**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ**

***Титенкова Е.А.***

***магистрант кафедры общей и социальной педагогики Институт педагогики, психологии и социологии, Сибирский федеральный университет***

***ИППС СФУ, Красноярск, Россия***

***eatitenkova@yandex.ru***

Принимая во внимание особенности характера труда муниципальных служащих: выполнение строго регламентированных функций, «отчуждение» себя в профессии, ограничение личных прав и свобод (необходимость соблюдения ряда ограничений и запретов), высокая коммуникативная нагрузка, соблюдение жестких авторитарно-бюрократических профессионально-ролевых требований, жесткие нормы трудовой дисциплины, высокая ответственность- возникает необходимость изучения мотивационных установок муниципальных служащих при прохождении ими муниципальной службы с целью разработки и внедрения специфических мотивационных способов и методов, направленных на улучшение качества работы, удовлетворенность служащих работой (процессом и результатом).

Эффективность труда, степень удовлетворенности работой, эмоциональное состояние работников в большей степени зависит от реализации их мотивационных установок. В центре внимания - конфликт ожиданий сотрудника от своей профессиональной деятельности и ее реального содержания. Ожидания в данном случае являются компонентом профессиональной мотивации, которая рассматривается как ключевая характеристика профессиональной деятельности, определяющая, в числе прочего, ожидания от работы, разочарования в работе и задающая русло, в котором протекает процесс профессиональной деятельности служащего.

Изучив существующие теории мотивации, представляется интересным и необходимым спроецировать существующие мотивационные типологии на целеполагание муниципальных служащих, чтобы экспериментально подтвердить гипотезу о зависимости эффективности труда от реализации мотивационных установок.

Опыт работы в предметной сфере деятельности (персонал муниципалитета) позволяет сделать следующий вывод: у работников, основным мотивом службы для которых является карьера, в случае не реализации данной мотивационной установки (даже при использовании альтернативных методов мотивации - установлении максимальных надбавок, направлении на повышение квалификации по различным тематикам, создании благоприятного психологического климата в коллективе) снижение эффективности профессиональной деятельности после четырех лет работы в одной должности избежать невозможно.

В основе профессиональной мотивации другой части муниципальных служащих находится желание стабильности, социальной защищенности, сохранения положения вещей, гарантии постоянной службы. Причиной снижения эффективности труда данной группы работников не является конфликт (как у «карьеристов», когда реальность не совпадает с ожиданиями). В отношении данной категории работников, по нашему мнению, эффективны на начальном этапе работы следующие способы и формы мотивации: конструктивная организация рабочего дня с четкой, последовательной постановкой задач, обозначением сроков выполнения задач, ежедневные краткие утренние планерки и вечерние – подведение итогов дня; внедрение положительной обратной связи и диалога (хвалить работника даже за рутинную работу, подмечать удачные варианты решения обыденной проблемы, научить работников признавать самому свои достижения, видеть их, отмечать их и радоваться им), искоренять культуру самопожертвования, стремиться организовать работу таким образом, чтобы избежать необходимости выполнять ее за рамками рабочего дня, в обеденный перерыв рекомендовать прогулки на свежем воздухе, исключить пользование в рабочее время социальными сетями - то есть принимать все меры по недопущению возникновения стресса, хронической усталости.

Итак, особенности мотивационной составляющей муниципальных служащих определяются в соответствии со спецификой и особенностями их труда, элементами, характеризующими систему местного самоуправления в целом, аспекты профессионального развития и карьерного роста муниципальных служащих, действующей системы вознаграждения по результатам их труда.

Литература

1. Акимова Е. Психологическое обеспечение профессионального развития // Государственная служба. – 2012. – № 3. – С. 13–16.

2. Борисова Е.Н. Мотивация персонала./ Е.Н. Борисова.//Управление персоналом. – 2014. - №1. – С. 22 – 28.

3. Гаранина В.Е. Теории мотивации в современном управлении. /В.Е. Гаранина.//Управление персоналом. – 2013. - №9. – С. 11 – 17.

4. Магомедов К.О. Местное самоуправление в Российской Федерации: проблемы функционирования и развития. Материалы социологического исследования. - М. 2015. – 112с.

5. Парфенова О.Н. Система мотивации гражданских служащих: опыт Российской Федерации и механизмы, используемые за рубежом // Юридические науки. – 2017. - № 7. – C. 118 – 123.

6. Пряжников Н.С. , Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.2001