

9. Крылова А.В. Реинжиниринг бизнес-процессов как инструмент повышения инвестиционной привлекательности предприятий // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2013. – № 2 (8). – С. 268-276.
10. Особенности развития предприятий в условиях эволюционной экономики / Под общ. ред. С.В. Шманева. – Орел: ООО «Картуш», 2012. – 194 с.
11. Паршутин И.Г., Самородова Е.М. Инновационное развитие как причина и следствие накопления капитала в условиях олигополистической конкуренции // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – № 2 (32). – С. 19-23.
12. Полякова Т.В. Механизмы развития малого и среднего предпринимательства в России и Орловской области // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки: материалы международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов (Орел, 28 октября 2015 г.) / под ред. Ю.П. Соболевой. – Орёл: Изд-во ОрелГИЭТ, 2015. – 332 с. – (Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки, вып. 1). – С. 267–273.
13. Проблемы модернизации и инноваций в российской экономике: монография / под ред. Шманева С.В., Голоктионовой Ю.Г. – Орел: ООО «Картуш», 2013. – 212 с.
14. Симонова Е.В. Формирование системы мониторинга рисков в малом бизнесе // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2014. – №4. – С. 66-69.
15. Сотникова Е.А., Лебедева О.А. Коммуникации и логистика в сфере услуг // Актуальные аспекты фундаментальных и прикладных исследований: сборник научных трудов / под общ. ред. И.Г. Паршутин. – Орёл: Изд-во ОрелГИЭТ, 2016. – 356 с. – (Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования, вып. 2). – С. 321–325.
16. Lisichkina N.V., Goloktionova Yu.G. Problems and prospects of retail trade development in small towns // Humanities and Social Sciences in Europe: Achievements and Perspectives, 3rd International symposium, 2014. – С. 189-192.

УДК 331.101.3:359.432

Куприн А.А.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Куприн Александр Александрович*, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», 302028, Россия, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru

Управление персоналом включает в себя несколько составляющих. К ним можно отнести кадровую политику, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Однако центральное место занимает исследование факторов роста производительности труда, путей роста творческой инициативы, а также стимулирование и мотивация работников. Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей.

Ключевые слова: мотивация, трудовая деятельность, муниципальные служащие, заработная плата, бюджетная организация.

Движущей силой в нашей жизни является мотивация. Именно она помогает человеку

* **Научный руководитель:** **Алехина Лариса Леонидовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru

стремиться к цели, является причиной его действий. Сама актуальность мотивации обусловлена тем, что мотивы – необходимые составные части успеха в жизни, карьере, личной жизни. И не имея мотивов, побуждающих к действию, человеком может завладеть бездействие, а в этом случае успех исключен.

Успешно функционирующая результативная система мотивации может оказать сильное воздействие на все сферы деятельности предприятия, поскольку способствует повышению эффективности использования трудовых ресурсов. Правильно мотивированные сотрудники – движущая сила хозяйственной деятельности предприятия. Чем сильнее мотивация, тем больше трудовая отдача работников.

В настоящее время работа в муниципальных органах власти не считается престижной среди современной молодежи. Это связано не только с маленькой заработной платой, но и со сложностью устройства на данную работу, так как для того чтобы претендовать на работу госслужащим, необходимо иметь специальное высшее образование, пройти конкурсный отбор на профессионализм и долго зарекомендовывать себя, чтобы повыситься в должности. К молодым сотрудникам нужно находить личный подход, с той целью, чтобы выявлять приоритеты молодых специалистов. Кроме того, стабильный, давно работающий коллектив может быть недружелюбно настроен на появление новых работников, особенно с большой разницей в возрасте. Приходится долго адаптироваться и привыкать к условиям труда. Следует по возможности проводить беседы со сложившимся коллективом по поводу молодых сотрудников и давать работникам понять, насколько молодые специалисты необходимы для предприятия и насколько тяжело им бывает привыкнуть к новому окружению [4].

В последнее время престиж государственной службы снижается. Привлечь для работы способных, профессионально подготовленных работников становится все более проблематично. Эти процессы усугубляются ежегодными преобразованиями, что приводит к текучести работников аппарата.

Проблемой управления мотивацией муниципальных служащих является и необходимость тщательного наблюдения за работниками для определения их активных потребностей. Для этого необходимо регулярно проводить достоверные исследования среди персонала социологическими методами, экспертными методами [3].

Корпоративные ценности муниципальных служащих базируются на общечеловеческих ценностях и современных представлениях о роли персонала в эффективном развитии компании. Так, одной из ценностей компании является профессионализм, т.е. способность сотрудников осваивать и применять в работе новые знания и технологии, быть ответственными за результаты работы, добросовестное исполнение своих обязанностей, опыт, лидерство.

Плюсов в муниципальной службе все-таки достаточно много:

1. «Белая» зарплата. Молодежь, конечно, мало интересуют пенсионные отчисления, до заслуженного отдыха еще работать и работать, но минимальную пенсию тоже никто не хочет получать.
2. Стабильность и уверенность в завтрашнем дне присуща многим бюджетным организациям. Как говорится, при любой власти и при любом кризисе будут существовать госслужба.
3. Высокая зарплата у руководящих должностей.
4. Различные льготы (налогообложение, медицинское страхование, социальное страхование, проезд в общественном транспорте, оплата жилищных и коммунальных услуг, пенсионное обеспечение, обеспечение телефонной связью).
5. Полное соблюдение трудового законодательства. Например, можно уйти на больничный, особенно это актуально для молодых мам.
6. Регулярные премии.

Но и, конечно, не обойтись без минусов:

1. Низкая зарплата для рядовых сотрудников.

2. Сложно найти хорошее место, потому что государственные службы неохотно разглашают информацию о наличии свободных мест. Для того чтобы претендовать на работу госслужащим, необходимо иметь специальное высшее образование, пройти конкурсный отбор на профессионализм.

3. Низкая мотивация к работе.

К сожалению, в муниципальных службах довольно низкий уровень базовой оплаты труда и это является самой веской причиной текучести кадров. В бизнесе в качестве оценки работы сотрудников чаще всего выступает прибыль. В этом случае довольно сложно оценивать качество работы и мотивировать государственного служащего [1].

На основе вышесказанного можно предложить следующие рекомендации по оптимизации мотивации труда муниципальных служащих:

1. Внедрение гибкой системы оплаты труда. Совершенствование мотивации труда персонала организации касается, прежде всего, развития базовых мотиваций. Одним из видов такого развития является совершенствование системы оплаты труда в организации. Внедрение гибкой системы оплаты труда, повысит заинтересованность муниципальных служащих в отношении своих обязанностей, так как от этого будет зависеть размер заработной платы.

2. Повышение квалификации муниципального служащего. Предоставление возможности повышать свою квалификацию дает служащему уверенность в сохранении за ним данного рабочего места. Параллельно с повышением квалификации повышается заработная плата, открываются новые перспективы продвижения по служебной лестнице. Это рождает рвение и добросовестное отношение к работе. Повышение квалификации отдельных работников, повышает квалификацию организации в целом.

3. Создание условий для социальной активности работников организации. Если работник будет чувствовать себя членом единой группы, если ощущается поддержка со стороны коллег, то возложенные обязанности будут выполняться с повышенной отдачей.

4. Оценка и поощрение достигнутых результатов. С целью повышения результата следует ввести систему поощрений и вознаграждений. Вознаграждение - это все что человек считает ценным для себя, но понятие ценностей у людей специфичны, а, следовательно, и различна оценка вознаграждения и его относительной ценности. Поэтому наряду с внешним вознаграждением (продвижение по службе, дополнительные выплаты, похвалы и признания, оплата определенных расходов, страховка) следует использовать и внутреннее вознаграждение. Внутреннее вознаграждение дает сама работа. Например, это чувство достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы. Наиболее простой способ обеспечения внутреннего вознаграждения это в первую очередь создание условий работы, постановка задачи.

5. Организовать коллективную и индивидуальную моральную мотивацию, а именно публичная устная благодарность на коллективном собрании, организовать конкурс на лучшее подразделение по итогам года, письменная благодарность от руководителя организации, фотография с руководителем организации, а также совместные мероприятия, поездки на природу и тренинги. Моральная мотивация важна для коллектива. Она позволит укрепить внутренние отношения, сплотить коллектив, что приведёт к увеличению трудоспособности. Главное методическое требование к организации моральной мотивации персонала современной организации - она должна играть вспомогательную роль в системе мотивации, дополняя экономическую социально-экономическую мотивацию. Последний вариант более предпочтителен, поскольку более адаптирован к современным условиям, требующим постоянного совершенствования методов управления персоналом.

6. Привлечение сотрудников к здоровому образу жизни. В каждом муниципальном учреждении, расположенном на территории города, есть спортивный зал. В дневное время в нем занимаются дети и подростки, а в вечерние часы тренажеры свободны. Предоставьте возможность своим подчиненным заниматься спортом бесплатно после работы. Занятия фи-

зическими упражнениями не только укрепляют мышцы, но и способствуют поднятию жизненного тонуса.

Безусловно, со временем, будут появляться все новые и новые методы мотивации труда сотрудников муниципальной сферы. В настоящее время эта отрасль только начинает развиваться и еще требует серьезных исследований и новых подходов [5].

Таким образом, подводя итоги, можно сделать вывод о необходимости использования как материального, так и нематериального поощрения для успешной работы муниципальных служащих. Поскольку мотивация труда муниципальных служащих вследствие кризиса труда несколько искажена – отсутствуют мотивы бескорыстного служения обществу. Предложенные рекомендации для повышения мотивации труда могут быть использованы для получения положительного результата.

Список литературы:

1. Колчина Г.М. Финансы предприятий: учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2011. – 516 с.
2. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник. – Юрайт-Москва, 2014. – 398 с.
3. Управление персоналом: Учебник / Под ред. А.А. Литвинюка – М.: Юрайт, 2012. – 434 с.
4. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие – М.: Дело, 2013. – 384 с.
5. Яшкова Е.В. Управление персоналом в инновационных проектах: учебно- методическое пособие. – Н. Новгород: НГПУ, 2014. – 48 с.