

МОТИВАЦИЯ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ткаченко Н.А.

*Ткаченко Никита Артемович – студент;
кафедра государственного и муниципального управления,
филиал*

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
г. Киров*

Аннотация: в статье автор пытается проанализировать современные проблемы института мотивации труда в деятельности муниципальных служащих, рассмотреть системы повышения эффективности трудового процесса в РФ.

Основное внимание уделяется сложности осуществления мотивирования муниципальных служащих при условии коррумпированности органов власти, низком уровне оплаты труда и проблемах увеличения безработицы в результате пандемии, возрастающей ответственности сотрудников при исполнении своих должностных обязанностей.

Ключевые слова: муниципальная служба, оплата труда, мотивация персонала, коррупция.

Эффективная деятельность органов власти всегда зависит от уровня трудовой организации и отдачи персонала, в частности по результатам трудового процесса можно определить степень мотивации персонала показывать высокий уровень трудовой деятельности.

Мотивация является инструментом способным обеспечить как низкую, так и самую высокую трудовую деятельность сотрудников, которые будут заинтересованы выполнять свои обязанности быстро, качественно и без замечаний.

В своем «Анализ особенностей мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих Российской Федерации» Томаев Е.М. отмечает, что мотивация определяется как система побуждений человека, толкающая его на выполнение своей работы в рамках требований, или выше них [2. С. 109].

Деятельность муниципальных служащих можно назвать специфичной ввиду ряда особенностей исполнения своих полномочий, которые выражаются в сложном устройстве органов местного самоуправления, в высоком уровне коррумпированности местной власти и должностных лиц, в низком уровне заработной платы, в высокой ответственности служащих за исполнение своих полномочий [2. С. 109].

Мотивация муниципального служащего проводится для повышения его работоспособности и качества выполняемых обязанностей, и включает в себя такие инструменты как [2. С. 110]:

- получение премии служащим за быструю и качественно выполненную работу;
- получение дополнительного выходного дня за выполнение работы выше обязанностей;
- получение надбавки за переработку;
- получение чина муниципальной службы за эффективную трудовую деятельность;
- получение призов и наград и т.д.

В результате пандемии обязанности и функции муниципальных служащих возросли, в частности задачи по документационному обеспечению органов местного самоуправления и всех подчиненных им учреждений; осуществление деятельности даже во время карантина, необходимость контроля за соблюдением населением, предприятиями, учреждениями муниципальной собственности мер по защите от пандемии усилили нагрузку на служащих и способствовали снижению трудовой активности.

В своем труде «Проблемы мотивации муниципальных служащих: новые вызовы» Шарин В.И. отмечает, что основной мотивацией для осуществления муниципальным служащим эффективной деятельности является наличие социальных гарантий, в виде пенсионного обеспечения [3. С. 44].

С учетом ежегодного увеличения пенсионного возраста среди муниципальных служащих происходит снижение трудовой активности, а сложность работы в органах местного самоуправления, наряду с низкими заработными платами, сидячим видом деятельности, приводящим к ухудшению здоровья персонала, способствуют снижению желания продолжать работу в органах местной власти [3. С. 45].

Также стоит отметить систему вознаграждений муниципального служащего, которая является еще одним барьером на пути к повышению эффективности трудового процесса.

В частности продвижение по службе в органах местной власти интересен и противоречив. Если по законодательным нормам, служащий имеет право получить чин муниципальной службы каждый год, то на практике, можно провести на одной должности около 5 лет, и получать одну и ту же заработную плату, пока руководство не посчитает, что служащий обладает навыками, чтобы претендовать на более высокую должность [3. С. 47].

В своем труде «Механизмы повышения мотивации в качестве инструмента совершенствования деятельности органов местной власти» Балынская Н.Р. отмечает, что основным фактором, способствующим снижению работоспособности и ответственности персонала в органах власти, является низкая заработная плата [1. С. 33].

Так как уровень оплаты труда и пенсионный возраст как основные элементы, влияющие на мотивацию муниципальных служащих, невозможно изменить по собственному желанию, необходимо уделить внимание нематериальной мотивации сотрудников [1. С. 37].

В частности, для повышения трудовой активности и ответственности служащих при исполнении обязанностей следует:

- давать сотруднику внеочередной выходной день;
- подготавливать поздравления и подарки к памятным праздничным датам;
- обеспечивать сотрудников путевками на праздничные мероприятия, организуемые органом местного самоуправления;
- благоустроить рабочее место каждого сотрудника, выделив отдельные кабинеты;
- обеспечивать подвоз на служебном транспорте, в ситуациях, когда сотруднику нужно доставить документацию в другое учреждение;
- выписывать грамоты и поощрительные призывы за качественную работу.

Также в качестве мер морального стимулирования служащих необходимо проводить ежегодный конкурс на звание «лучший муниципальный служащий» [1. С. 39].

Данное мероприятие имеет цель повысить престиж муниципальной службы, распространить передовой опыт муниципального управления, а также выявить и поощрить лучших муниципальных служащих.

Список литературы

1. *Балынская Н.Р., Коптякова С.В., Мусийчук С.В.* Механизмы повышения мотивации в качестве инструмента совершенствования деятельности органов местной власти // Вопросы управления, 2017. № 6 (49). С. 30-39.
2. *Томаев Б.И.* Анализ особенностей мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих Российской Федерации // Вестник экспертного совета, 2016. № 2 (5). С. 108-111.
3. *Шарин В.И., Кулькова И.А.* Проблемы мотивации муниципальных служащих: новые вызовы // Вопросы управления, 2018. № 3 (33). С. 43-48.