(cc) BY

Автор:

Васильева Асия Васильевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация*: в статье рассмотрены особенности мотивации трудовой деятельности муниципальных служащих. Автором проведено исследование по выявлению типа мотивации муниципальных служащих по тесту Герчикова, даны рекомендации по мотивации.*

Ключевые слова*: персонал, мотивация, муниципальные служащие.*

Особенностью управления персоналом муниципальной службы в настоящее время является возрастающая роль личности работника. Соответственно меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации государственных и муниципальных служащих в настоящее время используют как финансовые, так и нематериальные методы вознаграждения [2].

Актуальность данной работы определяется сложностью создания рациональной системы мотивации и стимулирования труда персонала на практике, поскольку попытки приспособить классические теории мотивации к реальным условиям деятельности государственных и муниципальных служащих во многом не систематизированы, что затрудняет использование технологий и методов мотивации.

Целью данной работы является выявление мотивации муниципальных служащих и ее повышение.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Предметом исследования является мотивация сотрудников администрации МР «Амгинский улус (район)».

Объектом исследования является сотрудники администрации МР «Амгинский улус (район), который является органом местного самоуправления муниципального района «Амгинский улус (район), осуществляющим исполнительно-распорядительные функции и полномочия по предметам ведения местного самоуправления в муниципальном районе в пределах, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) и Положением об администрации МР «Амгинский улус (район)» [1].

Методикой исследования выступает тест Герчикова [3]. Тест оценки мотивации Герчикова позволяет выявить, какой из пяти типов мотивации согласно теории Герчикова наиболее свойственен оцениваемому:

– инструментальный (ИН);

– профессиональный (ПР);

– патриотический (ПА);

– хозяйский (ХО);

– люмпенизированный (ЛЮ) [4].

Исследование данной организации проводилось в мае 2017 года. Целью данного исследования является выявление мотивации сотрудников. В исследовании приняло участие 10 сотрудников, из них 40% мужчин и 60% женщин.

По полученным результатам среди респондентов выявлены 4 сотрудника с патриотическим типом мотивации, 2 сотрудника – профессиональным, 2 сотрудника – хозяйского, 1 сотрудник – люмпенизированного и 1 сотрудник инструментального типа мотивации.

По полученным результатам рекомендуем следующие формы стимулирования к каждому типу мотивации сотрудников.

Инструменталу (10% респондентов) рекомендуется такая форма стимулирования как – денежная (заработная плата, включая все виды премий и надбавок) и может быть применена натуральная форма стимулирования (покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Профессионалу (20% респондентов) рекомендуются организационные формы стимулирования (условия работы, ее содержание и организация), может быть применена денежная, моральная форма стимулирования и участие в управлении.

Патриоту (40% респондентов) рекомендуется моральная форма стимулирования (грамоты, награды, доска почета и пр.) и могут быть применены негативные (неудовольствие, наказания, угроза потери работы), натуральные (покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.), методы стимулирования, а также привлечение к совладению и участию в управлении.

Хозяину (20% респондентов) рекомендуется участие в управлении, а также денежные и организационные методы стимулирования.

Люмпен (10% респондентов) рекомендуется негативная, натуральная формы стимулирования и патернализм (дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха и пр.).

Таким образом, мы выяснили типы мотивации сотрудников и методы их стимулирования. В организации преобладают сотрудники патриотического типа, что означает высокую лояльность сотрудников.

Итак, мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознано или же не осознано совершать некоторые поступки. Они задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентирующую на достижение определенных целей.

Список литературы

1. Администрация МР «Амгинский улус (район)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mr-amginskij.sakha.gov.ru/

2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, М.В. Ловчева. – М.: Инфра-М, 2013. – С. 287–309.

3. Тест Герчикова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/tool/test-ocenki-motivacii-gerchikova

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)