

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ДЕЛОВОЙ КОММУНИКАЦИИ В
СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ. РЕЧЕВАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ДЕЛОВОЙ
КОММУНИКАЦИИ**

УДК 35.351

Третьяк В.В., Третьяк И.В.,
Ассистент
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля»,
г. Алчевск, ЛНР

Бырька А. С.,
магистрант по специальности «Менеджмент и
администрирование в государственных и муниципальных учреждениях»
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля»,
г. Алчевск, ЛНР

**ИССЛЕДОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ
МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

В данной статье рассматриваются методы мотивации, их совершенствование в управлении персоналом государственных и муниципальных учреждений.

Ключевые слова: учреждение, мотивация, управление, персонал.

Постановка проблемы. Мотивация является одной из важных функций управления персоналом, которая влияет на эффективную деятельность государственных учреждений.

При помощи мотивации руководитель побуждает других людей работать для достижения поставленных целей, путем их удовлетворения и личностных потребностей. Влияние мотивации на поведение людей зависит от множества факторов, в том числе и индивидуальные которые могут меняться под действием обратной связи со стороны сотрудника.

Эффективное управление персоналом — это особая функция деятельности, связанная с приемом на работу, его обучением, оценкой и оплатой их труда, которая является важной предпосылкой для эффективного функционирования государственного учреждения.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализируя последние исследования и публикации и по вопросам касающихся методов мотивации в управлении персоналом, посвящено немало публикаций как отечественных, так и зарубежных ученых.

Изучением данной темы занимались: К.К. Платонов, В.К. Вилюнасу, А.Шопенгауэр, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Й.Додсон, Ю.Б.Гиппенрейтер, М.Н.Фаликман, А.Ткаченко, В.Маслова и др. Несмотря на весомый вклад многих ученых система управления персоналом в государственных учреждениях требует постоянных изменений и внедрение новых методов.

Цель статьи заключается в анализе и сущности мотивации ее основных подходах стимулирования труда в государственных учреждениях.

Изложение основного материала. В мировой практике используются разные методы мотивации и гуманизации труда. Многие из них связаны с материальным поощрением работников. Чаще всего используются аналитические системы заработной платы, особенность которых – дифференциальная оценка в балах степени сложности труда с учетом квалификации работника и условий труда[1].

В зависимости от целей мотивации можно выделить два основных его типа. Первый заключается в том, что путем внешнего воздействия на человека активизируются определенные мотивы, которые побуждают к совершению конкретных действий и приводят к желаемому результату для объекта мотивации результата. При данном типе мотивации надо хорошо понимать, какие мотивы могут побуждать человека к желанию действовать, и как вызвать эти мотивы. Если с двух сторон не выявляется точек взаимодействия, и процесс мотивации не может произойти.

Второй тип мотивации – это формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае основное внимание уделяется тому, что развивать и усиливать желания мотива действиям человека, и наоборот, ослаблять те мотивы, которые мешают эффективному управлению. Этот тип мотивирования носит характер воспитательной и образовательной работы. Второй тип мотивирования требует наиболее больших усилий, знаний и способностей для его осуществления. Те организации, которые его освоили и используют в своей практике, могут успешнее и результативнее управлять своими сотрудниками.

Методы мотивации персонала могут быть разными и зависеть от множества обработанной системы мотивации, общими системами управления и особенностями деятельности учреждения.

Существуют следующие методы мотивации трудового коллектива:

1. Материальное поощрение.
2. Организационные методы.
3. Морально-психологические[2].

Поощрение персонала оригинальным способом становится обыкновенной практикой в государственных учреждениях. Современные руководители все чаще применяют на практике не стандартные методы мотивации, объединяя их с обыкновенными способами материальной и нематериальной мотивации.

Эффективность использования нестандартных способов мотивации исследуются многими кадровыми агентствами и бизнес-консультантами по управлению персоналом. Нестандартная мотивация, это своего рода пиар-ход

для руководителя и повод продемонстрировать своим сотрудникам заботу о них. По результатам исследования к нестандартным мотивациям можно отнести:

1. Планирование карьерного роста.
2. Государственные награды, почетные знаки, похвальные грамоты.
3. Негативная мотивация (создание искусственной стрессовой ситуации).

Часто при выборе способа мотивации руководство выбирает один или два способа, и применяет их ко всему персоналу. Такой подход является неэффективным, поскольку к разным сотрудникам необходимо применять разные способы мотивации, зависимо от должности, возраста и статуса.

Индивидуальный подход к выбору методов мотивации, позволяет достичь весомых результатов и снизить расходы на мотивацию за счет оптимально направленных денежных средств на его осуществление.

Конечно, для разработки эффективной системы мотивирования необходимы определенные затраты, на оценку персонала, выявление его потребностей и интересов. Если руководство рискнет сделать инвестиции в такое исследование, соответственно, затраты скорее всего окупятся.

Также следует учесть проблемы преодоления психологического барьера, при внедрении новых направлений мотивации. Так одной из основных проблем внедрения направлений мотивации есть подготовка коллектива и его руководства. Соответственно в первую очередь надо подготовить почву в организации для нововведений согласно направлению мотивации персонала, обосновать их необходимость руководителю и объяснить их предпочтение персоналу.

Вывод. Из выше сказанного можно отметить, что использование различных форм и методов стимулирования позволяет сформировать руководству действующую мотивацию управленческих кадров к эффективной деятельности, что в свою очередь, будит способствовать, не только функционированию, но и развитию государственного учреждения.

Список литературы

1. Психология мотивации и эмоций/Под.ред. Ю.Б.Гиппенрейтер, М.В.Фаликман. — М.: АСТ Астрель, 2009.—704с.
2. Ключков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо,2010,—160с.
3. Ильянсов Ф.Н. Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок.— М.: Педагогика,2015.— 219с.