

Мотивация муниципальных служащих в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»

Браилова Анастасия Андреевна, магистрант, Поволжский государственный технологический университет, Россия.

Научный руководитель: Смирнова Елена Евгеньевна – кандидат экономических наук, доцент, Поволжский государственный технологический университет, Россия.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы мотивации муниципальных служащих администрации городского округа «Город Йошкар-Ола». В частности, рассмотрены механизмы мотивации муниципальных служащих, способы материальной и нематериальной мотивации, выявлены проблемы мотивации и основные резервы их решения.

Ключевые слова: мотивация муниципальных служащих, эффективность муниципальной службы, совершенствование мотивации.

В настоящее время мотивации работников уделяется большое внимание в организациях различных форм собственности. Мотивация важна не только в коммерческих организациях, где собственники ставят целью увеличение прибыли, но и в органах власти, как государственных, так и муниципальных.

Мотивация государственных и муниципальных служащих направлена на повышение эффективности управленческих решений, от которых зависит уровень и качество жизни населения поселения, муниципального района, субъекта РФ и страны в целом.

Таким образом, органы власти нуждаются в построении эффективной системы мотивации государственных и муниципальных служащих.

В рамках исследования был проведен анализ мотивации муниципальных служащих в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».

Реализация мероприятий, направленных на мотивирование муниципальных служащих, регулируются федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, а также локальными нормативными актами.

Среди основных нормативно- правовых актов, регулирующих вопросы мотивации в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», можно назвать: Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закон Республики Марий Эл от 31 мая 2007 года № 25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы», Положение о видах поощрения муниципальных служащих в городском округе «Город Йошкар-Ола» и порядке их применения от 26 февраля 2009 г. N 697-IV.

Муниципальные служащие администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» награждаются в следующих случаях:

1. участие в выполнении заданий особой важности и сложности;
2. долгая служба в муниципальных органах власти, которая характеризуется безупречностью;
3. качественное, успешное и добросовестное несение муниципальной службы, выполнение должностных обязанностей;
4. прочие достижения по службе [2].

Под добросовестным и успешным выполнением должностных обязанностей подразумевается своевременное и качественное их выполнение, при этом такая деятельность чаще всего характеризуется проявлением инициативы и творческого подхода в работе.

Под безупречностью службы понимается отсутствие дисциплинарных взысканий на момент вынесения решения о поощрении, награде муниципального служащего. Необходимо отметить, что поощрение муниципальных служащих может быть приобщено к юбилейным датам служащего, но только в том случае, когда имеются основания, указанные выше.

В администрации установлены все виды поощрений, предусмотренные федеральным и региональным законодательством (премии, благодарности, ценные подарки и пр.).

Решение о поощрении муниципального служащего принимается непосредственно работодателем. ходатайство о награждении или поощрении муниципального служащего отправляется начальником структурного подразделения, к которому относится служащий, в адрес представителя нанимателя. При этом ходатайство о поощрении должно быть обоснованным, то есть отображать степень участия муниципального служащего в решении вопросов, стоящих перед администрацией городского округа «Город Йошкар-Ола».

Далее ходатайство о поощрении муниципального служащего администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» согласовывается с заместителем главы администрации города Йошкар-Олы, который курирует соответствующее структурное подразделение. При этом инициатива о поощрении муниципального служащего может исходить не только снизу- от непосредственного руководителя, но и сверху- от работодателя.

При этом соответствующее решение о награждении муниципального служащего оформляется в форме муниципального правового акта.

Поощрения, связанные с выплатой денежных средств, осуществляются за счет бюджета городского округа «Город Йошкар-Ола», в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год [2].

Динамика поощрений от имени администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» представлена на рисунке 1.

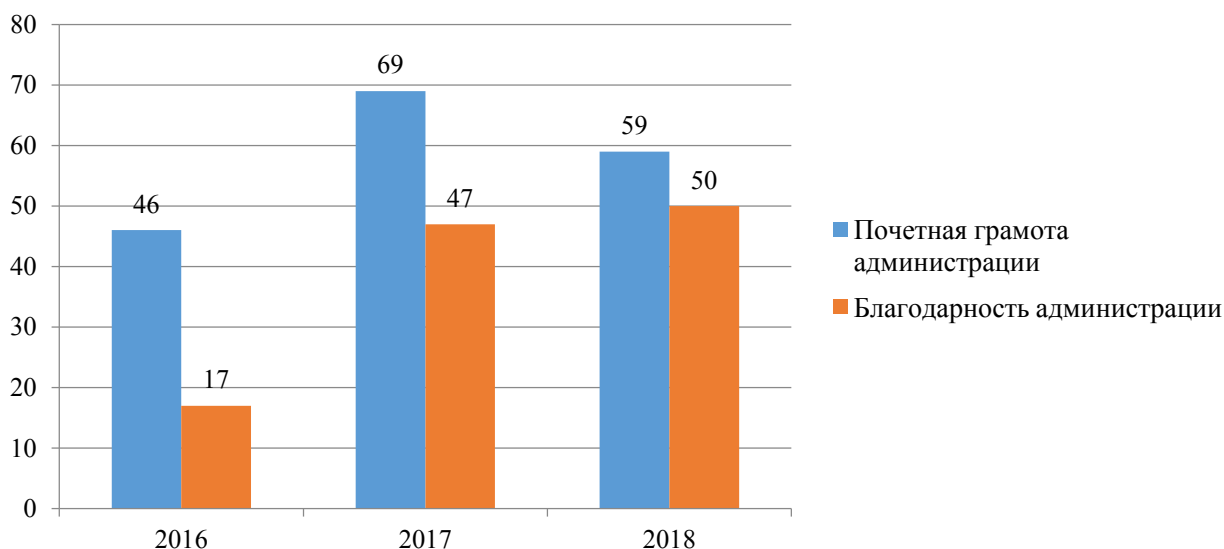


Рисунок 1. Динамика награждений муниципальных служащих

В среднем на одного муниципального служащего приходится одна грамота или благодарность в год. На наш взгляд, частое получение грамот может привести к снижению их значимости в глазах муниципальных служащих, и, соответственно, оказывать меньшее влияние на их мотивацию.

В рамках исследования был проведен анализ мнения муниципальных служащих администрации о механизме мотивации и его качестве. Было опрошено 30 человек.

Основными факторами привлекательности работы муниципальные служащие называют желание приносить пользу обществу (53%), интересная работа (47%), хороший социальный пакет (37%).

В качестве основных факторов, оказывающих отрицательное влияние на мотивацию муниципальные служащие администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» называли несправедливое распределение вознаграждения (37%), отсутствие карьерного роста (30%), условия труда (23%).

При исследовании периодичности поощрения было замечено, что она прямо пропорциональна сроку муниципальной службы. Учитывая недовольства служащих, можем сделать вывод, что при утверждении премий и вознаграждений часто присутствует субъективный фактор.

В качестве основных направлений совершенствования механизма мотивации муниципальные служащие видят: компенсацию спортивных занятий, абонементов (37%), частичную оплату путевок на отдых (30%).

В результате исследования мотивации муниципальных служащих в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» предлагаются следующие направления ее совершенствования:

1. Оптимизация благодарственных писем и грамот от лица администрации;
2. Объективизация материальных вознаграждений- согласование с другими служащими, а не только с руководством;
3. Большинство служащих отмечают, что их привлекает в работе возможность быть полезными для развития города. В связи с этим необходимо отмечать работников, которые внесли вклад в реализацию тех или иных мероприятий, в том числе посредством публичной похвалы (на сайте администрации, в официальной группе В контакте). Публичная похвала показывает, что хорошая деятельность не осталась незамеченной, а также придает сил для новых проектов и мероприятий.
4. Развитие нематериальной мотивации: поддержке руководства, устных поощрениях, доверии служащим более важных дел. В современных условиях работа в большинстве организаций, в том числе и в органах власти должна сопровождаться ослаблением авторитарного стиля руководства, развитию партнерских отношений, сотрудничества, которые являются залогом эффективной работы.
5. В ходе опроса респонденты отмечали необходимость таких «бонусов», как дополнительное обучение, компенсация путевок и спортзала. Таким образом, необходимо изыскать возможность для реализации минимальных стимулирующих мероприятий, например, спортзал.

Работа муниципальной службы - это работа для народа. Будущее муниципальной службы- за молодежью, за новым поколением населения, с иными ценностями, установками, стандартами. Поэтому мотивационный механизм в муниципальной службе должен быть направлен на активацию деятельности молодежи. Поддержка и помощь в развитии молодежи окажут неоценимый вклад в развитие муниципальной службы.

Список использованных источников:

1. Закон Республики Марий Эл от 31 мая 2007 года № 25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы»
2. Положение о видах поощрения муниципальных служащих в городском округе «Город Йошкар-Ола» и порядке их применения от 26 февраля 2009 г. N 697-IV
3. Демина Д.С. Мотивация муниципальных служащих [Электронный ресурс] Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/v/motivatsiya-munitsipalnyh-sluzhaschih>
4. Ильина Л.А. Методические подходы к повышению эффективности системы материальной мотивации муниципальных служащих [Электронный ресурс] Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-povysheniyu-effektivnosti-sistemy-materialnoy-motivatsii-munitsipalnyh-sluzhaschih>
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 304 с.
6. Логинов Л.А. Мотивация труда государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/v/motivatsiya-truda-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-sluzhaschih>
7. Сайт администрации городского округа «Город Йошкар- Ола» [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.i-ola.ru/>