

3. Грачев А.А. Организационный подход к формированию культуры безопасности работника//Знание. Понимание. Умение. 2014-№1 с. 276 – 287.

4. Донцов А.И. ЗинченкоЮ.П. Корпоративная безопасность в условиях глобализации//Вестник Московского университета. Серия 14 психология; №4 2011 г. с. 12-16.

5. Евко Ю.А. Активизация мотивации достижения успеха с целью формирования профессиональной ответственности//Проблемы высшего образования 2015г с. 125-127.

6. ПушенкоС.Л., Федина Е.В. Культура безопасности труда в строительстве как новая концепция // ИВД. 2013. №4 (27).

АНАЛИЗ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

К.С. Грачёва

Научный руководитель В.А. Васяйчева

В современных социально-экономических условиях система управления персоналом, в том числе на государственной службе, обязательно включает такую важную составляющую, как стимулирование труда, поскольку для успешной реализации поставленных перед учреждением целей необходимо, чтобы каждый сотрудник прилагал максимум усилий.

В российском законодательстве до сих пор нет четко сформулированного определения такого понятия, как «работник бюджетной сферы». Но во многих правовых актах, регламентирующих условия оплаты труда, это понятие присутствует. Поэтому за один из критериев, по которым работника можно отнести к бюджетной сфере, могут быть приняты условия их финансирования.

В 2012 году в Российской Федерации численность сотрудников бюджетных организаций составляла более 14 миллионов человек. Из них около 3,7 миллионов работали в федеральных государственных учреждениях, 4 миллиона – в государственных учреждениях субъектов РФ и 7 миллионов – в муниципальных учреждениях.

Мотивация и стимулирование муниципальных служащих является основным способом обеспечения наилучшего использования возможностей, активизация имеющегося кадрового потенциала. Основной целью процесса мотивации и стимулирования является получение максимальной отдачи от использования имеющихся человеческих ресурсов, что позволяет повысить общую эффективность деятельности органов муниципальной службы.

Проблема мотивации труда муниципальных служащих мало изучена в России. Трудность практической организации системы мотивации муниципальных служащих также определяется слабой изученностью особенностей мотивационных аспектов работников, занятых на муниципальной службе. Кроме того, если обратиться к правовым источникам, то можно обнаружить, что мотивации муниципальных служащих посвящается несколько статей в Федеральных законах и подзаконных актах, которые абсолютно не раскрывают сущность системы мотивации и стимулирования и не дают понятия, как же эффективно применять эту систему на практике[4].

Управление персоналом государственной службы как система переживает в настоящее время состояние усложнения, что обусловлено рядом причин: во-первых, усложняется управленческий труд в государственной службе; во-вторых, персонал - наиболее сложный объект управления в организации; в-третьих, динамично изменяется система ценностей работников, что связано с общеполитическими и экономическими реформами; в-четвертых, растет численность персонала системы государственного управления, что требует рационально подхода к его развитию и использованию.

Сегодня система стимулирования труда государственных служащих - это комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые призваны

обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу государственного управления талантливых и результативных работников, раскрыть и реализовать их потенциал. Для государственного служащего, как и для любого другого наемного работника, оплата труда – это доход, который он получает в обмен на свой труд. Тем не менее современные методы планирования и регламентации деятельности государственных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством Российской Федерации механизмы стимулирования этой категории работников к исполнению своих обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию к труду [7].

Заработная плата для сотрудников, которые работают в бюджетной сфере, в значительной степени отличается от заработной платы иных предприятий или частных организаций. Вся система формируется, вводится, контролируется и регулируется законодательными актами и нормами бюджетного права, которое принято на территории Российской Федерации.

Мотивация работников бюджетной сферы является одним из аспектов эффективного управления человеческими ресурсами/ Процесс мотивации работников бюджетной сферы как обособленного типа персонала государственных организаций имеет ряд характерных черт. Прежде всего, речь идет о соотношении материальных и нематериальных методах стимулирования труда работников бюджетной сферы. Как свидетельствуют отечественные и зарубежные исследования в области мотивации таких работников, важное значение для них имеет нематериальное стимулирование труда[5,8].

Существует множество теорий мотивации, которые лежат в основе разнообразных классификаций мотивов. Это теории Ф. Тейлора. А. Маслоу. Ф. Герцберга. Д. Мак-Клелланда и др. Все указанные теории утверждают

- нормативная (прямая) мотивация, т.е. побуждение человека к определенному поведению посредством воздействия на самого человека, его

мотивационную сферу с помощью убеждения, внушения, информирования, эмоционального влияния и т.п.

- принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований. Иногда принудительную мотивацию называют негативным стимулированием. Хотя в обиходном языке термин «стимулирование» обычно связывается с возможностью получения определенных благ; стимулирование (поощрение) — воздействие не непосредственно на личность, а на значимые для нее внешние обстоятельства с помощью благ — стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

Знание форм и видов мотивации и их рациональное использование, включающие в себя перечень материальных и нематериальных способов мотивации, а также их комбинации должны привести к более успешному функционированию учреждения[3]. Также они будут способствовать мобилизации имеющегося в организации кадрового потенциала, получению максимальной отдачи от использования трудовых ресурсов, созданию необходимой заинтересованности работников в росте индивидуальных результатов и повышению уровня их компетентности.

Таблица 1. Анализ методов стимулирования

Вид	Метод	Плюсы	Минусы
Материальный	Заработная плата (номинальная)	«Белая», надёжная (меньше должностного оклада в соответствии со штатным расписанием сотрудник не получит). Учитываются обязательные надбавки (за профмастерство, стаж, доплаты за условия труда, совместительство, за	Всегда имеет пределы в соответствии с должностным окладом.

		работу в праздничные и воскресные дни, за сверхурочную работу, и т.д.).	
	Зарботная плата (реальная)	Обеспечение реальной заработной платы путем: 1) повышения тарифных ставок в соответствии с устанавливаемым государством минимумом; 2) введения компенсационных выплат; 3) индексации заработной платы в соответствии с инфляцией	Также имеет свой «потолок».
	Бонусы	Ежеквартальные и годовые премии (при условии возможности учреждения выплачивать материальное поощрение)	Небольшие суммы.
Нематериальный	Льготы	Оплата проезда до работы и обратно, страхование здоровья и так далее	Доступно не всем организациям
	Повышение квалификационного уровня рабочих.	Обучение, повышение квалификации	Обучение происходит в рамках предоставленного бюджета. Распределяется в рамках первичной необходимости.
	Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания	Вручение грамот, значков. Фиксация достижений.	В большинстве случаев несёт в основном личное, моральное удовлетворение потребностей.

Список использованных источников

1. Балашов Ю.К., Коваль А.Г., Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования. Журнал «Маркетинг в России и за рубежом», №7, 2002.

2. Гришковец А.А. Государственный служащий и гражданское общество // Государство и право. 2006. № 1.
3. Губарев Р.В. Анализ современных теорий мотивации стимулирования труда Вестник УГУЭС. Наука. Образование. Экономика. Серия: Экономика. № 1 (7).
4. Игнатов В.Г. Государственная кадровая политика и технологии ее реализации: учебное пособие к спецкурсу / В.Г. Игнатов, А.В. Слепцов. - Ростов - на-Дону.: Скагс. 2009.
5. Коробкина М. А.. Бойко Ю. И. Анализ и совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала разных категорий // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - Т. 2.
6. Пугачева В.И Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие./ Под ред. проф.: ИНФРА-М.
7. Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 261 (ред. от 10.08.2012) "О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" // СПС КонсультантПлюс.
8. Развитие механизма управления предприятиями топливно-энергетического комплекса на основе совершенствования кадровой политики: монография /В.А. Васяйчева, Г.А. Сахабиева, В.А. Сахабиев. - Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления», 2012. 140с.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ

Т.А. Губарева

Научный руководитель: В.А. Васяйчева

С развитием научно-технического прогресса в организациях возрастает роль социально-психологического климата. Актуальность проблемы