

**УДК 331.1**

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

## **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

***Аннотация:** В статье рассмотрены основные проблемы кадрового обеспечения муниципального управления в современной России. Обозначена роль мотивации в повышении эффективности деятельности муниципальных организаций. Подробно рассмотрены вопросы эффективных инструментов мотивации труда муниципальных служащих на современном этапе.*

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

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

## **PECULIARITIES OF LABOR MOTIVATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES AT THE PRESENT STAGE**

***Abstract:** The article deals with the main problems of staffing of municipal government in modern Russia. The role of motivation in improving the efficiency of municipal organizations is outlined. The issues of effective tools for motivating the work of municipal employees at the present stage are*

*considered in detail.*

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

Актуальность данной статьи в первую очередь обусловлена текущими изменениями в подходах к управлению муниципальными организациями в условиях современной экономики. От каждой организации муниципального управления сейчас ждут максимальной эффективности, бесперебойной работы, быстрого решения поставленных государством задач. На эффективность работы организаций в первую очередь оказывает влияние работа их сотрудников.

В системе мотивации на данный момент можно выделить несколько важных направлений. Первое направление связано с тем, что система мотивации должна быть экономичной и даже экономной, поскольку в условиях кризиса действует постулат «зачем платить больше, когда можно платить меньше». Он может быть разным, подчас неизмеримым, косвенным или латентным.

При этом чаще всего речь идет именно о сиюминутном результате, позиции, которая не обещает длительного эффекта. Также следует отметить, что мотивация в организации – это, прежде всего, вопрос лидерства, идущего от первых лиц компании, от их политической воли, способности проводить организационные изменения и видеть организацию как систему.

Основной задачей любой организации является максимально эффективное использование потенциала своих сотрудников. Именно поэтому в настоящее время происходит переориентирование современных технологий управления в сторону мотивации, которая учитывает глубинные личностные мотивы сотрудников, а также неформальную структуру организации[3].

В настоящее время многие руководители не придают особого

значения происходящим изменениям, что существенно снижает эффективность управления.

В условиях, когда происходит качественное усложнение управления за счет повышения роли социально-психологических технологий, возникает необходимость в углублении профессионализма и в усилении специализации руководителя[1].

В целом результативность работника можно представить, как сочетание двух важнейших компонентов – мотивации человека к деятельности и достижению целей организации и его навыков и умений, то есть, его способности выполнять свои профессиональные обязанности.

И чем выше в иерархии организации стоит сотрудник, тем сильнее на его результативность влияют мотивация и общеуправленческие навыки.

Мотивация как организационная стратегия представляет собой долговременное воздействие на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала.

Стимулирование как тактика решения проблемы является ориентацией на существующую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала.

Существуют два основных способа мотивирования муниципального работника[4]. 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[2].

Таким образом, в современных рыночных условиях одна из самых важных задач, которая стоит перед руководством каждой компании – это выявление организационных ресурсов и их эффективное использование впоследствии. Особая значимость этого процесса приобретает на фоне нестабильности внешней среды, вследствие чего у организации появляется необходимость постоянного усиления конкурентоспособности, гибкости в проведении внутренних и внешних изменений. Рациональная организация управления – это основа эффективной деятельности предприятия. А человеческий ресурс – это главный источник, двигатель и резерв любых изменений в организации.

#### **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>