

Штырёв С.Н.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: serghyt@mail.ru*

Мотивация персонала в муниципальной бюджетной организации

Мотивация играет огромную роль в жизни каждого человека в разных сферах человеческой жизни. Без мотивации была бы не возможна победа над превосходящими силами противника в войне. Только мотивация даёт рывок к победе, когда сил уже нет. Тема мотивации персонала всегда стояла очень остро, ей посвящено огромное количество конференций и форумов, а её понимание и решение может принести большую прибыль, без увеличения прямых затрат.

Основная цель этой статьи - рассмотреть систему мотивации бюджетной организации. Для многих россиян лучшей мотивацией являются, достижение высоких успехов в самой работе отмеченные материальным вознаграждением. В отличие от России, другие страны мира, более успешно используют мотивацию персонала. Так в Японии каждый работник убеждён, что он важен и необходим в своей компании, он чувствует ответственность за её судьбу. Японцы придерживаются позиции «все мы – одна семья». В Японии все методы мотивации – это, прежде всего психологические приёмы [3].

В США основной мотивацией труда рабочих является получение материальных благ. Это такие блага, как зарплата, премирование и установленные надбавки. Кроме того существуют различные схемы участия персонала в делах фирмы, для получения прибыли как собственной, так и на благо фирмы, так же есть возможность участвовать в прибылях или в акционерном капитале предприятия, назначение которых — создать у работника чувство привязанности к достижению организационных целей предприятия. Еще один вид мотивации труда в США это - субсидируемые предприятием «кафетерии», ссуды с пониженной процентной ставкой на обучение в колледже детей сотрудников, предоставления оплачиваемых юридических услуг, программы физического оздоровления, оплачиваемые творческие отпуска после отработанных определенного количества лет в этой организации и т.п. [2].

Конечно же, на работу все идут ради материальных благ, редкие кадры будут работать за идею или в собственное удовольствие, но в то же время, если предоставить работнику, обучение за счёт организации или дать абонемент в тренажёрный зал, то эффективность его работы стала бы более высокой.

Бюджетные организации России делятся на два типа. Первый тип – это организация, которая оказывает услуги, выполняет работы в рыночном секторе экономики. Такое предприятие может самостоятельно управлять своими доходами и расходами. Такими предприятиями являются на пример: ОАО Газпром, Роснефть, Росгосстрах и др. В таком случае государство может только участвовать в тарификации, в создании стандарта услуги, исполнять роль заказчика. Для этой группы предприятий, по мнению экспертов по управлению персоналом, наиболее эффективной мотивацией будет та, что затрагивает ценности людей. Помимо, стандартных, материальных вознаграждений, должны присутствовать и нематериальные вознаграждения. В основном – это потребность в уважении, признании, самовыражении и т.д.

Второй тип бюджетных предприятий – это тип организаций, полностью финансируемый из государственных бюджетов, муниципального, областного или федерального. К ним относятся, многие учреждения образования, культуры, спорта. Оклады и штат в таких организациях регламентируются государством. У сотрудников таких организаций есть не что иное, как само мотивация – это своего рода миссия, которая лежит в основе их принципов жизни. А их потребность – это потребность в признании их собственной значимости, их заслуг в обществе. И всё же основной мотивацией здесь является материальная составляющая. В таких

организациях можно создать такие нематериальные стимулы как: проведение конкурсов на лучшего сотрудника, награждать грамотами и памятным подарками, так же можно подкреплять всё это материальными ценностями. Такой вид мотивации больше подходит для людей в возрасте. Что бы привлечь молодёжный сектор в подобные организации, следует обеспечить им приемлемый доход для поддержания среднего стандарта. Распространённой ошибкой является создание системы мотивации на постоянной основе, тогда это уже не мотивация, а стандартная система поощрений, при которой работники награждаются за выполнение поставленных задач. Это не правильно. Система мотиваций должна обновляться ежегодно, учитывая ошибки прошлого. Бесконечное повышение заработной платы, невозможно, а вот постоянно подчёркивать сотруднику, что его ценят необходимо [3].

В работе проведён анализ системы мотивации труда в муниципальном учреждении "Хозяйственно-эксплуатационная контора". Основным видом деятельности является: транспортные перевозки, ремонт систем водоснабжения и водоотведения, ремонт и установка электро-, энерго-оборудования, снабжение муниципальных учреждений Навашинского района товарами первой необходимости, повседневного спроса и ремонтно-строительных материалов, предоставление услуги составления цикличного десяти дневного меню для образовательных учреждений Навашинского района, аутсорсинг: Предоставление услуги слесаря-сантехника по комплексному обслуживанию здания, предоставление услуги вахтёра, Предоставление услуги сторожа, Предоставление услуги уборки помещений, Предоставление услуги экономических расчётов, согласования тарифов в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Мотивация на предприятии проходит следующим образом: лучшего работника года награждают премией, которая выплачивается ежемесячно помимо заработной платы, а так же фотографию лучшего работника помещают на доску почёта в центре города. Все остальные работники, так же награждаются премиями за те или иные заслуги. Для сплочения коллектива, день рождения каждого коллеги отмечается застольем, как и любой праздник. Самый лучший работник может получить путёвку на отдых за границей. В коллективе, за счёт общего кабинета для персонала, царит дружественные отношения. Существуют определённые недостатки в системе мотивации. Самый главный из них – это жёсткая система оплаты труда и система премирования. Так как заработная плата формируется из оклада и премии. Нет жёсткой связи между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением, система премирования, одинакова для всех, она не учитывает личный вклад каждого работника. Так же в организации преобладает больше мотивация кнутом, нежели пряником. Основными видами такой мотивации являются выговоры и штрафы. Поэтому предложения по совершенствованию системы мотивации в данной организации должны быть направлены на разработку новой, адекватной, современным реалиям системы премирования, которая учитывает вклад каждого работника. Для каждого рабочего места необходимо разработать свои показатели премирования.

Литература

1. <http://nizhny-novgorod7m.ru/company/mu-khek-2ktvm>
2. Обухова Е.А. Мотивационные проблемы международного менеджмента // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4353> (дата обращения: 19.11.2016).
3. http://www.api.nnov.ru/apiServices/theme02_b/rukbudzhet2_3