***Аноприенко Александр Владимирович***
студент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ»
г. Москва

# СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация****: в статье рассматриваются современные методы мотивации персонала государственной организации. Автором рассмотрены новые методы, которые позволяют выявить истинные причины эффективной или неэффективной работы у сотрудников государственных учреждений.*

***Ключевые слова****: мотивация, опрос, анкетирование, персонал, государственное учреждение.*

Основная функция управления, как мы считаем, заключается в создании персоналу эффективных стимулов труда, ведь, чтобы человек успешно трудился, он должен понимать мотивацию своего труда.

Чтобы участвовать в разработке эффективной системы форм и методов управления деятельностью, надо знать причины побуждения человека к деятельности, мотивы, лежащие в субстанции его действий, возникновение тех или иных мотивов, способы, которые приводят эти мотивы в действие, осуществление мотивирования персонала [3].

В настоящее время есть много способов мотивации в управлении персоналом на государственной службе. В литературе по данной теме рассмотрены разные точки зрения на сущность мотивирования.

В каждом государственном учреждении руководитель должен создать такую форму мотивации и стимулирования, которая будет учитывать реальные условия экономической среды [5].



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Таким образом, главная цель статьи – проанализировать современные методы совершенствования системы мотивации персонала государственных учреждений.

Одним из самых распространённых средств воздействия на сотрудника и на формирующиеся в коллективе трудовые отношения выступает мотивационная составляющая работы, которая предусматривает:

– положительную мотивацию путём морального поощрения, финансового вознаграждения, похвалы сотрудников, выполнивших работу в короткие сроки или досрочно, а также качественно и без замечаний от клиентов [7];

– обогащение содержания труда, повышение интереса к работе с помощью тренингов, курсов обучения и повышения квалификации, выездных мероприятий, совместного проведениях выходных на природе, повышения и налаживания дружеских связей в коллективе;

– развитие и обучение персонала, предоставление возможности профессионально-квалификационного продвижения по карьерной лестнице для сотрудников, желающих повысить своё материальное положение и социальную позицию, готовых трудиться и развиваться для своего блага и на благо предприятия создаёт условия удовлетворения потребностей работника, формирует у него мотивы труда.

Из источников мы выяснили, что мотивация позволяет решить задачи:

– стабилизация численного и половозрастного состава коллектива, что упрощает кадровую политику и повышает эффективность труда, уходит меньше денег на обучение новых кадров и повышается скорость разработки и выполнения проектов, так как происходит использование опыта, накопленного в процессе выполнения предыдущих проектов;

– повышение результативности труда путём использования положительной мотивации и способствовать заинтересованности сотрудников в горизонтальной мобильности [9];


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– обеспечение систематического роста квалификации, обучения персонала за счёт предприятия, что покажет сотрудникам заинтересованность руководителей в их развитии и личностном росте.

В качестве метода управления персоналом может воздействовать на сотрудников регулирование личных и трудовых отношений между работниками, а также между администрацией и работниками [8].

На основе анализа литературных данных можно сделать вывод, что государственная организация стремится нанимать максимально активных и заинтересованных сотрудников, у которых не будет проблем с мотивацией в работе и эмоциональным выгоранием, так как такие сотрудники наиболее эффективны в работе.

Структура эффективной организации устроена так, что профессиональная деятельность каждого сотрудника является вкладом в общее развитие агентства и повышение его конкурентоспособности на рынке услуг.

Представим методы мотивации трудовой деятельности (рис. 1).



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Рис. 1. Методы мотивации трудовой деятельности

Необходимо чёткое понимание сотрудниками организации своего места в организации, роль в системе. Сотрудники должны уметь определять собственную ответственность и уметь принимать самостоятельное, обдуманное и взвешенное решение [10].


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Но надо не только подобрать такой коллектив, но ещё и замотивировать и заинтересовать работников в агентстве, удержать продуктивные кадры, отсеять кадры, не соответствующе по личностным и деловым качествам цели агентства, объективно оценивать работу персонала.

С помощью положительной мотивации, у сотрудника будет формироваться гибкость поведения. Поэтому, на наш взгляд, необходимо постоянно и целенаправленно обучать сотрудников принимать правильные решения. Необходимо заниматься разработкой мотивационных схем, способствующих экономическому росту агентства, повышению конкурентоспособности [2].

На наш взгляд, мотивационная структура – тончайшее средство, негативное воздействие при неправильном использовании структуры может в разы превзойти положительное воздействие, схемы мотивации путем стимулирования работников необходимо пересматривать один раз в полгода.

***Список литературы***

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Юрайт, 2019. – 224 с.

2. Аширов Д.А. Трудовая мотивация / Д.А. Аширов. – М.: ММИЭИФП, 2018. – 193 с.

3. Беляев М.К. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы: тренинг персонала: учеб. пособ. / М.К. Беляев [и др.]. – Волгоград: Волгоградск. гос. архитектур.-строит. ун-т, 2020. – 212 с.

4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2018. – 217 с.

5. Исаева О.М. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – Люберцы: Юрайт, 2018. – 244 с.

6. Каверин С.Б. Мотивация труда / С.Б. Каверин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 224 с.

7. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов. – М.: КНОРУС, 2018. – 640 с.



Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

8. Клюковкин В.П. Личность руководителя и мотивация его деятельности / В.П. Клюковкин. – М.: Логос, 2019. – 376 с.

9. Ковалёв В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалёв – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 288 с.

10. Шахова В.А. Мотивация трудовой деятельности / В.А. Шахова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 446 с.

11. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. – М.: Дашков и К, 2019. – 315 с.


Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)