

Захарова Татьяна Николаевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** представленная статья посвящена проблемам мотивации и стимулирования труда муниципальных служащих. Отмечается, от чего зависит их трудовая деятельность.*

***Ключевые слова:** муниципальные служащие, мотивация труда, стимулирование труда, специфика труда.*

Сегодня формирование муниципальных служащих, адаптированных к нынешним условиям экономики, сочетающих стратегический подход с высоким профессионализмом, является условием реализации долгосрочной эффективной стратегии государства, направленной на удовлетворение интересов и потребностей населения.

Трудовую мотивацию подразделяют на три основные категории. Во-первых, это «вознаграждение», которое включает все виды оплаты труда в денежной и натуральной форме, премии, предоставление работникам и их семьям разнообразных льгот и форм социального обеспечения и даже возможности незаконного использования работником чего-либо на рабочем месте для собственной выгоды. Однако в системе стимулирования труда ведущее место занимает заработная плата. Она является главным источником повышения благосостояния трудящихся, поскольку составляет три четверти их доходов [3]. Во-вторых, это различные виды «принуждения». Принуждение также может быть денежным, а может быть административным или даже включающим уголовную ответственность. В-третьих, это мотивы, обозначаемые как «побуждение». В данную

категорию входит все, что связано с осознанием работником важности и нужности эффективного труда, его гордостью своей квалификацией или результатами работы, патриотизмом, желанием всеобщего признания и уважения и т.д. [4].

Специфику трудовой деятельности муниципального служащего придают своеобразная регламентация служебных отношений, неопределенность оценки конечных результатов работы, отсутствие возможности проследить связь между трудовыми затратами служащего и величиной получаемой им заработной платы. Исследование структуры мотивов муниципальных служащих показало, что основными мотивами являются работа заработной платы и других благ, получение общественного признания, самоутверждение и самореализация. Основная проблема мотивации персонала в том, что муниципальные служащие не готовы работать ради достижения совместных с организацией целей, так как большинство служащих работают ради заработной платы, самоутверждения и самореализации, наблюдается низкий интерес к выполняемой работе. Отсюда следует, что применяемые методы стимулирования руководством организации в большинстве случаев не соответствуют мотивам муниципальных служащих.

К факторам, организующим мотивацию муниципальных служащих, относят указания руководителя, должностной регламент и личная ответственность за порученное дело. К мотивации, которая носит разумный характер, относится выполнение должностных обязанностей, так как данная деятельность может быть рационально описана и зафиксирована в документе, регламентирующем деятельность служащих [6].

Таким образом, трудовая деятельность муниципальных служащих зависит не только от объективных общественных и экономических условий, но и от внутренних личных мотивов.

Муниципальная служба является особой сферой деятельности и к ней применимы далеко не все общепринятые методы и способы стимулирования, которые подходят для других сфер деятельности. Муниципальные служащие в процессе своего труда должны ориентироваться не только на эффективный и полезный труд, но и на интересы всего общества [5]. Их трудовая деятельность должна

быть инициативной и творческой при реализации служебных целей и задач, и при этом она обязана строго соответствовать законодательству, в рамках которого осуществляется [1].

Специфическими критериями, присущими труду муниципальных служащих, являются: направленность труда; сфера его приложения; специфика интеллектуальной составляющей в части конечных результатов труда; специфика творчества в части его нормативной ограниченности; характер разрешаемых противоречий; способ воздействия на объект управления; высокая степень регламентации профессиональной деятельности [2].

Список литературы

1. Анохина Н.М. Совершенствование системы контроля, мотивации и стимулирования муниципальных служащих // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики». – 2012. – №11–12.

2. Большакова М.Ю. Специфика мотивации и стимулирования муниципальных служащих // Актуальные проблемы государственного и муниципального управления современной России: М. науч. тр. – М., 2016. – С.37–40.

3. Зырянова Т.В. Проблемы мотивации и стимулирования труда государственных и муниципальных служащих. Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления в XXI веке: Сборник материалов XIV-й международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 148–153.

4. Томаев Б.И. Анализ особенностей мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих Российской Федерации // Вестник экспертного совета. – 2016. – №2(5). – С. 108–112.

5. Федеральный Закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06 октября 2003 г. №131.

6. Чуднова О.В. Особенности управления системой мотивации персонала в органах государственной и муниципальной власти: социологический анализ / О.В. Чуднова, Е.С. Сен // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – №5–2 (45). – С. 11–22.