JEL classification: M12, M38

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Смелянская М.Е.,
старший преподаватель кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика
E-mail: marina-smeljanskaja00@rambler.ru

Тарасова А.И.,
обучающаяся бакалавриата кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика
E-mail: nastia_tarasova2003@mail.ru

В статье рассмотрены подходы к изучению теории мотивации. Составлена система управления персоналом в органах государственного и муниципального управления. Так же определены принципы и задачи кадровой работы в органах государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: *мотивация персонала, кадровая работа, органы государственного и муниципального управления.*

STAFF MOTIVATION AS THE MAIN ELEMENT OF ORGANIZING PERSONNEL WORK IN STATE AND MUNICIPAL GOVERNANCE BODIES

The article considers approaches to the study of the theory of motivation. A system of personnel management in state and municipal government bodies has been drawn up. The principles and tasks of personnel work in state and municipal government bodies are also defined.

Key words: *staff motivation, personnel work, bodies of state and municipal administration.*

Постановка проблемы в общем виде. Переход к социально ориентируемому рынку предполагает необходимость создания адекватного

механизма мотивации труда. Без этого нельзя рассматривать объективные предпосылки повышения эффективности производства. В этом случае окончательной реализацией процесса всех реформ является организация, в которой рабочая сила напрямую связана со средствами производства, осуществляется трудовой процесс. Признание решающей роли мотивационного механизма в контексте проводимых реформ, обращение авторов к теме мотивации внутреннего персонала особенно актуально.

Цель исследования – определить мотивацию персонала с точки зрения основного элемента организации кадровой работы в органах государственного и муниципального управления.

Изложение основного материала исследования. При планировании и организации работы руководитель определяет, что именно должна делать эта организация, когда, как и кто, по его мнению, должен это делать. Если эти решения принимаются эффективно, менеджер получает возможность координировать усилия многих людей и вместе реализовать потенциал группы сотрудников. К сожалению, менеджеры часто ошибочно полагают, что если организационная структура или деятельность «хорошо работает» на бумаге, то она также эффективно работает на самом деле. Но это далеко не так. Сотрудники органов государственного и муниципального управления, чтобы эффективно двигаться к цели, должны координировать работу и заставлять людей делать это.

Мотивация персонала, как основной элемент организации кадровой работы в органах государственного и муниципального управления – это процесс поощрения себя и других к участию в деятельности, направленной на достижение общих целей [9].

Существуют две современные теории мотивации – содержательная и процедурная. Но для того, чтобы понять смысл теории мотивации содержания или процесса, необходимо сначала понять значения фундаментальных понятий: потребности и вознаграждения.

Таблица 1

Содержательная и процессуальные теории мотивации [составлено автором на основе [8]]

Автор	Трактовка
«Теория потребностей» Дэвид Мак-Клелланд [8]	Концепция Мак-Клелланда, связанная с изучением влияния успеха, власти и принадлежности. Для подбора способа воздействия согласно данной теории важно обратить внимание на особенности таких типов мотиваций, как: мотивация к достижению успеха и мотивация избегания неудач.
«Теория справедливости» Стейси Адамс [8]	Теория справедливости и равенства Стейси Адамса утверждает, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих такую же работу. Если сравнение показывает несовпадение показателей и несправедливость, т.е. человек считает, что его коллега получил большее вознаграждение за такую же работу, то у него соответственно возникает недовольство данной ситуацией. В итоге необходимо мотивировать этого сотрудника и восстановления справедливость.
«Теория равенства» Райман Портер и Эдвард Лоулер [1]	Согласно данной модели – достигнутые результаты зависят от приложенных усилий, способностей сотрудника и его характерных особенностей. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения.

Психологи говорят, что человек испытывает потребность, когда он чувствует недостаток чего-то физиологически или психологически. Хотя у конкретного человека может не быть потребности в определенное время в том смысле, что он сознательно ощущает ее, существуют определенные потребности, которые может чувствовать каждый человек.

Стремление к самореализации – одна из самых высоких потребностей. Она выражается в желании реализовать собственный потенциал на конкретной работе и появляется, когда сотрудник связывает свое будущее с работой в данной организации и частично соотносит свои личные цели с целями компании.

Со вступлением в силу Закона ДНР «О государственной гражданской службе» от 15.01.2020 г. № 91-IIНС возникла необходимость усиления стратегической роли служб управления персоналом в системе государственного управления, которые будут отвечать за реализацию вопросов управления персоналом в государственном органе, подбор персонала, планирование и организацию мероприятий по повышению уровня профессиональной компетентности государственных служащих, документальное оформление поступления на государственную службу, ее прохождение и прекращение [7]. Система управления персоналом в сфере гос службы включает составляющие, которые представлены на рис.1.



Рис. 1. Система управления персоналом [составлено автором на основе [2]]

Служба управления персоналом по вопросам реализации государственной политики в сфере государственной службы руководствуется Конституцией Донецкой Народной Республики [6], законами Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» [2], «О системе органов исполнительной власти» [4], «О службе в органах местного самоуправления» [2], «О нормативных правовых актах» [3] и другими законами ДРН, международными договорами, согласие на обязательность которых предоставлено Народным Советом ДНР, постановлениями, указами Президента Главы, которые обеспечивают формирование и реализует государственную политику в сфере государственной службы.

Управление персоналом осуществляется на основе основополагающих принципов. Принципы в области управление персоналом – это основные, исходные положения, определяющие главное содержание научной и практической деятельности в этой сфере, включая построение системы управления персоналом, механизмы ее функционирования, организационная культура. Существуют различные подходы определения принципов управления, но наиболее распространены Принципы, представленные в табл. 2.

Таблица 2

Принципы управления персоналом [составлено автором на основе [5]]

Принцип	Характеристика
Адаптивность	Гибкость и приспособления к управлению персоналом к условиям, постоянно меняются
Иерархичность	Взаимодействие между звеньями управления персоналом на разных уровнях управления
Коллегиальность	Взаимодействие сотрудников службы управления персоналом
Комплексность	Учет факторов, влияющих на управление персоналом
Концентрация	Ликвидация дублирования и концентрация внимания в управлении персоналом, решение поставленных задач
Оперативность	Своевременное принятие решений
Оптимальность	Многовариантность и выбор наиболее подходящего варианта
Плановость	Планирование работы с персоналом
Подбор и расстановка кадров	Соответствие работников их квалификации и способностям, потребностям и интересам организации
Согласованность	Согласованные взаимоотношения между звеньями управления персоналом

Основными задачами кадровой работы при управления персоналом являются:

реализация государственной политики по управлению персоналом в государственном органе;

обеспечение осуществления руководителем государственной службы своих полномочий по вопросам управления персоналом;

обеспечение организационного развития государственного органа;

подбор персонала государственного органа;

прогнозирование развития персонала, поощрение работников по карьерной лестнице, повышение их уровня профессиональной компетентности;

осуществление аналитической и организационной работы по кадровому менеджменту;

организационно-методическое руководство и контроль над работой с персоналом у подчиненных;

документальное оформление поступления на государственную службу, ее прохождение и прекращение.

Выводы. Таким образом, мотивация является важнейшей функцией управления, которая заключается в активизации, стимулировании, управлении и реализации целенаправленного поведения людей для достижения собственных целей и целей предприятия. Другими словами, мотивация – это движущая сила человеческого поведения или процесс мотивации и стимулирования себя и других к действиям для достижения личных целей или целей организации.

Список литературы

1. Губарев Р. В. Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennyh-teoriy-motivatsii-i-stimulirovaniya-truda (дата обращения 12.10.2021 г.).

2. Закон ДНР «О государственной гражданской службе» (№ 91-IIНС от 15.01.2020 г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/ (дата обращения 18.11.2021 г.).

3. Закон ДНР «О нормативных правовых актах» (332-IIНС от 22.09.2021 г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/ (дата обращения 21.12.2021 г.).

4. Закон ДНР «О системе органов исполнительной власти» (35-IНС от 24.04.2015 г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/ (дата обращения 21.12.2021 г.).

5. Зубарева, Е. А., Мотовиц, Т. Г. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ // «Ученые заметки ТОГУ» 2014, Том 5, № 4, С. 544 – 547 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pnu.edu.ru/media/ejournal/articles-2014/TGU_5_238.pdf (дата обращения 03.12.2021 г.).

6. Конституция Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/ (дата обращения 21.12.2021 г.).

7. Крячко, К. С. Эффективная мотивация персонала / К. С. Крячко. – Текст : непосредственный // Экономическая наука и практика : материалы II Междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). – Т. 0. – Чита : Издательство Молодой ученый, 2013. – С. 65-71. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://moluch.ru/conf/econ/archive/75/3391/ (дата обращения 08.10.2021 г.).

8. Филатова А. В. Сущность и основные теории мотивации эффективности труда персонала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-osnovnye-teorii-motivatsii-effektivnosti-truda-personala (дата обращения 01.10.2021 г.).

9. Худякова, П. В., Аршанская, О. В. Современные представления о системе мотивации труда // Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-predstavleniya-o-sisteme-motivatsii-truda (дата обращения 27.11.2021 г.).