

МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ

**Бакаева Д. Р., студент 4 курса экономического факультета
Научный руководитель - Купряева М.Н., кандидат экономических
наук, доцент
ФГБОУ ВО Самарский ГАУ**

Ключевые слова: государственная служба, мотивация труда, управление, профессиональная подготовка, государственное и муниципальное управление.

В статье описана роль мотивации, как основного «рычага» в управлении муниципального образования. Проведен сравнительный анализ стимулирования оплаты труда в России и за рубежом. Среди приоритетов муниципалитета отводится необходимость мотивации государственных служащих, подготовка соответствующих кадров, повышение демографической грамотности различных уровней органов управления в сфере социальной политики.

Мотивация – одна из основных рычагов управления персоналом в муниципальном образовании. Это один из показателей готовности государственных гражданских служащих к эффективному осуществлению своих профессиональных обязанностей. Данную ситуацию определяет необходимость применения мотивации на государственной службе, как моральной – так и карьерный рост, и тренинги, и льготные путевки, ценные подарки, благодарственные письма и грамоты, социальный пакет, так и материальной. На сегодняшний день материальное вознаграждение является базовой частью, предопределяющим поведение государственного служащего [2].

Государственная служба тем и характеризуется, что это профессиональная деятельность, предполагающая наличие у лица соответствующего образования и стажа работы, определенных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также моральных, деловых и психологических качеств. Несение

государственной службы считается выражением особого доверия со стороны общества и государства, предъявляя высокие требования нравственности, этике и моральному облику государственных служащих. Общество рассчитывает, что государственный служащий станет вкладывать все свои силы, знания и опыт в осуществляемую им профессиональную деятельность, беспристрастно и честно ему служить.

На государственной службе в разных странах мира давно сложилась устойчивая система мотивации труда работников, состоящая из факторов материального и нематериального стимулирования [4].

Монетарное стимулирование является основным средством материального обеспечения работника и стимулирования его профессиональной деятельности. Выделяют три распространенных вида системы оплаты труда государственных служащих - централизованные, децентрализованные и смешанные.

Централизованная системы оплаты труда характерна для таких стран, как Франция и Германия. Так, во Франции существует шкала заработной платы труда, причем каждый уровень шкалы определен эквивалентным образовательным уровнем и обязанностями безотносительно рода занятий или сектора государственной службы.

Децентрализованная система оплаты труда государственных служащих подразумевает, что ответственность за проведение политики в отношении персонала ложится на руководителя, а заработная плата в значительной степени зависит от должностных обязанностей работника. Такая система оплаты труда существует в Великобритании и в Англии.

Смешанная система оплаты труда присуща для России, представляющая собой объединение первых двух. Согласно ФЗ - № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г., оплата труда государственных служащих состоит из устанавливаемого месячного оклада гражданского служащего в соответствии с занимаемой им должностью и месячного оклада в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы [6]. Также в структуре оплаты труда существуют ежемесячные и дополнительные выплаты, к которым относятся надбавки к должностному окладу за выслугу лет, премий и т.д., которые устанавливаются руководителем конкретного органа [1].

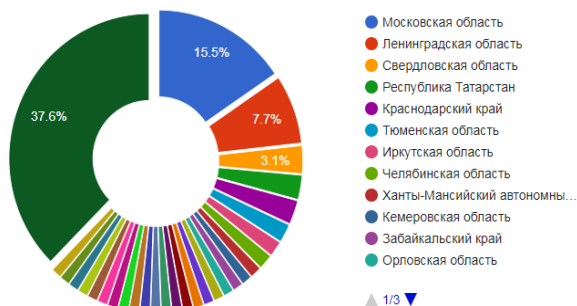


Рис.1 Распределение вакансий «Госслужащий» по областям России

На рисунке 1 показано распределение вакансии государственного служащего по областям России. Самой востребованной областью по вакансии считается Республика Татарстан, а средняя зарплата за последние 12 месяцев составило 40, 837 руб. По рейтингу областей по уровню зарплаты для профессий «Госслужащий» первое место занимает Ханты-Мансийский автономный округ, второе место - Сахалинская область и третье – Республика Карелия. Средняя зарплата данных областей составило 66 тыс. руб.

Стоит отметить, что грамотная разработанная система мотивации способствует удовлетворению потребностей сотрудника и индивидуальному потенциалу человека по направлению достижения целей в процессе трудовой деятельности [3,5].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что многие из тех, кто предпочитает государственную службу, не подчеркивают стремление получать массу заработать денег. Принцип стабильности государственной службы является с одной стороны, необходимым условием для функционирования данного института, а с другой – мощным мотивирующим фактором для сотрудников.

Библиографический список:

1. Купряева, М. Н. Стратегический менеджмент: учебное пособие / М. Н. Купряева, И.Н. Сотникова. – Кинель: РИО СГСХА, 2015. – 128 с.

2. Купряева, М. Н. Связи с общественностью в органах власти: учебное пособие / М. Н. Купряева, Н. Н. Галенко. – Кинель: РИО СГСХА, 2019. – 125 с.

3. Купряева, М. Н. Организация связей с общественностью в конфликтных ситуациях // Современная экономика: проблемы, пути решения, перспективы: сб.науч. Тр. – Кинель: РИО СГСХА, 2018. – С. 183-187.

4. Самарина Н.С. Система мотивации государственных гражданских служащих / Н.С. Самарина // Аллея науки. 2019.– №1 (28) – С. 4-9.

5. Усынина, А.Н. Мотивация государственных гражданских служащих / А.Н. Усынина // Электронный вестник Ростовского социально экономического института. 2014.– №2 –С. 47-51.

6. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79- ФЗ (ред. от 30.12.2021) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901904391> (дата обращения: 05.04.2022).

MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS IN MUNICIPALITIES

Bakayeva D. R.

Keywords: *civil service, motivation, control, professional training, state and municipal administration.*

This article shows the role of motivation as the main "lever" in the management of the municipality. A comparative analysis of the management culture in Russia and abroad has been carried out. Among the priorities of the municipality is the need to motivate civil servants, train appropriate personnel, improve the demographic literacy of various levels of government in the field of social policy.