действующей системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности было проведено анкетирование. В

результате проведенного исследования мы выяснили, что большинство сотрудников хотят совершенствовать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Мы считаем, что необходимо разделить работников на группы и в соответствии с их интересами, потребностями и желаниями разработать каждому индивидуальный подход мотивирования и стимулирования. Для совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности муниципальных служащих мы предлагаем:

- поддерживать и развивать сложившиеся традиции морального стимулирования: отмечать совместно праздники, предоставлять возможность заниматься на стадионе;

- проводить раз в год опросы по удовлетворенности сотрудников работой для получения обратной связи по эффективности системы мотивации и стимулирования, также рассмотреть предложения сотрудников;

- индивидуальный подход к мотивации отдельных сотрудников;

- нематериальные льготы и привилегии персоналу: предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе;

- сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда;

- организовать коллективный отдых.

Данные мероприятия по совершенствованию системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности позволят более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия.

Список литературы

1. Айдаева С.А. Экономическое стимулирование муниципальных служащих / С.А. Айдаева, И.С. Амаханов // Проблемы теории и практики управления развитием социально-экономических систем: М. науч. тр. – М., 2016. – С. 19–21.

2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева; под. ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2011. – С. 319–333.