

УДК 351/354

Солодилова Екатерина Олеговна, магистрант направления подготовки
ГМУ, Курский государственный университет

e-mail: solodilovaekaterina@yandex.ru

ИЗМЕНЕНИЕ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация: в данной статье рассматривается вопрос о развитии и изменении мотивации. От него зависит результативность деятельности предприятия или учреждения. Проводится анализ ситуации в государственном учреждении и рекомендации по совершенствованию.

Ключевые слова: мотивация персонала, стимулирование, потребности, стимулы.

Solodilova Ekaterina Olegovna, master of the direction of training state and
municipal management, Kursk State University

e-mail: solodilovaekaterina@yandex.ru

CHANGE OF MOTIVATION OF EMPLOYEES IN PUBLIC INSTITUTION

Annotation: in this article the question of the importance of the motivational factor is considered. The effectiveness of the enterprise or institution depends on it. An analysis of the current situation in the public institution and recommendations for improvement are carried out.

Keywords: staffmotivation, incentives, needs, incentives.

Для эффективной работы органа государственного управления необходимо максимально полно использовать ресурсы, которые имеются в

организации. Люди являются одним из основных ресурсов и главным ее капиталом. Но сотрудники неодинаково выполняют свои профессиональные обязанности и могут работать с максимальной отдачей только при определенных условиях [5, с. 30]. Готовность людей вносить свой вклад в работу определяется их психологической зрелостью и желанием трудиться в полную силу. Руководство организации может разработать прекрасные цели, планы, стратегии, организовать информационные потоки, установить лучшую технику, использовать новейшие современные технологии, инновации и т. д. Однако все это не даст ожидаемых результатов, если работников, с одной стороны, мотивируют, а с другой стороны, в организационном пространстве есть нечто, что демотивирует и снижает у них заинтересованность работать.

Для того чтобы понять, как изменилась ситуация с мотивацией сотрудников в отделе по вопросам гражданства Управления внутренней миграции Министерства внутренних дел спустя год мы провели повторное исследование.

Мотивация труда сотрудников продолжает основываться как на материальном, так и нематериальном стимулировании. Описание методов мотивации представлено в таблице 1.

Таблица 1 - Методы мотивации в отделе по вопросам гражданства Министерства внутренних дел России по г. Москве.

Методы	Описание
Нематериальные	- присвоение классного чина; - награждение Правительственными наградами; - повышение квалификации персонала;
Материальные	- заработная плата; - доплата к заработной плате за классный чин;

Источник: составлено на основе [1].

В анкетировании приняло участие 15 сотрудников, возраст которых составляет от 25 до 52 лет.

Полученные данные свидетельствуют о том, что в отделе по вопросам гражданства работают в преобладающем большинстве – женщины средних лет, стаж работы которых в основном от 3-х до 15 и более лет.

Результаты обработки исследования поразили. Было выявлено, что ситуация в коллективе только ухудшилась. Две самые большие проблемы – неудовлетворенностью заработной платой (см. таблицу 2) и моральным климатом в коллективе (см. таблицу 3) так и остались.

Таблица 2 – Результаты ответов на вопросы об объемах труда и удовлетворенности заработной платой.

Вопросы анкеты	Результат опроса 2017 год	Результат опроса 2018 год
1. Удовлетворены ли вы заработной платой?		
– Да, полностью	5,5	2,1
– Да, но хотелось бы больше	10,5	5,7
– Нет, считаю, что заслуживаю прибавку	84	92,2
1. От чего по вашему мнению зависит размер з/п в организации?		
– От трудовых усилий	54,5	10,1
– От образования и опыта	45,5	89,9
2. Знаете ли вы, каким образом определяется размер Вашей з/п?		
– Да	53,4	12,6
– Нет, мне не удалось это узнать	20	64,2
– Нет, мне это не интересно	26,6	75,2
3. По Вашему мнению, соответствует ли з/п объему работы?		
– Да	13,4	3,4
– Нет	86,6	96,6
4. Оцените объем выполняемой работы		
– Превышает возможности	67,2	77,3
– Превышает нормы	20	22,7
– Соответствует нормативам	12,8	0
– Ниже возможностей	0	0

*Источник: составлена автором на основе результатов опроса.

В 2018 году все больше работников, не удовлетворенных уровнем заработной платы, и считают, что им необходима прибавка. Также респонденты

не понимают по какой системе происходит начисление заработной платы, и считают, что она никак не зависит от объема выполняемой работы. Это прежде всего связано с увеличением потока мигрантов по сравнению с 2017 годом. Прием заявлений по сравнению с прошлым годом во много раз превышает возможности по обработке материалов, а об увеличении штата работников руководство молчит.

Таблица 3– Результаты ответов на вопросы о моральном климате в коллективе

Вопросы анкеты	Результат опроса в %, 2017год	Результат опроса в %, 2018год
1. Ваш коллектив сплоченный, объединен «корпоративным духом»?		
– Да	6,6	10
– Частично	73	25
– Нет	20	65
2. Как Вы оцениваете морально-психологический климат в коллективе?		
– Благоприятный	13,3	2,5
– Удовлетворительный	65,6	34,5
– Напряженный	21,1	63
3. Устраивает ли Вас оборудование рабочего места всем необходимым для работы?		
– Да	6,6	12,7
– Нет	93,4	87,3
4. Какие методы для повышения мотивации вы считаете самыми эффективными?		
– Увеличение з/п	33,3	45,7
– Улучшение условий труда	40	19
– Мероприятия по сплочению коллектива	20	11
– Признание заслуг работника	6,7	24,3

*Источник: составлена автором на основе результатов опроса.

В ходе опроса было выявлено, что взаимоотношения в коллективе по сравнению с прошлым периодом значительно ухудшились. Уровень морально - психологического климата – удовлетворительный, и организация рабочих мест вызывает негодование у респондентов.

Работники видят выход из сложившейся ситуации в повышении заработной платы, мероприятиях по сплочению коллектива, а также улучшении условий труда. Плохой морально - психологический климат в первую очередь присутствует потому, что коллектив перегружен объемом работы и не видит никаких доплат на этом фоне. Проводимые мероприятия по улучшению морально - психологического климата оказались не эффективными. Мы видим выход из сложившейся ситуации в первую очередь в увеличении штатного состава и в постепенном введении взаимосвязи уровня заработной платы с объемом работы.

Рекомендуется провести мероприятия по усовершенствованию мотивации труда:

- применение стимулирующих форм оплаты труда;
- формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, использование социально-психологических факторов в стимулировании персонала;
- награждение почетными грамотами;
- доплаты за перевыполнение нормы.

Предложенные рекомендации по совершенствованию материального и нематериального стимулирования усилят заинтересованность работников в своей работе и повысят эффективность работы предприятия. Ведь если работники не чувствуют прямой связи между затрачиваемыми усилиями и достигнутыми результатами, не будут поощрены за свой труд, мотивация будет ослабевать, пропадет интерес и стимул в работе, снизится качество выполняемой работы [5].

Список источников:

1. ФЗ-79 от 27.07. 2004 года «О государственной гражданской службе РФ»;

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2015. - 80 с.;
3. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал – технологии. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2015. – 376с.
4. РейниХэл ДЖ. Анализ и управление в государственных организациях: Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: ИНФРА – М, 2002. –XIV - 402с.;
5. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Наталья Самоукина. – М.: Вершина, 2016. – 224 с.
6. Пясецкая Е.Н. Механизмы реализации государственной кадровой политики на муниципальном уровне/ Политика, экономика и инновации №7 (17), 2017.