

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Система мотивации государственных гражданских служащих субъекта
Российской Федерации**

Научный руководитель – Михнева Светлана Владимировна

Лапшина Анастасия Романовна

Студент (бакалавр)

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград,
Россия

E-mail: nastya.lapshina.999@mail.ru

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что стимулирование и мотивация работников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она является движущей силой для достижения цели организации. Система стимулирования персонала представляет собой значительный интерес, как с социологической, так и с управленческой точки зрения по ряду причин. Во-первых, актуален поиск новых методов стимулирования трудового поведения работника. Во-вторых, не менее важным является прогнозирование трудового поведения в связи с влиянием различных факторов стимулирования на сотрудников. Исследование форм и методов мотивации персонала способствует раскрытию трудовой деятельности человека с точки зрения его потребностей, мотивов и стимулов, а в последствии и его стимулирования, что позволит систематизировать потребности персонала для эффективного управления. В государственном управлении мотивация является более сложным и важным элементом из-за специфики деятельности государственных органов (высокий материальный и человеческий риск, большая степень ответственности и т.п.). Развитие системы мотивации в государственном органе позволяет повысить эффективности труда государственных гражданских служащих. Степень эффективности деятельность государственных органов, в свою очередь, является показателем престижа страны и уровня ее социально-экономического развития. Проблема формирования системы мотивации государственных гражданских служащих имеет важное значение в настоящее время. Так, в ряде научных публикаций (в работах С.В. Баженов, Э.А. Уткин) предложены различные рассуждения по поводу данной проблемы [1, 2]. Так, например, теория С.В. Баженова [1] и Э.А. Уткина [2] основана на утверждении, что на мотивацию человека влияет множество факторов, которые формируют результативный труд, а впоследствии ведут к удовлетворению работника. [3]. Изучение данной проблематики осуществлялось на основе панельного социологического исследования, проведенного с применением метода анкетирования ежегодно с октября 2018 по 2020 года среди государственных служащих Администрации Волгоградской области (сплошной опрос, панель составляла 40 человек). Анкета исследования включала в себя три основных блока вопросов: общие представления о мотивации государственных служащих и проблемы системы ее формирования на службе, личное отношение к данному вопросу респондента и роль Губернатора Волгоградской области в поддержании уровня мотивации государственных гражданских служащих. Анализ полученной информации позволил изучить уровень мотивации государственных служащих и сделать следующие выводы: 1. В Администрации Волгоградской области нет государственных служащих, которые были бы полностью удовлетворены материальными и нематериальными стимулами деятельности; 2. Мотивированность условиями труда по десятибалльной шкале составила 6,6 баллов; 3. Около 154. Около 505. Остальные, особенно это касается более молодых, - возможность получить образование, опыт, связи, а потом уйти на более высокие должности и зарплату в бизнес.

Эти данные свидетельствуют о вполне приемлемом уровне мотивации на государственной службе, но все же некоторые государственные служащие нуждаются в повышении уровня заинтересованности нахождения на государственной службе, улучшения условий труда, поощрению сотрудников и в моральном и материальном плане. Подводя общий итог, следует отметить, что с помощью анализа результатов исследования удалось выявить направления решения проблемы. Чтобы мотивировать трудовую деятельность в Администрации Волгоградской области можно ввести систему поощрения: за многолетний труд; добросовестный труд; за высокопроизводительный труд; личный вклад в работу государственного органа власти; выполнение особо важных задач. На данный момент необходимо пересмотреть действующие системы оплаты труда и внедрить более новые и современные, возможно заимствованные у других стран. Данные нововведения в конечном итоге должны обеспечить возрастание уровня мотивации в органах государственной власти.

Источники и литература

- 1) Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Интернет– журнал науковедение. 2015. № 4 (29). С. 1-4.
- 2) Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. М.: Изд-во ЭКМОС, 2016. 352 с.
- 3) Шебураков И. Б., Шебуракова О. Н. Мотивация государственных гражданских служащих: необходимость системного подхода. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2018. часть 5. № 3. С. 295–304.