

DOI: 10.12731/2218-7405-2014-9-7

УДК 331.264.22(06)

**УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
(НА ПРИМЕРЕ ОПРОСА ПЕРСОНАЛА АДМИНИСТРАЦИИ
Г. ШАХТЫ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Черкесова Э.Ю., Довлатян Г.П., Махкамова И.С.

В статье авторами предложены инструменты для повышения мотивации сотрудников. Новизна – комплексная оценка удовлетворенности муниципальных служащих условиями труда по результатам анонимного опроса сотрудников Администрации г. Шахты Ростовской области, и выявление влияния данных факторов на результативность их работы. Предложен ряд практических мероприятий для устойчивого развития организации.

Цель выявление влияния условий труда на результативность работы сотрудников.

Метод: анонимное анкетирование.

Результаты: предложен ряд практических мероприятий для устойчивого развития организации.

Область применения: коллектив организации.

Ключевые слова: конкурентоспособность; мотивация; персонал; качество труда.

**MANAGEMENT LABOR MOTIVATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES
(THE CASE STAFF SURVEY ADMINISTRATION OF THE SHAHTY ROSTOV REGION)**

Cherkesova E.Y., Dovlatyan G.P., Makhkamova I.S.

The authors studied the theoretical and methodological framework for the assessment of enterprise competitiveness. Novelty – Evaluation of an anonymous survey of employees the Rostov region on the theme: «The satisfaction of working conditions and their impact on the competitiveness of the enterprise». There are challenges «points» to the sustainable development and competitiveness of the enterprise in a competitive environment.

Purpose: *identification of influence of working conditions on productivity of work of employees.*

Methodology: *anonymous questioning.*

Results: *a number of practical actions for a sustainable development of the organization are offered.*

Practical implications: *the staff of the organization.*

Keywords: *competitiveness; the staff; the quality of labor.*

В настоящее время специфика управления трудом муниципальных служащих актуальна и заслуживает детального изучения. Это, прежде всего, наличие социальной и персональной ответственности в работе служащего, их отсутствие опасно для общественного благосостояния городской среды. В муниципальных органах власти для многих служащих приоритетное значение имеют такие ценности, как:

- уважение;
- творческий характер труда и самореализация способностей;
- репутация.

Именно на эти интересы современных чиновников должна быть ориентирована система мотивации.

В рамках исследования был осуществлен анонимный опрос на тему «Удовлетворенность сотрудников условиями труда и их влияние на результат работы», где приняли участие служащие Администрации г. Шахты в количестве 50 человек.

На вопрос «С каким чувством Вы идете обычно на работу?» большинство респондентов ответили, что в разное время по-разному, нет единого чувства – 43% (диаграмма 1).

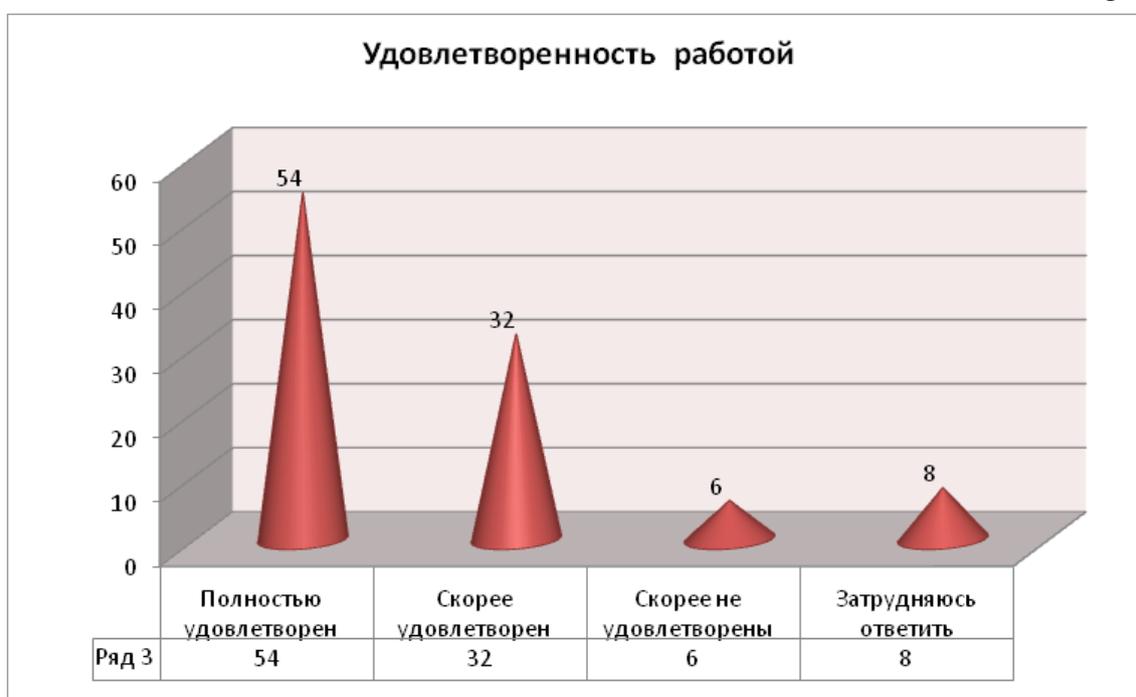
Диаграмма 1



Из данной диаграммы видно, что у большинства опрошенных респондентов наблюдается недостаточная мотивация к труду, что соответственно приводит к наименьшей отдаче, следовательно, цель организации не будет реализована в полном объеме.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены условиями труда на рабочем месте?» 54% респондентов ответили полностью удовлетворены, скорее удовлетворены – 32%, скорее не удовлетворены – 6%, затрудняюсь ответить – 8% (диаграмма 2).

Диаграмма 2



В ходе исследования респондентами были отмечены минусы и плюсы в работе, нуждающиеся в корректировке.

При ответе на вопрос «Отметьте, пожалуйста, проблемы, которые, по Вашему мнению, характерны для Вашей работы» почти половины опрошиваемых респондентов отметили следующие проблемы:

- меня не устраивает размер заработной платы;
- у меня слишком большой объем работы;
- частые случаи сверхурочной работы, чрезмерные нагрузки.

Пятая часть респондентов отметили следующие проблемы:

- меня не устраивает размер заработной платы;
- меня давно не повышали в должности;
- срочные поручения, постоянная смена деятельности, невозможно сосредоточиться.

Треть респондентов затруднились ответить.

Это означает, что у большинства респондентов имеются факторы, негативно влияющие на результаты их работы, что отражается и на социально-психологическом климате, и на устойчивости организации.

На вопрос «Отметьте факторы, которые, на Ваш взгляд, сделают Вашу работу более привлекательной, повысят производительность труда?» 38 % респондентов отметили следующие факторы:

- возможность продвижения по службе;
- оплата труда по результатам (дифференцированная заработная плата);
- гибкий график работы.

30 % респондентов отметили следующие факторы:

- возможность продвижения по службе;
- гибкий график работы;
- хорошие отношения с коллегами по работе.

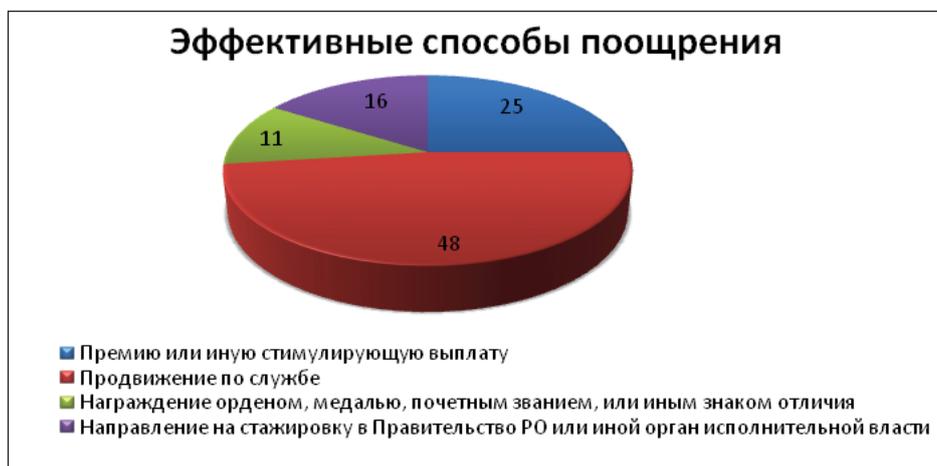
32 % респондентов отметили следующие факторы:

- возможность продвижения по службе;
- оплата труда по результатам (дифференцированная заработная плата);
- возможность выполнять работу, которая создает условия для обучения и заставляет развивать (совершенствовать) свои способности.

Это означает, что специалисты готовы работать и развиваться в профессиональной сфере, но есть реальные риски, которые, по их мнению, тормозят данный процесс.

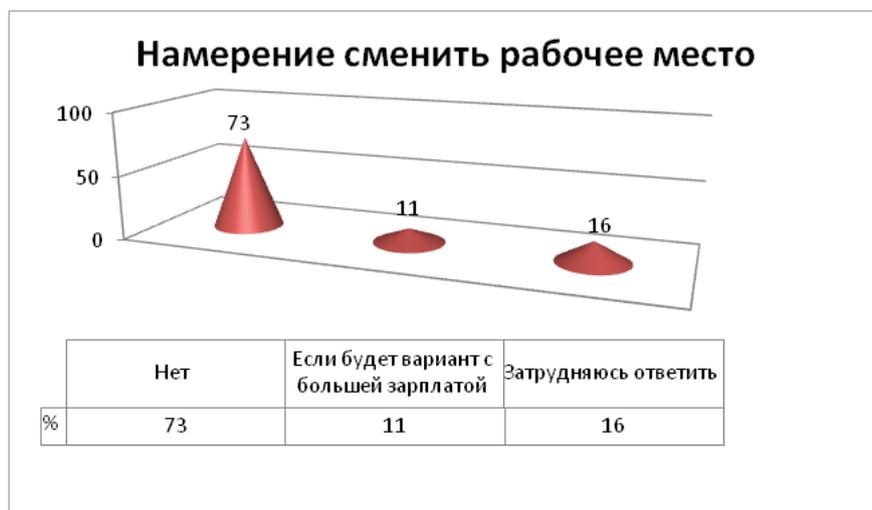
На вопрос «Если бы Вас собирались поощрить, что бы Вы предпочли?» Премию или иную стимулирующую выплату – 25%, продвижение по службе – 48%, награждение орденом, медалью, почетным званием, или иным знаком отличия – 11 %, направление на стажировку в Правительство РО или иной орган исполнительной власти – 16 % (диаграмма 3).

Диаграмма 3



На вопрос «Намерены ли Вы в ближайшее время сменить место работы?» 73% сотрудников ответили, что не намерены, 11 % ответили «да, если будет вариант с большей зарплатой», 16% сотрудников затруднились ответить (диаграмма 4).

Диаграмма 4



Из диаграммы следует, что большинство сотрудников (73%) готовы работать за те деньги, которые им предлагают, но определенные риски присутствуют: 27% (а это не мало) сотрудников, которые все же готовы покинуть рабочее место при первой же возможности.

Резюмируя вышеизложенное, мы можем сделать вывод, что у данной организации отсутствует командный дух среди персонала, напряженный морально-психологический климат, не-

достаточная мотивация, прогрессирует материальная неудовлетворенность. Рекомендацией будет формирование такой организационной культуры и системы мотивации, которые бы повысили производительность труда персонала. Персонал как поставщик муниципальной услуги должен четко понимать стратегию органа власти, проявлять персональную и социальную ответственность в оказании услуг населению. Следовательно, можно утверждать, что оценка качества труда и его оплата должны зависеть от вклада сотрудника в общие результаты деятельности, в соответствии с целями, миссией и политикой организации в области качества оказания услуг. Поэтому, целесообразно было бы, для усиления мотивации трудовой деятельности применить компетентностный подход в управлении персоналом.

Список литературы/ References

1. Черкесова Э.Ю., Довлатян Г.П., Смолякова Е.А. Анализ влияния человеческого и интеллектуального капитала на развитие инновационной деятельности предприятий (на примере соцопроса экономически активного населения г. Шахты Ростовской области) // В мире научных открытий. 2013. №8.1(44). 156 с.
2. Черкесова Э.Ю., Демидова Н.Е., Гревцева Е.А., Сухова А.А. Reasoning of Basic Salaries as Factor of Growth of Labour Quality of Budgetary Organizations' Staff // World Applied Sciences Journal (Education, Law, Economics, Language and Communication). 2013, 27. Pp. 7-11.
3. Черкесова Э.Ю., Демидова Н.Е., Сухова А.А. Accounting the Intellectual and Labour Personnel's Efforts as an Innovation Tool of the Remuneration System in the Public Sector// World Applied Sciences Journal (Education, Law, Economics, Language and Communication). 2013, 27. Pp. 519-524.
4. Cherkesova, E.Y., G.P. Dovlatyan and T.G. Ermakova, PQG. 2013. Human Capital as a Factor Shaping the But there is no mechanism which would allow to Innovative Personality. Applied and Fundamental reason adequateness of basic salary to the complexity of Studies: Proceedings of the 2 International works. It is necessary to develop method of establishing Academic Conference. 2. March 8-10, St. Louis, of basic position salaries in which mentioned above Missouri, USA. Pp. 278-284.
5. Cherkesova, E.Y. and N.E. Demidova, 2011. Knowledge Economy. Bulletin of the South-Russian Assessment of the Employment Opportunities State Technical University (Novocherkassk through the Remuneration Mechanism. Innovation Polytechnic Institute) Economic and Social Sciences. Processes and Corporate Management: Proceedings 124-128. of the III International Virtual Scientific Workshop.

6. Cherkesova, E.Y. and N.E. Demidova, 2010. Cultural, Minsk: Belarus National Library. Pp. 127-134. Economic and Organizational Aspects of the Human 10. Misina, K. and S. Musikhin, 2012. Mathematical Resource Management. Rostov State Transport Principles of the Dynamic Forecasting Model. World University. Rostov-on-Don, pp: 220-225. Applied Sciences Journal, 18: 01-04.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Черкесова Эльвира Юрьевна, профессор, докт. эконом. наук, заведующая кафедрой «Управление персоналом, инновациями и качеством»

Шахтинский институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»

пл. Ленина, д. 1, г. Шахты, Ростовская область, 346500, Российская Федерация

E-mail: cherkesova.elvira@yandex.ru, cherkesovael@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX 9391-1483

Довлатян Галина Петровна, доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Управление персоналом, инновациями и качеством»

Шахтинский институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»

пл. Ленина, д. 1, г. Шахты, Ростовская область, 346500, Российская Федерация

e-mail: Dovlatyan79@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX 9391-1483

Махкамова Ирина Сергеевна, студентка 4 курса

Шахтинский институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»

пл. Ленина, д. 1, г. Шахты, Ростовская область, 346500, Российская Федерация

DATA ABOUT THE AUTHORS

Cherkesova Elvira Yrevna, professor, PhD, head of the «Human Resource Management, innovation and quality»

Shahtinsky institute (branch) «South Russian state Polytechnical University (NPI) named M.I. Platov»

1, Lenin Square, Shakhty, Rostov Region, 346500, Russian Federation

E-mail: cherkesova.elvira@yandex.ru, cherkesovael@mail.ru

Dovlatyan Galina Petrovna, associate Professor, docent, candidate of economic Sciences, Department of personnel Management, innovations and quality»

Shahtinsky institute (branch) «South Russian state Polytechnical University (NPI) named M.I. Platov»

1, Lenin Square, Shakhty, Rostov Region, 346500, Russian Federation

e-mail: Dovlatyan79@mail.ru

Makhkamova Irina Sergeevna, student

Shahtinsky institute (branch) «South Russian state Polytechnical University (NPI) named M.I. Platov»

1, Lenin Square, Shakhty, Rostov Region, 346500, Russian Federation