Джумаева Я. М.-Х.

**Методика мотивации муниципального персонала как фактор повышения
эффективности муниципального управления**

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-11-2019-93

idsp: ljournal-11-2019-93

Аннотация

Чтобы разумно определить стимулы, которые эффективны для муниципальных служб, сначала необходимо определить мотивы привлечения людей в местные органы власти. Согласно экспертным исследованиям и социологическим опросам, большинство государственных и муниципальных служащих связывают свой профессиональный выбор с желанием добиться успеха в управлении.

Ключевые слова: Мотивация, муниципальная служба, управление, деятельность, работник.

Abstract

To reasonably identify incentives that are effective for municipal services, you first need to determine the motives for attracting people to local governments. According to expert studies and opinion polls, most government and municipal employees associate their professional choices with the desire to succeed in management.

Keywords: Motivation, municipal service, management, activity, employee.

Эффективный механизм стимулирования формирования муниципальных служб должен также учитывать характер работы: если человек, занятый в гражданском строительстве, работает на себя, то государственный или муниципальный служащий будет выполнять определенные функции, «отделяться» от профессии и осознавать, что государство, а не его собственная воля. Также важно помнить, что в ходе профессиональной деятельности личные права и свободы также ограничены по сравнению с занятостью простых граждан.

Очевидным примером является запрет на корпоративную деятельность, который общепринят в муниципальном секторе. Другим социально значимым ограничением является то, что муниципальным служащим абсолютно запрещено использовать свои официальные должности для выборов и баллотироваться на вопросы референдума. Кроме того, муниципальным служащим запрещено использовать свои официальные должности в интересах политических партий, религий и других общественных объединений, а также публично выражать свое отношение к объединению в качестве муниципального служащего.

В этом случае косвенная материальная мотивация понимается как ряд мер, которые не имеют непосредственного материального представительства работников, но в целом они являются финансовыми. Во-первых, это элементы социального пакета, который предлагается конкретному деловому человеку.

Независимо от места работы и должности, одним из параметров, с помощью которого любая компания, организация и сотрудники организации могут эффективно выполнять свои обязанности, является мотивация к работе. В этом отношении существенной положительной чертой мотивации является то, что это не разовая концепция, а категория с потенциалом для изменений и улучшений под воздействием внутренних и внешних факторов [1 с. 123].

Современные исследования в области управления, управления персоналом, социологии и экономики труда часто связаны с вопросами мотивации труда. Однако мотивация труда и особенности развития карьеры муниципальных служащих также

являются областью, которая не была полностью изучена. Если работники коммерческого предприятия мотивированы дополнительным доходом из-за увеличения производительности труда, а улучшение производительности труда измеряется по определенным показателям, в зависимости от выполненной работы, результаты труда муниципальных служащих оценить труднее: Не существует конкретного показателя целевых показателей их работы, заработная плата фиксирована, привязана к уровню нормативного правового воздействия, и она не подходит для надзора в соответствии с пожеланиями муниципальных служащих.

Одним из способов мотивации муниципальных служащих является поддержание стабильности и обеспечение занятости в будущем. В результате муниципальные учреждения характеризуются недостаточной текучестью кадров. С одной стороны, этот фактор является средством стабилизации профессиональной деятельности. С другой стороны, его действия не способствуют развитию и продвижению молодых специалистов - средний возраст работников муниципальной службы обычно составляет 40-45 лет. [2 с. 384].

Движущей силой деятельности муниципальных служащих является повышение квалификации, поскольку работники освоили инновации в своей деятельности, чтобы они могли более эффективно выполнять профессиональную работу. Кроме того, повышение квалификации осуществляется за счет управления.

Довольно эффективным стимулом является пригласить муниципальных чиновников для участия в крупных городских мероприятиях в качестве основного гостя. Признание доверия и таланта лидера, возможность участвовать в таких мероприятиях и презентации от имени муниципалитета помогают продемонстрировать свои лучшие качества. Хотя никто не оспаривает максимальную обоснованность материальной мотивации, нематериальная или не денежная мотивация продолжает играть важную роль в современных системах, стимулирующих эффективную работу и профессиональное развитие муниципальных служащих.

Современные кадровые службы муниципалитета редко используют планирование карьеры как фактор, стимулирующий развитие муниципальных служащих. В результате чиновники не полностью понимали свои перспективы карьерного роста, они не знали, что могут бороться за это, и они все еще были пассивны с точки зрения факторов карьерного роста. [4 с.142].

Конечно, процесс улучшения форм и методов тестирования (особенно для новых сотрудников) должен сочетаться с улучшением стиля и качества работы физических и юридических лиц, которые обращаются в муниципалитеты. Поэтому даже на начальных этапах вхождения в муниципальный сектор должна быть сформирована правильная мотивация. Для того, чтобы установить эффективные мотивы для профессиональной деятельности и мотивации для развития муниципальных служащих, используются следующие алгоритмы: - изучить текущие взгляды муниципальных служащих на качество и эффективность существующих стимулов, определить удовлетворенность их профессиональной деятельностью - разработать планы социологических исследований Приоритетность эффективной работы и карьерного роста муниципальных служащих; - Разработка мер по улучшению существующих стимулов для муниципальных служащих; - Внедрение и корректировка существующих стимулов [3, с. 126].

Структура анкет и содержание вопросов должны обеспечить получение достоверной информации о степени удовлетворенности работников состоянием основных факторов организационной среды, об особенностях их трудовой мотивации. После того, как проведено социологическое исследование, начинается этап анализа полученных данных, результатом которого становится определение приоритетных стимулов эффективной профессиональной деятельности муниципальных служащих.

По возможности, выявленная профессиональная деятельность и мотивация профессионального развития делятся на моральные и материальные аспекты. Принимая во внимание приоритеты, определенные на третьем этапе исследования, местные органы власти разработали и осуществили ряд мер, направленных на создание эффективных стимулов для поощрения профессиональной деятельности и развития муниципальных служащих. Как правило, эти виды деятельности рассчитаны на один год (краткосрочный) или 3-5 лет (среднесрочный).

В процессе координации возможные проблемы могут быть обнаружены и подавлены на всем этапе реализации и реализации. На основании результатов реализации, разработанных мер в течение года были проведены социологические исследования для определения их эффективности и результативности.

1. Ерофеев Б. В. Муниципальное право России: Учебник для студентов вузов. – М.: Норма, 2013. – 384с.
2. Муравченко В.Б. Институт муниципальной службы. Политикоправовое исследование. Монография. – М.: Изд-во LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG., 2013. – 484с.
3. Парфенова О.Н. Система мотивации гражданских служащих: опыт Российской Федерации и механизмы, используемые за рубежом // Юридические науки. – 2017. - № 7. – С. 118 – 123.
4. Правовой режим осуществления муниципальной службы в Российской Федерации. Монография / Каллагов Т.Э. - М.: Изд-во Москва. гуманит. ун-та, 2016. - 142 с.

Дзахов Т.А.

Проблемы денежного обращения в РФ

*Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л.Хетагурова
(Россия, Владикавказ)*

*doi: 10.18411/lj-11-2019-94
idsp: ljjournal-11-2019-94*

Аннотация

Тема денежного обращения является актуальной, поскольку прямым или косвенным образом затрагивает практически все сферы жизнедеятельности в государстве. Финансовая, денежно–кредитная, бюджетная политика, социальная сфера общества – всё это напрямую зависит от того, какой характер имеет денежное обращение в стране. В зависимости от типа экономики, государство в большей или меньшей степени должно контролировать экономические процессы в стране. И контроль над денежным обращением, за денежным оборотом – это один из инструментов органов власти, который позволяет влиять на экономическую ситуацию в стране.

Ключевые слова: денежное обращение, денежный оборот, развитие экономики, теневая экономика, денежно – кредитная политика.

Abstract

The theme of money circulation is relevant, since it directly or indirectly affects almost all spheres of life in the state. The financial, monetary, budgetary policy, social sphere of society - all this directly depends on the nature of the money circulation in the country. Depending on the type of economy, the state to a greater or lesser extent must control the economic processes in the country. And control over money circulation and money circulation is one of the tools of the authorities, which allows you to influence the economic situation in the country.

Key words: money circulation, money circulation, economic development, shadow economy, monetary policy.