

УДК 331.1

Китов Михаил Петрович
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия», г. Москва

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

***Аннотация:** В статье рассмотрены особенности стимулирования труда муниципальных служащих на современном этапе. Выделены основные способы стимулирования. Отдельное внимание уделено вопросам самомотивации муниципальных служащих.*

***Ключевые слова:** муниципальные учреждения, муниципальные организации, муниципальные служащие, кадровая политика, кадровое обеспечение, стимулирование, мотивация.*

Kitov Mikhail Petrovich
Master student OCHU VO "Moscow
International Academy", Moscow

STIMULATION OF LABOR OF MUNICIPAL EMPLOYEES AT THE PRESENT STAGE

***Abstract:** The article discusses the features of stimulating the work of municipal employees at the present stage. The main methods of stimulation are identified. Special attention is paid to the issues of self-motivation of municipal employees.*

***Key words:** municipal institutions, municipal organizations, municipal employees, personnel policy, staffing, incentives, motivation.*

Проявлением мотивации работника является непосредственная необходимость выполнить работу определенным образом.

Существуют два способа мотивирования работника. Первый способ подразумевает внешнее воздействие на работника, опираясь на мотивы, которые побуждают человека к определенным действиям и приводят к желательным результатам. Данный способ называется *стимулированием*, являющимся одним из средств, с помощью которых осуществляется мотивирование. При этом, чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование.

То есть, обучение как один из методов мотивирования людей формирует их интерес к делам организации, что побуждает работников осуществлять необходимые действия, не дожидаясь или вообще не получая соответствующего стимулирующего воздействия.

Таким образом, второй способ мотивирования ориентирован на формирование необходимых в работе мотивов через воспитательное и обучающее воздействие на работника. Понятно, что этот способ более сложен и продолжителен по времени, так как опирается на внутреннюю мотивацию работника и ее подкрепление результатами действий.

Следует отметить, что главной целью менеджмента любой компании должно стать формирование у сотрудников внутренней мотивации, поскольку именно тогда он начинает воспринимать себя как первопричину собственного поведения. Как следствие этого у работника снижается зависимость от положительных и отрицательных подкреплений со стороны руководства и растет самомотивация.

Выделим следующие индикаторы, по которым можно оценить уровень самомотивации у сотрудника (рис. 1).

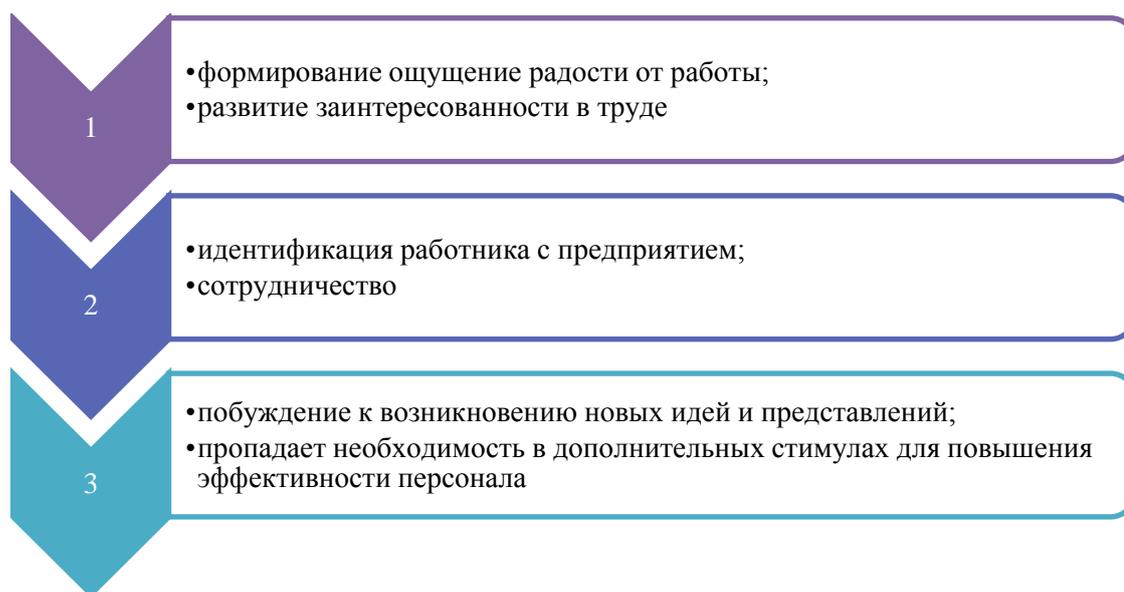


Рис. 1 Уровни самомотивации у сотрудника

Выделяют различные формы стимулирования, классифицируя их в две большие группы:

- материальное стимулирование: материально-денежное (заработная плата, премия), материально-неденежное (предоставление дополнительных социальных льгот);

- моральное стимулирование: морально-материальное (стимулирование свободным временем, продвижение по службе, творческий рост в профессии и т.п.), морально-психологическое (публичное признание, знаки отличия, формирование благоприятного климата на работе и т.п.).

Материальное стимулирование труда может быть денежным и неденежным.

К материальному вознаграждению относят: заработную плату; участие в распределении прибыли; премии; участие в капитале.

Участие в распределении прибыли – является сегодня широко распространенной системой вознаграждения. Развитие данной системы началось с попыток совершенствования организацией заработной платы

наемных работников с целью усиления ее мотивационного воздействия на результаты труда.

Для этого обосновывалась возможность выплат из прибыли или дохода организации тем работникам, чей вклад в формировании прибыли организации был наиболее весом и очевиден.

Существует ряд ключевых вопросов, от решения которых зависит эффективность реализации программ распределения прибыли: кто должен принимать участие в разработке и внедрении плана, как распределится степень участия в этих процессах между руководством и рабочим персоналом; какого размера подразделение будет охвачено планом; какой критерий будет использоваться для оценки трудового вклада.

Участие в прибылях используется предпринимателями как средство, способствующее сохранению социального мира внутри организации, и как фактор повышения заинтересованности в её экономическом успехе. Системы участия в прибылях различаются по показателям, условиям выплат, кругу лиц, получающих эти выплаты. В то же время система участия в прибылях имеет свою специфику применения. Она обеспечивает высокий экономический и социальный эффект в тех случаях, когда работники обладают своевременной и точной информацией о деятельности организации. Система участия в прибылях будет недостаточно эффективной, если она охватывает не весь персонал организации.

Специфической формой участия в прибылях организации является бонус наличностью или бонус акциями.

Преимущества бонусов в том, что их выплата дает сильную трудовую мотивацию и побуждает к высокопроизводительному труду даже отстающих работников, так как при расчете учитываются реально достигнутые результаты конкретного работника. Система выплаты бонусов достаточно гибка, их размеры колеблются в зависимости от

количества персонала, на который они распространяются. Бонусы не являются единственной формой премирования, они сочетаются с другими видами вознаграждений, применяемых в организациях.

В отдельных случаях, если поощрение отдельных работников неблагоприятно воздействует на психологический климат в трудовом коллективе, то система бонусов может быть использована для поощрения первичных трудовых коллективов групп, участков деятельности.

Текущие выплаты, будь то наличность или акции, производятся в конце отчетного периода. Корпоративная прибыль и индивидуальная деятельность – наиболее распространённая база для определения бонуса. Выплата бонуса может быть немедленной, отложенной или растянутой на 3-5 летний период, что создает «привязку» персонала к данной организации. Но такие системы делают слишком дорогостоящим для работника уход из организации.

Система участия в капитале базируется на показателях коммерческой и производственной деятельности организации при участии двух составляющих: труда и капитала. Участие в капитале по сравнению с выплатами заработной платы даёт предприятию преимущество: первоначально нет оттока денежных средств.

Использованные источники:

1. Государственная и муниципальная служба. - М.: Юрайт, 2019. - 368 с.
2. Дайана Залимхановна Валиева Муниципальная служба в Российской Федерации: правовое регулирование, проблемы // Закон и право. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/munitsipalnaya-sluzhba-v-rossiyskoy-federatsii-pravovoe-regulirovanie-problemy>

3. Кадровое обеспечение местного самоуправления: Учебное пособие для преподавателя. — М.: АНХ, 2007. — 936 с.
4. Агаева Я.К. Современные проблемы муниципальных служащих // Студенческий: электрон. научн. журн. 2019. № 9(53). URL: <https://sibac.info/journal/student/53/133973>
5. Немкович А.В. Кадровое обеспечение муниципальной службы: проблемы и перспективы развития // Бюллетень науки и практики. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovoe-obespechenie-munitsipalnoy-sluzhby-problemy-i-perspektivy-razvitiya>