

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/34964>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Менеджмент

Оглавление

Введение 3

1. Сущность мотивации труда 8

2. Особенности мотивации и стимулирования труда государственных служащих 12

3. Ресурсы мотивации на государственной службе 15

Вывод 20

Список использованных источников 21

важная деталь во всей системе мотивации, это все те способы, которые побуждают человека к организационной активности, должному поведению, это влияние на сотрудника материальными или нематериальными стимулами, а также атмосфера в коллективе и отношениями с руководителями. Во главе ресурсов мотивации лежат – стимулы. Умелое и правильное использование стимулов, являются главным успехом организации, удовлетворение сотрудников их потребностей главная цель мотивационного процесса, и подбор подходящих мотивационных ресурсов. Говоря о стимулах нужно помнить, что стимулы – это внутренняя сила, которая движет человеком для достижения поставленной цели. Она может иметь материальное и моральное выражение. Человек, зная, что в конце проделанной работы получит ценное для него вознаграждение, начинает действовать и активизироваться.

Одним из важных функций в мотивации выполняет стимулирование труда – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции

2 Особенности мотивации и стимулирования труда государственных служащих

Управление персоналом с точки зрения системы государственной службы рассматривается как механизм реализации кадровой политики субъекта управления, является системой организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и иных мероприятий, имеющих нормативно-правовую основу, обеспечивающих рациональное использование способностей человека не только в его собственных интересах, но и в интересах организации.

В исторической призма понятие «управление персоналом государственной службы» в практике функционирования государственной службы отсутствовало. По мнению Ткач Е.Г., это было связано со слабой методологической проработкой и разработанностью данной проблемы и напрямую отражалось на состоянии самой государственной службы и ее особенностей, обусловленной присутствием и занимаемой позицией в сфере общественно полезной деятельности. Несмотря на это, еще в XVIII веке Веблен говорил о том, что высшие и низшие слои общества вовсе не враждебны друг другу, но неразрывно связаны общими взглядами на жизнь. На самом деле рабочие желают не сбросить своих начальников, а стать такими, как те. Само понятие «управление персоналом на государственной службе» появилось относительно недавно, что объясняет слабую проработанность решения проблем, возникающих на государственной службе, их особенностей, связанных с определением государственной службы как одной из сфер общественно-полезной деятельности.

Должности государственной службы РФ и субъектов РФ разделяют на определенные категории в соответствии с классными чинами государственной службы.

В зависимости от того, какого вида государственную власть рассматривать, служащие делятся на тех, кто работает в:

- представительных органах;
- судебных органах;

- органах исполнительной власти;
- строевых частях;

- иных органах (аппарате Президента, Центральной избирательной комиссии, Центральном банке России, прокуратуре, Счетной палате, аппаратах уполномоченных по правам человека и др.).

Несмотря на существующие различия в направлениях деятельности всех служащих, реализация целей и задач управления персоналом в каждой осуществляется через кадровую службу и непосредственно через кадровую политику. Что касается денежного содержания государственного служащего, то оно состоит из должностного и месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью, а также месячных и иных дополнительных выплат. Сложившаяся в России система оплаты труда государственных служащих относится к смешанным. Анализ оплаты труда служащего показывает, что стимулирующей ролью является ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы с определенным диапазоном установления конкретного размера и премии за выполнение особо сложных заданий и важных поручений, которые в свою очередь, не ограничиваются размерами, исходя из фонда оплаты труда.

Иные оставшиеся составляющие денежного содержания четко фиксированы Федеральным законом №79-ФЗ, а также соответствующими указами Президента РФ и другими нормативными правовыми актами. Дикая Л.Т. отмечает, что должностной оклад не является стимулом повышения эффективности трудовой деятельности служащего, так как он сам ниже прожиточного минимума. В некоторой степени, он не стоит потраченных сил и трудов, но присвоение более классного чина является одним из материальных стимулов, так как размер денежного содержания незначительно, но повышается.

Если в оплате труда государственных служащих должностной оклад не в полной мере является стимулом для работы, то должны существовать другие методы стимулирования. Это означает, что основным и самым главным стимулом труда выступают ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы.

К дополнительным выплатам относят:

1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на службе, при стаже службы. Тем самым она стимулирует служащих к длительной службе, при этом повышая уровень своей квалификации. Размеры данной надбавки закреплены законодательно.
2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы в размере до 200 процентов этого оклада. Данная надбавка является наиболее эффективным стимулом работы, так как размер денежного поощрения будет зависеть от результатов работы самого служащего.
3. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации. Она так же оказывает стимулирующее воздействие, поскольку работа с секретной информацией вызывает особый интерес. Высокий уровень ответственности и пониженный уровень безопасности повлияет на сотрудника, исходя из этого, он будет более детально изучать, и работать с дополнительной информацией о государственной тайне.
4. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается). Они напрямую зависят от индивидуальных заслуг служащих, тем самым являясь огромным стимулом в работе.
5. Ежемесячное денежное поощрение. Оно так же является стимулом для работника, чтобы повысить его трудоспособность.

Из вышесказанного можно с уверенностью сказать, что эффективностью работы государственных служащих является материальное поощрение, которое влечет за собой повышение качества работы государственных органов. Из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что с точки зрения профессиональной служебной деятельности служащего основным действующим принципом ее стимулирования является сегодня взаимосвязь размера выплат, составляющих денежное содержание служащего, и замещаемой должности службы: чем выше занимаемая должностная позиция – тем выше совокупный размер денежного содержания.

Основное предназначение этого принципа – поддержание иерархии должностей службы, в которой отражается возрастающая степень ответственности служащих, а также создание необходимых предпосылок для стимулирования и стимулирования карьерного роста служащих.

3. Ресурсы мотивации на государственной службе

Государственная служба имеет свою специфику, которая обуславливает ряд требований к государственному служащему. В первую очередь от него требуются нейтральность, беспристрастность, строгая дисциплина, законопослушность.

Его деятельность протекает в рамках нормативных правовых актов. Это во многом и предопределяет характеристику управления персоналом в

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)// «Парламентская газета», N 2-5, 05.01.2002
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»// СЗ 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Федеральный закон N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»// СЗ 2004. Ст. 3215.
4. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»//Там же. 2003. № 22. Ст. 2063; № 46. Ч. 1. Ст. 4437.
5. Федеральный закон N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» Текст. – М.: Проспект, 2015.– 35с.
6. Указ Президента РФ от 11 января 1995 г. № 32 «О государственных должностях Российской Федерации»//Там же. 1995. № 3. Ст. 173
7. Указ Президента РФ от 11 января 1995 г. № 33 «О Реестре государственных должностей федеральных государственных служащих»// Там же. 1995. № 3. Ст. 174; № 25. Ст. 2378; № 33. Ст. 3358; 1996. № 16. Ст. 1833; 1997. № 20. Ст. 2244.

Специальная и научная литература

8. Бугаев В.А. Эволюция взглядов в области мотивации и стимулирования персонала./ Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития.// Самарский государственный экономический университет. – 2013 – № 9.–120–124 с.
9. Варданян, И. С. Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала / Варданян И. С. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 129–132
10. Виссарионов, А. Регулирование производительности и оплаты труда [Текст] / А. Виссарионов, С. Балацкий, О. Лаврентьева // Экономист. – 2017. –№ 1. – С. 24 – 31.
11. Гришина В.А. Мотивация персонала в рамках системы менеджмента качества промышленного предприятия // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 1. – С. 45–48.
12. Данькова Е.В. Оценка динамики кадровых процессов на государственной гражданской службе // Проблемы профессионального развития и кадровых процессов на государственной гражданской службе: социологический аспект. Монография. Общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: Изд-во ООО «Буки Веди», 2014. С.133.
13. Дикая, Л.Т. Социальная психология труда на новом этапе развития // Психологический журнал. – 2012. – №2. – С. 5–23.
14. Дорофеева, Ю. Мотивация как она есть / Ю. Дорофеева // Служба кадров и персонал. – 2012. – № 9. – С. 15–18.
15. Джинчарадзе Г. Р. Методические аспекты организации процедуры оценки персонала [Текст] / Г. Р. Джинчарадзе // Инженерный вестник Дона. –2012. – № 2. – С. 340–345.
16. Данилова И. С., Чепурнова Ю. М. Совершенствование системы стимулирования труда персонала // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 691–702.
17. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: Наша Волга, 2017. – 240 с.
18. Жук, С. Удовлетворенность трудом и лояльность персонала // Человек и труд. –2016. – №7. – С. 49–53.
19. Журавлев, П.В. и др. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера [Текст] / П.В. Журавлев. – М.: Академия, 2014. – 262 с.
20. Кижеватова, В. Труд и заработная плата: мнение граждан и статистика // Человек и труд. – 2012. – №4. – С. 30–33.
21. Комаров Е. И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего» : учеб. пособие / Е. И. Комаров. – 2-е изд. – М. : ИНФРА- М, 2014. – 251 с.
22. Мамытов, Е. Проблемы формирования систем, стимулирующих улучшение условий труда // Человек и

труд. – 2014. – №5. – С. 58–63.

23. Матирко, В.И. Государственная служба. Сборник нормативн. документов, Дело, 2015. – 397 с.

24. Мелкумова, М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва, 2015. С. 13–15.

25. Ткач, Е. Г. Мотивация как элемент работы с персоналом [Текст] / Е. Г. Ткач // Новый университет. Серия: Экономика и право, 2012. – № 6. – С. 58–60.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/34964>