Сидорова Н.А., ЧУОО ВО «ОмГА», д.э.н., профессор Косьмина Елена Анатольевна.

**Исследование мотивации персонала на примере…**

Актуальность темы исследования проявляется в том, что путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная, что движет человеком, что побуждает его действовать, что мотивирует его поступки, мы можем попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Сегодня в теории и практике управления все большее внимание уделяется вопросам мотивации, поскольку мотивация персонала выступает главным средством обеспечения рационального использования ресурсов, мобилизации человеческих ресурсов. Считается, что основной целью мотивации является получение максимальной отдачи от использования трудовых ресурсов, что в наибольшей степени позволяет повысить общую рентабельность и эффективность деятельности предприятия.

Исходя из вышеизложенного, была сформулирована тема диссертации: "мотивация муниципальных служащих как фактор повышения эффективности местного самоуправления»

При изучении удовлетворенности работников Департамента образования Администрации города Сургута был использован "индивидуальный мотивационный тест", направленный на выявление основных мотивов, стимулирующих и мотивирующих работников в процессе работы. По результатам тестирования графически выводится мотивационный профиль, описывающий значимые и незначимые мотивационные факторы. Метод был разработан лабораторией "Гуманитарные технологии" на базе факультета психологии МГУ им.М. В. Ломоносова.

Интерпретация результатов теста самомотивации позволила выявить некоторые особенности мотивационной сферы сотрудников Департамента образования Администрации города Сургута:

1. Достаточно высокая мотивационная направленность была получена при следующих значениях:

"Мотивация достижения" - это означает, что сотрудникам отдела образования Администрации города Сургута, скорее всего, свойственна ориентация на достижение; стремление проявить себя; потребность в новых знаниях и расширении сферы деятельности и общения (средний балл 7,0);

"Внешняя мотивация" - характеризуется готовностью прилагать усилия для получения определенных благ, материальных благ, ориентацией на финансовые и карьерные достижения (средний балл-6,7);

"Мотивация отношений" - выраженное актуальное желание установить и поддерживать контакты с коллегами; определенная ориентация на коллектив и коллектив; желание реализовать свои коммуникативные навыки и умения. Важно принять коллектив, доброжелательную атмосферу и микроклимат, сосредоточиться на коллективной деятельности (средний балл-6,4).

2. Относительно высокие показатели были выявлены для следующих мотивационных шкал:

"Знания и интерес" - устойчивое стремление к профессиональному развитию; направленность на выполнение определенного круга интересных и познавательных задач в рамках профессиональной деятельности (средний балл-6,1);

"Определенность" – устойчивая потребность иметь уверенность в стабильности работы, интерес к четким и предписанным условиям труда, стандартизированному графику работы и наличию социальных льгот (средний балл-6,0).

3. среди полученных результатов есть шкалы среднего уровня, которые демонстрируют умеренный интерес к этим стимулам:

"Креативность и самостоятельность" - относительно выраженное стремление к творческой и самостоятельной деятельности; реализация своих идей и реализация своего потенциала в деятельности (средний балл-5,5);

"Престиж" - умеренный интерес к престижности работы; статус, социальная значимость и признание (средний балл-5,4);

"Здоровье и комфорт" характеризуется незначительным стремлением государственных служащих работать только в комфортных и благоприятных для их благополучия условиях. Акцент на заботе и внимании к своему здоровью находится на среднем уровне. Наблюдается довольно ровное отношение к повышенным нагрузкам и перенапряжениям (средний балл-5,2).

4. Согласно полученным данным, помимо достаточно высоких показателей для мотивационных профилей были выявлены шкалы с относительно сниженными значениями. Эти мотивационные стимулы менее значимы и значимы в профессиональной деятельности сотрудников Департамента образования администрации города Сургута:

"Мотивация к преодолению, росту" - недостаточная ориентация государственных служащих на реализацию сложных планов, идей и проектов (средний балл-4,9);

"Мотивация-консервация" - в меньшей степени ориентирована на поддержание текущего уровня. Деятельность без приложения особых усилий не привлекательна, выражено желание избежать застоя и застоя в работе (средний балл-3,8);

"Внутренняя мотивация" – сниженное желание работать ради нахождения себя в деятельности и своего" призвания " (средний балл-3,5).

Проведя детальный анализ полученных данных, мы установили, что 80% сотрудников Департамента образования Администрации города Сургута ориентированы на мотивацию достижения результатов. 60% сотрудников продемонстрировали ориентацию на внешнюю мотивацию,45% - на мотивацию отношений. 40% сотрудников демонстрируют мотивацию к знаниям и интересу, 35% сотрудников-мотивацию к определенности и т.д.

Для определения эффективности работы менеджеров по персоналу мы провели методику под названием "изучение эффективности работы менеджера".

Для этого мы организовали анонимное анкетирование сотрудников Департамента образования администрации города Сургута, целью которого было выяснить, насколько хорошо менеджеры управления трудовой мотивацией соответствуют своей должности. Было предложено оценить менеджеров из отдела кадров (9 человек).

Подводя итоги аналитической части нашего исследования, отметим, что в данной организации преобладает низкий уровень трудовой мотивации, что обусловлено низкой стимуляцией трудовой активности работников. Можно предположить, что это связано со средним уровнем профессиональной компетентности менеджеров по персоналу, поскольку анонимный опрос о профессиональных качествах менеджеров выявил средний уровень профессиональной компетентности менеджеров по персоналу в данной организации. Таким образом, мы видим, что в Департаменте образования Администрации города Сургута четко не организована служба управления мотивацией персонала, а именно: недостаточно развита система стимулирования труда работников; низкий уровень личной мотивации работников на предприятии; непрофессионализм управленческого персонала.

Необходимо провести серьезную аналитическую работу по совершенствованию системы влияния на трудовую мотивацию сотрудников в Департаменте образования Администрации города Сургута. Важно получить ответы на следующие вопросы:

1. Определение основных категорий работников, на которых должна быть сосредоточена система стимулирования.

2. что именно является главным результатом каждой из выбранных категорий?

3. соответствует ли качество и полнота должностных инструкций установленным требованиям?

4. Насколько полно сотрудники информированы о том, каких результатов ожидает от них организация (руководство)?

5. есть ли примеры недопонимания требований к сотрудникам со стороны организации?

6. Какие методы оценки эффективности работы используются в организации для оценки эффективности работы основных категорий сотрудников?

7. Как осуществляется мониторинг выполнения сотрудниками возложенных на них работ?

8. Сколько градаций в оплате труда условно существует в этой организации?

9. Что лежит в основе этих оценок (уровень квалификации, необходимый для выполнения работы; "уникальность" выполняемой работы; прибыль, которую работник приносит в организацию; степень ответственности, важность выполняемой и выполняемой работы; степень сложности выполняемой работы и т. д.)?

10. за что люди в организации получают зарплату? Какие результаты стимулируются? Какие критерии используются для оценки эффективности работы основных категорий персонала? Какие качества сотрудников, какое рабочее поведение поощряются существующей системой стимулирования?

11. Какие формы материального и нематериального стимулирования используются в организации?

12. в чем заключаются недостатки действующей системы стимулирования в организации?

Исходя из этих вопросов, можно реорганизовать систему влияния на мотивацию персонала.

**Cпиcoк литерaтуры**

1. Белoвa, A. В. Coвременный рoccийcкий oпыт мoтивaции и cтимулирoвaния перcoнaлa [Электрoнный реcурc] // Мoлoдoй ученый. — 2016. — №9. — C. 491-494. — URL https://moluch.ru/archive/113/28868/ (дaтa oбрaщения: 16.11.2018).
2. Бердиёрoв, Т. A., Oртикoв Ё. Ю. Пoнятие мoтивaции трудoвoй деятельнocти [Электрoнный реcурc]// Мoлoдoй ученый. — 2016. — №7.2. — C. 83-86. — URL https://moluch.ru/archive/111/27803/ (дaтa oбрaщения: 16.11.2019).
3. Буркецoвa, A. Н. Мoтивaция трудa перcoнaлa [Электрoнный реcурc]// Мoлoдoй ученый. — 2016. — №12. — C. 1147-1150. — URL https://moluch.ru/archive/116/31257/ (дaтa oбрaщения: 16.11.2019).
4. Гoликoв, Д. A. Прoблемa мoтивaции в coвременнoм менеджменте [Электрoнный реcурc] // Мoлoдoй ученый. — 2015. — №1. — C. 188-191. — URL https://moluch.ru/archive/81/14645/ (дaтa oбрaщения: 16.11.2019).
5. Егoршин, A. П. Мoтивaция трудoвoй деятельнocти: учебнoе пocoбие. — 3-е изд., перерaб и дoп. — М.: ИНФРA-М, 2011 c. 29–38.
6. Ефимoвa, И.A. Aктуaльные прoблемы мoтивaции перcoнaлa к oбучению в рoccийcких кoмпaниях // Экoнoмикa и менеджмент иннoвaциoнных технoлoгий. 2016. № 5 [Электрoнный реcурc]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2016/05/11447 (дaтa oбрaщения: 23.09.2018).
7. Кoшелевa, Ю. Мoтивaция перcoнaлa [Текcт]/ Ю. Кoшелевa, М. Aрхипoв, М. Тoкaревa // Упрaвление перcoнaлoм. — 2012. — № 16. — C. 12–34.
8. Мoтивaция [Электрoнный реcурc]. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Мoтивaция (дaтa oбрaщения: 16.03.2020).
9. Нoздринa, e. e., Кaзaкoвa A. Д., Cвириденкo A. Д., Якуненкoвa В. В., Рoжкoвa O. В., Дoбрынин A. C., Мaлышев Н. Д., Юрцев C. A., Брaнд И. Д., Мaмoнтoв Н. C. Cиcтемa немaтериaльнoй мoтивaции перcoнaлa: 5 ocнoвных прaвил coздaния [Электрoнный реcурc] // Мoлoдoй ученый. — 2015. — №15. — C. 403-405. — URL https://moluch.ru/archive/95/21133/ (дaтa oбрaщения: 16.11.2019).
10. Caйт Междунaрoдный журнaл приклaдных и фундaментaльных иccледoвaний — Cиcтемa фoрмирoвaния зaрaбoтнoй плaты c учетoм cтимулирующих выплaт в coвременных oргaнизaциях <http://applied-research.ru/ru/article/view?id=6347>

**XVI Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов «Студенческая весна-2020»**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество автора | Сидорова Наталья Александровна |
| Название секции | Секция 2. Государственное и муниципальное управление и политика |
| Название статьи | «Исследование мотивации персонала на примере…» |
| Ф.И.О., должность, ученая степень и ученое звание научного руководителя | д.э.н., профессор Косьмина Елена Анатольевна. |
| Место учебы/работы | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №22 "Сказка". |
| Специальность/направление обучения | «Государственная и муниципальная служба» |
| Почтовый адрес (с индексом) для отправки сборника | 628414  ХМАО-ЮГРЫ г. Сургут. ул. Грибоедова 11. кв.38 |
| Контактный телефон (с кодом города) | (3462)89222535806 |
| E-mail | n\_sidor@mail.ru |
| Форма участия (очная/заочная) | заочная |