

**Современная наука и образование:
новые подходы и актуальные исследования**

УДК 658:005.955

Анисимова Евгения Николаевна,

обучающаяся группы 2-ИИЭиГО-20ИИЭГО-311М СамГТУ,
Самарский государственный технический университет,
ул. Молодогвардейская, 244, г. Самара, 443100, Россия

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОМ
И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ**

Аннотация. Статья посвящена анализу формирования системы стимулирования государственных муниципальных служащих. В данной работе описаны её важность и последствия игнорирования интересов сотрудников. Автор статьи уделяет внимание системе стимулирования служащих и тому, что она сочетает материальные и нематериальные способы стимулирования работы государственного служащего. На основании рассмотренного материала сделаны выводы о том, что внедрение и совершенствование такой системы в области государственного управления необходимо.

Ключевые слова: государственный служащий, стимулирование, заработная плата, повышение квалификации, управление кадрами.

От того, как работает персонал государственной службы, зависит экономическое развитие не только отдельного региона, но и целой страны. В связи с этим можно утверждать, что вышеуказанный персонал нуждается в стимулировании труда, так как при его отсутствии в эту отрасль государственного управления невозможно привлечь высококвалифицированные кадры и сделать так, чтобы они трудились на благо страны [5, с.77].

Существуют различные направления повышения эффективного использования персонала: обучение, переподготовка, повышение квалификации и т. п. И все это возможно только благодаря грамотно выстроенной системе стимулирования и

Современная наука и образование: новые подходы и актуальные исследования

мотивации. Стимулирование помогает не только выявить потенциал работника государственной службы, но и улучшить ситуацию в области государственного управления [3, с.80].

Для того, чтобы эффективно управлять персоналом, необходимо разработать систему управления человеческими ресурсами. На рисунке 1 отражены основные направления управления кадрами. И эта система эффективно работает не только в сфере бизнеса, но и в области государственного управления.



Рис.1 Система управления человеческими ресурсами

Стимулировать персонал нужно постоянно, потому что эффективности работы еще нужно добиться при помощи постоянного обучения и эффективной материальной мотивации. Государственный служащий при этом не должен ни в чем нуждаться хотя бы для того, чтобы не создавались условия для коррупции. Именно по этой причине процесс стимулирования труда нельзя назвать простым, потому что наилучшим его результатом является то, что государственный служащий с удовольствием повышает свою квалификацию, занимается самообразованием, эффективно и быстро решает различные вопросы, защищает интересы страны, региона [4, С.160-164].

Современная наука и образование: новые подходы и актуальные исследования

Практика менеджмента показала, что эффективное управление кадрами является необходимым условием, потому что только в результате качественного труда можно получить не только слаженную, мотивированную, компетентную команду, которая будет приносить пользу государству, но и дать моральное удовлетворение тем, кто трудится ради блага государства [6, с.120].

Цель управления кадрами понятна каждому менеджеру, но достичь ее достаточно сложно. Для того чтобы работник в сфере государственной службы трудился хорошо, он должен в первую очередь осознавать степень своего вклада в государственное управление, иметь цель (само собой разумеется, что в организации должна быть высокая организационная культура), хороший психологический климат, хорошие отношения между сотрудниками, в обязательном порядке должны признаваться заслуги в области достижений работника или служащего, при этом должна создаваться возможность для свободы действий в рамках разумного и карьерного роста. Но все эти нематериальные стимулы не будут иметь особого значения для работников, если будет отсутствовать материальная мотивация. При этом важно уметь комбинировать материальные и нематериальные стимулы. Особенно это требование актуально на государственной службе, так как оплата труда таких служащих производится из государственного бюджета, следовательно, нельзя говорить о том, что эти служащие имеют возможность получать высокую оплату труда. Именно по этой причине нематериальные стимулы и являются базовыми при организации работы таких служащих. Государство, конечно, старается платить таким сотрудникам максимально хорошую оплату труда, но постоянно повышать её не может, даже если покупательская способность заработной платы снизилась в результате ряда причин. Исходя из этого, можно предложить платить наиболее эффективным работникам премии за качественный труд и грамотно принятые управленческие решения, повышать их в звании, продвигать по карьерной лестнице. А для того, чтобы было понятно, почему тот или иной сотрудник получает те или иные привилегии, целесообразно хвалить его на общем собра-

Современная наука и образование: новые подходы и актуальные исследования

нии, признавать его заслуги. Это не только психологический метод воздействия на сотрудника, но и построение прозрачной системы премирования работников, и продвижения их по карьерной лестнице, так как каждый работающий в организации должен понимать за какие заслуги могут повысить оплату труда, платить премии, каких показателей работы для этого нужно достичь. В результате в коллективе будет меньше конфликтов, при этом создается возможность для формирования хорошего психологического климата. Также нематериальным стимулом для государственного служащего может стать дополнительный отпуск в удобное для него время, интересные командировки делового содержания, направление на различные курсы повышения квалификации, создание регламентированного режима работы и отдыха. В результате формируется лояльность работника к государственной службе, он старается как можно больше пользы принести стране и своим гражданам. Но все же не нужно забывать о материальном стимулировании и учитывать это при процессе управления персоналом [1, С.33-34].

Как говорилось выше, тот, кто нуждается в самом необходимом и, по сути, находится на самом нижнем уровне пирамиды Маслоу, не будет продуктивно трудиться, так как будет думать все время о своем выживании. При этом нельзя платить всем служащим одинаковую оплату труда, если нагрузка и обязанности у них разные. Тот, кто работает больше, должен получать повышенную оплату труда. На практике же даже совмещение должностей и повышенная нагрузка у сотрудников не является для работодателя причиной повышения оплаты их труда, а все это приводит к тому, что мотивация труда таких работников существенно снижается, они не хотят больше нести ответственность за принятые решения, работать эффективно. В области государственного управления такая ситуация считается недопустимой.

При нематериальном стимулировании нужно использовать следующие инструменты (таблица 1).

Современная наука и образование: новые подходы и актуальные исследования

Таблица 1. Инструменты влияния

Инструмент	Методы работы
информирование	проводятся работы по повышению компетентности работника, чтобы изменить взгляд на проблему путем передачи информации; помогает направить события в нужное русло и добиться альтернативного поведения
инструктирование	сотруднику объясняют, какие способы наиболее эффективны для достижения поставленных целей
непосредственное стимулирование	направлено на усиление мотивации к выполнению поставленных целей
интердикция	создает ограничения и препятствия к осуществлению нежелательных намерений

Итак, можно сказать, что если нет стимулирования труда, то сотрудник очень быстро теряет интерес к работе, становится пассивным, увеличивается текучесть кадров, а самому руководителю подразделений при этом приходится выполнять за сотрудников много работы. Само собой разумеется, что эффективность такой работы существенно снижается [2, С.112-113].

В идеале структура нематериальной мотивации состоит из следующих элементов: справедливая система оплаты труда, возможность применить свой опыт и интеллектуальный потенциал, возможность трудиться на интересной работе, создание возможностей для профессионального развития (организация курсов, оплата дополнительного образования), возможность карьерного роста, развитая система социальной защиты в организации (профсоюз, возможность посещать различные спортивные учреждения и оздоровительные комплексы, пользоваться услугами баз отдыха, иметь возможность приобретать льготные путевки), публичное признание заслуг работников, как при помощи выдачи грамот и орденов, так и размещения фотографии успешного сотрудника на доске почета, формирование хорошего климата в коллективе, создание системы адаптации новых сотрудников, связь между сотрудниками и управленческими кадрами, проведение кор-

Современная наука и образование: новые подходы и актуальные исследования

поративных праздников. Все это создает оптимальные условия для работы и повышает лояльность работника по отношению к государственному предприятию. При этом нельзя забывать и о материальном стимулировании. Хорошая социальная защита также важна для муниципального государственного служащего, то есть ему гарантируется оплачиваемый отпуск не меньше 30 дней в году, дополнительный оплачиваемый отпуск, пенсионное обеспечение – не меньше, чем 80% от размера оплаты труда, выслуга лет, возможность досрочно выйти на пенсию.

Список литературы

1. Берестова, Л. И. Современные подходы к управлению персоналом в условиях рынка / Л. И. Берестова // Государственная служба. – 2017. – № 3 (83). – С. 33-34. – Текст: непосредственный.
2. Былкова, Д. А. Проблемы управления персоналом в менеджменте / Д. А. Былкова, Н. С. Базанова // Научно-образовательный потенциал молодежи в решении актуальных проблем XXI века. – 2016. – № 3. – С. 112-113. – Текст: непосредственный.
3. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр Инфра-М, 2019. – 656 с. – Текст: непосредственный.
4. Гайсина, К. Ф. Эффективность управления персоналом и факторы на нее влияющие / К. Ф. Гайсина, Т. Ю. Зиневич, А. В. Коновалов // В сборнике: В мире научных открытий Материалы V Всероссийской студенческой научной конференции (с международным участием). – 2016. – С. 160-164. – Текст: непосредственный.
5. Гуськов, Ю. В. Основы менеджмента : учебник / Ю. В. Гуськов. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 263 с.. – Текст: непосредственный.
6. Егоршин, А. П. Основы менеджмента : учебник / А. П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2021. – 350 с.– Текст: непосредственный.