

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт Экономики
Направление подготовки 38.03.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

Кафедра УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

Допустить к защите

И. о. заведующего кафедрой

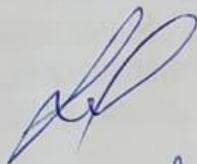
 Савушкина Л.Н.

«27» декабря 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

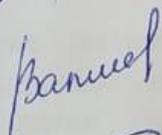
Мотивация, как фактор повышения эффективности деятельности государственных служащих Республики Татарстан (на примере Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан)

Обучающийся:



Захаров Василий Ильич

Руководитель:
Доцент, к. э. н.



Валеева Гульнара Анасовна

Рецензент:
доцент, к. э. н.



Авхадеев Фаяз Нурисламович

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
Кафедра УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ

УТВЕРЖДАЮ
И. о. заведующего кафедрой
Савушкина Л.Н.
«17» апреля 2019 г.

**ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу**

Захаров Василий Ильич
(Фамилия Имя Отчество обучающегося)

- 1. Тема работы:** Мотивация, как фактор повышения эффективности деятельности государственных служащих Республики Татарстан (на примере Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан)
- 2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «30» января 2020 г.»
- 3. Исходные данные к работе:** Федеральные законы «О государственной службе» и «О муниципальной службе», специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной службы РФ, нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок
- 4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические аспекты системы мотивации государственных служащих; мотивация и стимулирование персонала: понятие, принципы, требования; теории мотивации персонала; этапы разработки системы мотивации труда персонала; общая характеристика системы мотивации государственных служащих Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ; краткая характеристика Управления СХ и П; анализ системы управления персоналом и кадрового состава; современное состояние системы мотивации и стимулирования труда государственных служащих; пути совершенствования системы мотивации

государственных служащих Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ; предложения по совершенствованию нематериальной мотивации государственных служащих; мероприятия по улучшению материальной мотивации государственных служащих; оценка эффективности предложенных мероприятий.

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

« __ » _____ 20__ г.

Руководитель

Г.А. Валеева

Задание принял к исполнению

В.И. Захаров

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	13.05.2019	Выполнено
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	27.05.2019	Выполнено
Понятие, значение и основные концепции мотивации труда работников		
Особенности мотивации и стимулирования труда государственных служащих в органах государственного и муниципального управления		
Зарубежный и отечественный опыт мотивации персонала в органах государственного и муниципального управления		
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН В ПЕСТРЕЧИНСКОМ РАЙОНЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	10.09.2019	Выполнено
Краткая характеристика Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе		
Анализ системы Управления персоналом и кадрового состава		
Современное состояние системы мотивации и стимулирования труда государственных служащих		
ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РТ В ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА РТ	25.11.2019	Выполнено
Направления совершенствования управления мотивацией государственных служащих Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинского района РТ		
Предлагаемые методы усиления мотивации государственных служащих Управления		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	11.12.2019	Выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	11.12.2019	Выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	11.12.2019	Выполнено

Обучающийся

Захаров В.И.

Руководитель

Валеева Г.А.

Аннотация к выпускной квалификационной работе бакалавра Захарова В.И. по специальности 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» на тему «Мотивация, как фактор повышения эффективности деятельности государственных служащих Республики Татарстан (на примере Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан)»

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Во введении раскрывается актуальность выбранной темы, объект и предмет исследования, описываются цель и задачи ВКР. В первой главе излагаются теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда персонала органов государственного управления, рассматриваются особенности мотивации и стимулирования труда государственных служащих в органах государственного и муниципального управления. Во второй главе дана краткая характеристика учреждения, приведена организационная структура Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан. Анализируется деятельность Управления и его кадрового состава, и проводится оценка эффективности системы мотивации на основе анкетирования государственных служащих. В третьей главе предложены рекомендации по повышению эффективности мотивации государственных служащих в Управлении сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан, а так же рекомендации по работе с кадровым резервом, излагаются мероприятия по повышению мотивации государственных служащих к повышению профессионализма. В заключении обобщается проделанная работа и формулируются краткие выводы

Abstract for the final qualifying work of the bachelor V. I. Zakharov in the specialty 38.03.04. "State and municipal management" on "Motivation as a factor of increase of efficiency of activity of civil servants of the Republic of Tatarstan (for example, the Department of agriculture and food of the Ministry of agriculture and food in the Pestrechinsky municipal district of Tatarstan)»

The final qualification work consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of used sources and appendices.

The introduction reveals the relevance of the selected topic, the object and subject of the study, and describes the purpose and objectives of the WRC. The first Chapter outlines the theoretical aspects of motivation and stimulation of personnel of state bodies, peculiarities of motivation and stimulation of work of civil servants in state and municipal management. The second Chapter gives a brief description of the institution, given the organizational structure of the Department of agriculture and food of the Ministry of agriculture and food of the Republic of Tatarstan Pestrechinsky municipal district of Tatarstan Republic. The activity of the Department and its personnel is analyzed, and the effectiveness of the motivation system is evaluated on the basis of a questionnaire of civil servants. In the third Chapter the proposed recommendations for improving the effectiveness of motivation of civil servants in the Department of agriculture and food of the Ministry of agriculture and food of the Republic of Tatarstan Pestrechinsky municipal district of Tatarstan, as well as guidelines for working with personnel reserve, sets out measures to increase motivation of civil servants to enhance professionalism. The conclusion summarizes the work done and formulates brief conclusions

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	10
1.1 Понятие, значение и основные концепции мотивации труда работников	10
1.2 Особенности мотивации и стимулирования труда государственных служащих в органах государственного и муниципального управления	19
1.3 Зарубежный и отечественный опыт мотивации персонала в органах государственного и муниципального управления	24
2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН В ПЕСТРЕЧИНСКОМ РАЙОНЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	29
2.1. Краткая характеристика Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе	29
2.2. Анализ системы управления персоналом и кадрового состава Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ	38
2.3. Современное состояние системы мотивации и стимулирования труда государственных служащих в Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ	48
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РТ В ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА РТ	64
3.1 Направления совершенствования управления мотивацией государственных служащих Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинского района РТ	65
3.2 Предлагаемые методы усиления мотивации государственных служащих Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ	71
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	81
ПРИЛОЖЕНИЯ	85

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день остро встаёт проблема снижения эффективности труда государственных и муниципальных служащих. Это происходит под воздействием неэффективной системы мотивации и стимулирования. Именно поэтому, в настоящее время уделяется все больше времени на разработки и внедрения современных методов и систем мотивации и стимулирования труда.

В любой организации главная цель состоит в выполнении поставленных задач и целей. На современном этапе развития общества перед руководителем остро встает проблема поиска эффективной системы мотивации персонала, и еще сложнее применение ее в практики. Для этого он должен учитывать, социальные и психологические особенности каждого персонала, должен суметь определить в чем их мотивы, стимулы и потребности. Руководитель, собрав и проанализировав все эти данные, должен выстроить наиболее подходящий и эффективный систему мотивацию труда.

Многие российские организация сегодня используют материальные виды мотивации, такие как высокая заработная плата, премии и вознаграждения. Но такой метод не очень подходит к государственным и муниципальным учреждениям, у которых оплата труда строго фиксирована Федеральными законами и Положениями. Существенная разница в оплате труда между государственными служащими и сотрудниками негосударственных организаций приводит к затруднению привлечение молодых, перспективных специалистов и руководителей, а также оттоку государственных служащих в негосударственный сектор, это снижает эффективность работы государственного учреждения, ухудшает половозрастной состав, профессиональность и активность государственных служащих.

Учитывая все эти проблемы, нужно решить множества задач, решение которых должна привести к эффективной системы государственного управления.

Таким образом, необходимость исследования мотивации, как фактора повышения эффективности труда сотрудников и поиска инструментов ее развития в органах и учреждениях государственного и муниципального управления обусловили актуальность выбора темы исследования.

Уровень исследованности вопроса. Теоретические и методологические основы современных подходов к исследованию мотивации труда изложены в работах А. Г. Здравомыслова, В. И. Герчикова, Д. Коллинза, К. Кобьелла, В.С. Магуна, П. Мартин, В.В. Радаев Ш. Ричи, А.Л.Темницкий, А.В. Тихонов, А.Г. Шмелева, В.В. Щербин В.А., Э. Эциони, В.А. Яд и другие

Мотивация как функция управления в системе управления персоналом организации рассматривалась С.О. Виханским, В.И. Герчиков, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Е.М. Коротков, А.И. Наумов А.А. Радугин, С.А. Шапиро, В.А. Шахов и др.

Характеристика профессиональной деятельности государственных служащих отражена в трудах В.Г. Асеева, Г.В. Атаманчук, А.В. Битуева, В.Е. Бойкова, Л.В. Вагина, Н.А. Волгин, Л.Е. Вострякова, Г.А. Гусева, Г.П. Зинченко, Я. Г. Зинченко, Л.И. Катаева, М.А. Кашина, В.А. Козбаненко, В.А. Лоскутова, М.С. Комарова, Н.Б. Корнилова, А.В. Оболонский, Е.В. Охотский, В.В. Скоробогатский, Н.Г. Чевтаева и др.

Цель исследования состоит в обосновании инструментов мотивации как фактора повышения эффективности деятельности государственных служащих Республики Татарстан на примере Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ и разработке механизмов и рекомендаций по ее совершенствованию.

Цель работы была достигнута через раскрытие следующих задач:

1. Изучит теоретические взгляды мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих;
2. определить особенности системы мотивация и стимулирования государственных служащих;

3. изучить опыт и особенности систем мотивация сотрудников зарубежных и отечественных государственных учреждений;

4. дать характеристику деятельности Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ;

5. изучить и проанализировать особенности системы мотивации и стимулирования труда сотрудников Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ;

6. разработать материалы рекомендательного характера по улучшению методов мотивации стимулирования трудовой деятельности сотрудников Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ.

Объект исследования – Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ.

Предмет исследования – факторы мотивации повышения эффективности деятельности государственных служащих Республики Татарстан на примере Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ.

В этой выпускной квалификационной работе мы использовали аналитические, сравнительные, логические и системные методы, которые основаны на рассмотрении объекта как системы. При помощи этих методов собираются, проверяются и систематизируются факты, выявляют логические зависимости и определяют их причины и результаты.

Информационной основой исследования послужили сведения отчетных документов о деятельности служащих в Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ, нормативная документация, регулирующая деятельность учреждения, законодательные акты РФ и РТ.

Структура работы. Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

В процессе исследования были опубликованы две научные статьи во всероссийских научно-практических конференциях.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1 Понятие, значение и основные концепции мотивации труда работников

На сегодняшний день существует много понятий о современной мотивации и стимулировании труда, рассматривается очень много и разные мнения взаимосвязь обозначенных терминов. Изучения понятий терминов «мотивация» и «стимулирования» показала, что до сих пор мнения у этих понятий существуют разногласия в суждениях.

Толкования «мотивация» происходит от слова «мотив», которая является идеальным или материальным предметом, которая является смыслом для решения задач. Мотивация – это психофизиологический процесс, который управляет действиями сотрудника, и определяет его активность, организованность, настойчивость и направленность. [12, с. 127].

Понятие «стимулирование» происходит от слова «стимул». Исследования показывают, что стимулирование – это мера внешней поддержки, которая осуществляет воздействия на самоотдачу сотрудника. Главная задача этого процесса – активизировать и ускорить выполнения поставленных задач сотрудника. Различают два вида стимулирования, такие как позитивное (похвала, вознаграждение) и негативное (штрафные санкции, выговор, угрозы).

В чем же разница между этими двумя понятиями? Данные понятия позволяют изменить отношение сотрудника к выполняемой работе с помощью воздействия на его личность. При мотивации большей степени происходит внутренне осознанное побуждение к действию, то есть проникнуть к нему в душу, так как при стимулировании – внешнее воздействие. [25, с. 156].

В любой организации главной задачей является вовлеченность всех сотрудников в процесс работы максимально активно и эффективно, причем все это должно происходить в добровольной основе, а не на административной.

Для выполнения поставленных задач, мотивация сотрудников должна воздействовать на каждого сотрудника и применяться на всех уровнях управления организаций.

Задача мотивации в системе государственного управления заключается в том, чтобы весь коллектив эффективно трудился на благо общих целей. Особенности мотивации государственных служащих является особенность их трудовой деятельности, свобода действия, карьерный рост, система вознаграждения.

Сегодня снижена значимость государственных и муниципальных служащих в обществе, по этому их престиж падает. Поэтому сотрудники слабо заинтересованы о качестве выполнении задач поставленный перед ними, становятся пассивными. По сравнению, с негосударственными организациями у государственных учреждениях, сотрудников тяжело стимулировать материально, поскольку фонд оплаты труда строго фиксирована, и получить больше этой суммы невозможно. Достичь улучшения материального положения можно через повышения по должности, но как правило в государственной службе на высоких должностях сменяемость наблюдается очень редко, и желаемого повышения приходится ожидать годами. Люди, работающие на таких должностях, не спешат менять свои рабочие места на негосударственные предприятия и организация, они могут закрыться в любое время, а государственных учреждениях всегда стабильно.

Для формирования эффективного механизма управления для подталкивания сотрудника к действиям, необходимо определить какие потребности, мотивы, стимулы и интересы у него есть. Главная задача управления кадрами в государственных учреждениях – получение максимальной самоотдачи на выполнения общей цели и определение потребности служащего на достижения этой цели. Существует много способов, по которым сотрудник максимально включается на выполнение своих должностных обязанностей [8].

Одной из способов побуждающей к выполнению поставленных целей, является мотив. В основе мотива лежит потребность, которая определяет психологические функции и направленность поведения сотрудника. Мотивы выполняют три важнейшие функции:

1. Побуждение к действию (те мотивы, которые заставляют действовать);
2. Направление деятельности (функция, с помощью которой человек определяет свои действия по достижению цели и удовлетворению потребности);
3. Контроль и поддержание поведения, направленного на достижение (функции, благодаря которым человек корректирует свою деятельность с учетом достижения цели).

Определив, в чем человек нуждается и какие потребности двигают этим человеком, можно побудить его на более эффективное выполнение поставленных задач. Существует пять типов мотиваций, каждый из которых объединяют схожие мотивы и стимулы – таблица 1

Тип мотивации	Основной мотив
Инструментальная	«Могу заработать деньги»
Профессиональная	«Могу использовать свои знания и опыт»
Патриотическая	«Чувствую себя нужным коллективу»
Хозяйская	«Могу самостоятельно решать, что и когда мне делать»
Недостижительная	Привычная работа, стабильность

Таблица 1 Типы мотиваций

В системе управления персоналом выделяют следующие виды мотивации – рисунок 1

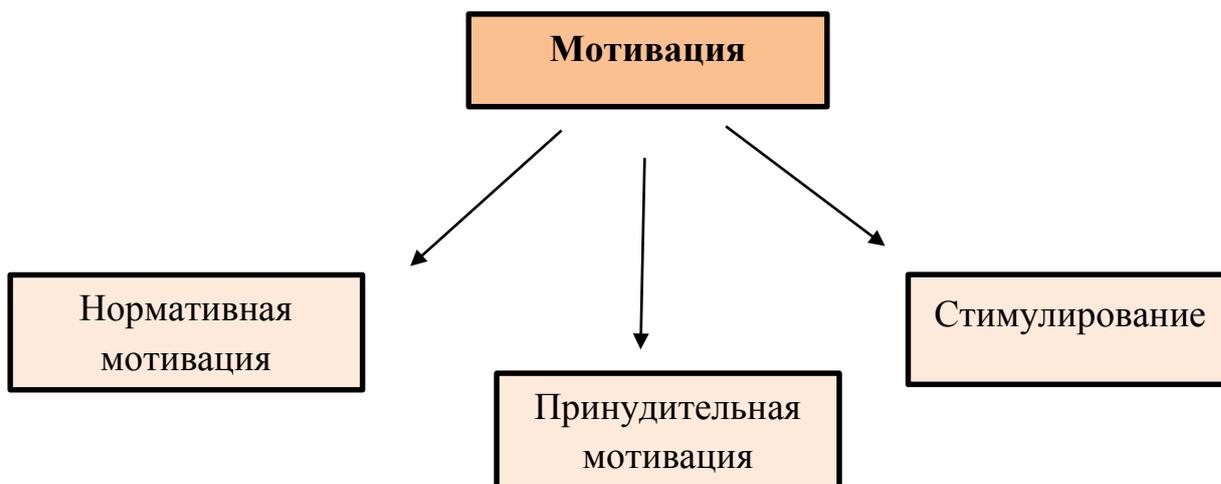


Рисунок 1 – Виды мотивации

Нормативная мотивация подталкивает сотрудника к работе с помощью идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования и т.п. В принудительной мотивации основу составляет использование власти, угрозы ухудшение трудовых условий при ненадлежащем исполнении требований. Стимулирование же воздействует на индивида посредством использования благ.

Первые два способа мотивации являются прямыми, так как идет непосредственное воздействия на сотрудника, а третий способ стимулирования является косвенным, так как воздействие оказывается на внешние факторы – стимулы.

В государственной службе, при разработки эффективной системы мотивации, нужно учитывать специфику деятельности: государственный служащий при выполнении своих должностных обязанностей должен реализовать интересы учреждения, а не свою собственную, государственный служащий ограничен в личностных правах и свободе. К примеру, без письменного разрешения представителя нанимателя запрещено заниматься оплачиваемой деятельностью, наличие двойного гражданства; нельзя иметь в

своем подчинении близкого родственника, не должен допускать публичные высказывания в отношении государственных органов.

В настоящее время, материальное вознаграждение является основным мотивом для государственных и муниципальных служащих. Поэтому в полной мере его заменить или убрать из механизма мотивации невозможно. Но для достижения максимальной мотивации сотрудника этого недостаточно, поэтому возможно применения нематериальных форм стимулирования [1].

Мотивацию, в соответствии с ее способами применения, подразделяют на следующие виды – рисунок 2:

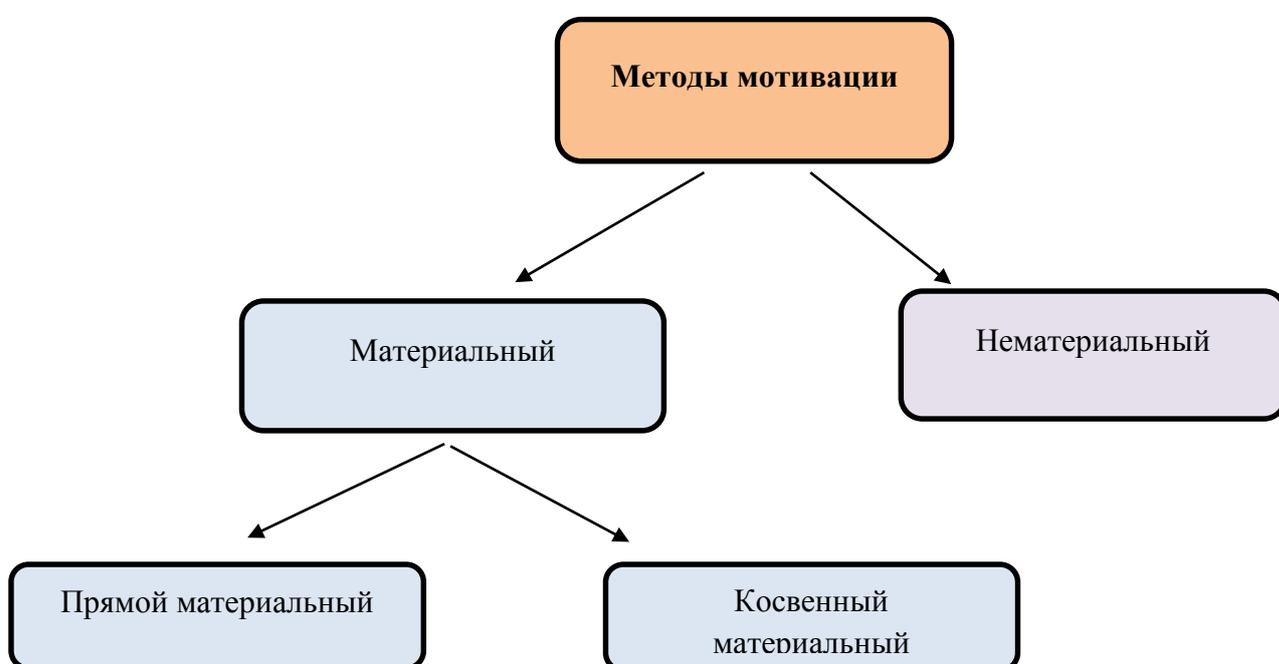


Рисунок 2 – Методы мотивации

В государственной службе главную роль в управление сотрудниками играют материальная мотивация. В государственной службе она включает в себя оклад сотрудника, а также премии и надбавки, например, единовременная выплата, квартальные премии, за выслугу, за классный чин, особые условия труда, специальный режим, ученый степень, за государственную тайну и т.д. Именно от этих премий и надбавок идет стимулирование к улучшению и повышению производительности труда,

поскольку от выполнения всех поставленных задач, и от их качества выполнения зависит их получение и объём.

Косвенная материальная мотивация предоставляет из себя выплаты социального характера:

- Единовременная материальная помощь к отпуску;
- Дополнительная материальная помощь;
- Оплата больничных листов, медицинской страховки;
- Оплата отпусков;
- Пенсионные отчисления;
- Выплаты на праздники;
- Выплаты на дни рождения и другие жизненно-важные события и др.

Данные виды стимулирования реализовываются исключительно по желанию руководителя, поскольку они являются лишь дополнительными бонусами. Но даже такие виды стимулирования для кого-то могут стать мотивом к активации выполнения поставленных задач, поэтому стоит обратить на них внимание.

При правильном применении нематериального метода стимулирования, которая включает в себя много вариантов стимулирования, способны также замотивировать государственных служащих, нацеленных больше на денежные вознаграждения:

- Возможность карьерного роста;
- Выражение благодарности (устной или письменной) за проделанную работу;
- Курсы повышения квалификации;
- Совместный досуг для коллектива;
- Признание заслуг работника перед остальным коллективом.

Механизм мотивации зависит от личностных особенностей поведения, оказывающих влияние на трудовую деятельность сотрудника. Один из качественных и своевременных параметров выполнения заданий четко формируется мотивацией профессиональной деятельности. Поскольку мотивация и стимулирование не являются постоянной концепцией, она имеет потенциал для изменения и улучшения под влиянием различных факторов.

Сегодня снижена значимость государственных и муниципальных служащих в обществе, по этому их престиж падает. Поэтому сотрудники слабо заинтересованы о качестве выполнении задач поставленный перед ними, становятся пассивными. По сравнению, с негосударственными организациями у государственных учреждениях, сотрудников тяжело стимулировать материально, поскольку фонд оплаты труда строго фиксирована, и получить больше этой суммы невозможно. Достичь улучшения материального положения можно через повышения по должности, но как правило в государственной службе на высоких должностях сменяемость наблюдается очень редко, и желаемого повышения приходится ожидать годами. Люди, работающие на таких должностях, не спешат менять свои рабочие места на негосударственные предприятия и организация, они могут закрыться в любое время, а государственных учреждениях всегда стабильно.

Для формирования эффективного механизма управления для подталкивания сотрудника к действиям, необходимо определить какие потребности, мотивы, стимулы и интересы у него есть. Главная задача управления кадрами в государственных учреждениях – получение максимальной самоотдачи на выполнения общей цели и определение потребности служащего на достижения этой цели. Существует много способов, по которым сотрудник максимально включается на выполнение своих должностных обязанностей [8].

В настоящее время социологами хоть и исследуется содержание тематики мотивации труда, мотивация выполнения задач государственных служащих

считается при данном обстоятельстве, исследованной мало. Например, в случае если работников негосударственной организации возможно стимулировать увеличением заработной платы, добавочной внеочередной премией, то с государственными служащими это не выйдет, потому что как заработная плата, так и выплаты строго фиксированы и начисляются из бюджета. Еще у сотрудников негосударственной организации вполне вероятно замерить производительность, измеряющаяся в показателях в зависимости от проделанной работы, у государственных служащих же итоги работы не измеряются в цифрах. В следствие этого ведущими способами мотивации государственных служащих остаются косвенные материальные и нематериальные [30].

Для государственного служащего главным методом нематериального мотивирования считается постоянное стабильность и сохранность рабочего места. Если одной стороны, отсутствие сменяемости кадров является возможностью поддержания стабильности профессиональной деятельности учреждения. Но с другой, ее отсутствие препятствует росту по карьерной лестнице – приблизительный средний возраст государственных служащих практически везде 40-50 лет.

Довольно слабое использование планирование карьерного роста как метод повышения мотивации у государственного служащего отрицательно влияет его на трудовую деятельность. Особенно, это влияет на молодых сотрудников, они не знают к чему стремиться и по итогу становятся пассивными по отношению к своей работе. Причины данного метода кроется в следующем:

- отсутствие работы по использованию кадрового резерва или же вовсе его отсутствие;
- несоответствие представления муниципального служащего о его должностных обязанностях и своих потенциальных возможностях;

– при назначении на должность нового руководителя, как правила он собирает свою команду и в основном это рабочие со стороны, игнорируя при этом то, что уже работающие на этом учреждении более подходящие кандидаты на повышения.

Исходя из всего этого, на государственных учреждениях целесообразна внедрение справедливой и качественной оценки профессиональных знаний и качеств, с помощью данной оценки уже сотрудника включать кадровый резерв. С помощью данного метода сотрудник будет мотивирован на выполнения своих должностных положений, так как повышение в должности станет определенным этапом профессионального роста.

К нематериальным методам мотивации также относятся:

- организационные: техническое обеспечение рабочего места, соответствие условий труда правовым нормам, соблюдение режима труда и отдыха в течении дня, требования к квалификации муниципальных служащих, нормативный порядок при проведении аттестации муниципальных служащих;

- социальные: совместный досуг для сотрудников организации, признание заслуг сотрудника перед коллективом;

- психологические: проявление гуманизма и справедливости руководства по отношению к подчиненным, соблюдение правил делового этикета, стремление к честному и эффективному сотрудничеству.

Таким образом, при разработки качественного и эффективного метода мотивации профессиональной трудовой деятельности государственных служащих нужно учитывать два элемента. Первое: рассматриваются общие психологические закономерности и мотивационные аспекты, а также мотивы и потребности, формирующие ее. Второе: нужно учитываются особенности специфичность государственной службы и всего управления в целом. При этом всем создаются условия, которые побуждают у человека собственные мотивы,

формируется среда, обогащённая стимулами и возможностями. Именно в такой среде человек повышает свою активность, что ведет к повышению трудовой деятельности [31].

1.2 Особенности мотивации и стимулирования труда государственных служащих в органах государственного и муниципального управления

Особенность мотивации трудовой деятельности работников государственных учреждений заключается в специфике их деятельности. Основными инструментами стимулирования является административный и командный стимул, связанный с системой приказов, четкое выполнение инструкций и уставов, специфическое регулирование трудовой деятельности [20, с. 84].

По ряду специфических характеристик работы государственных учреждений можно выделить:

- в органах государственной власти управленческой деятельностью является сложная социально-экономическая система взаимоотношений;
- реализация интересов государства, граждан, укрепление целостности государства, формирование сильного государства является основными направлениями работы сотрудников государственного органа;
- государственные служащие за принятые решения несут большую ответственность [20, с. 89];
- администрация и трудовая дисциплина строго регламентируются нормами и правилами законодательства о государственном управлении;
- работникам государственных учреждений часто приходится использовать интеллектуальные и творческие способности для разработки управленческих решений.

Уровень заработной платы в нашей стране, как правило, в коммерческих организациях значительно выше, чем в госструктурах. И социальные гарантии работников органов государственной власти не полностью совпадают со

сложностью и напряженностью их работы. Именно поэтому государственные органы озадачены созданием комплексной системы мотивации персонала для стабилизации персонала работников государственных учреждений [23, с. 114]

Процедура развития стимулирования должен опираться в детальном рассмотрении нужд, надежд, при этом должно учитываться эластичность, вариантность, принимать во внимание квалификацию, возможности, возрастные характеристики, индивидуальные свойства работников. Сотрудники в ходе выполнения своих должностных полномочий обязаны понимать, то что из-за достижения награждают, но из-за поступки наказывают, для чего нужна система балльной оценки производительности рабочий деятельности [18, с. 180].

В ходе перемены обстоятельств работы в государственной службы, их реорганизации, обновлении, необходимы перемены концепции мотивирования сотрудников государственных органов с учетом изменившихся условий их работы.

Нормативно-законный порядок прикладывает конкретный запрещение в вероятность извлечения муниципальными предназначающимися, но кроме того персоналом муниципальных органов прибыли, какие никак не принадлежат ко главному участку деятельность. Непосредственно по этой причине валютное содержание предназначающихся муниципальных органов представляет равно как главной метод экономического предоставления также стимулирования высококлассной должностной работы.

В настоящее время система оплаты труда сотрудников государственных органов довольно неэффективна. Она не соответствует экономическим критериям управления, не создает условий, при которых вознаграждение за деятельность персонала может напрямую зависеть от уровня социально-экономического развития их сферы и региона. Вознаграждения не создаёт мотивацию к качественному выполнению своих служебных обязанностей, в полной мере не понимают о целях и задачах деятельности органов государственной власти [23, с. 165].

Вознаграждение работникам государственных учреждений и органов государственной власти и муниципального образования более низкого уровня, не позволяет в полной мере обеспечить их материальными ресурсами, замотивировать и привлечь молодых, перспективных и образованных сотрудников. Вот почему многие сотрудники государственных учреждений не стремятся в полной объеме использовать свои творческие и интеллектуальные способности.

По сравнению с негосударственными организациями, где руководитель может более свободно регулировать оплату труда сотрудника по своему усмотрению, в государственных учреждениях данный вид мотивации фиксирован законодательством. В государственных учреждениях мотивировать и стимулировать сотрудника с материальной стороны очень сложно (можно сказать, что не возможно), поэтому такие учреждения больше на практике используют нематериальный вид стимулирования сотрудников.

В настоящий момент современные формы управления персоналом играют активную роль в государственных и муниципальных органах власти, направленных на внедрение и совершенствование концепции мотивации и стимулирования персонала [20, с. 187]:

- создание электронную Доску почета региона, куда будут занесены сотрудники, познавшие высокие результаты в трудовой деятельности для примера остальным не только одного государственного органа, но и по всему региону;
- вручение сотрудником, достигших высоких результатов, ведомственные и государственные награды Республики Татарстан и Российской Федерации.

Так же применяются другие виды воздействия, которые можно включить к мотивирующим факторам в соответствии системы двух факторов Ф. Герцберга:

- Благодарственное письмо главы района;
- Благодарность Министра сельского хозяйства и продовольствия РТ.

Таким образом, законодатель предвидел факторы, которые влияют на элементы удовлетворенности работой человека, такие как достижение более высокого статуса в учреждении и признание со стороны коллег и руководства.

Существует система классификации работников по уровню профессиональной подготовки, профессиональному опыту, профессиональному образованию и умению. С учётом данных критериев формируется система заработной платы сотрудника. Например, в зависимости от трудового стажа, ежемесячное пособие составляет от 10% до 30% от должностного оклада. Существуют также другие виды надбавок и ежемесячных премий для сотрудников Управления, которые определяются Положением о денежном содержании сотрудников Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ.

Объём денежных выплат увеличивается по мере того, как они придвигаются по карьерной лестнице, совершенствуют свои навыки, повышают свой опыт работы, но это не зависит от эффективности их трудовой деятельности. Кроме того, не у всех рядовой сотрудник получается подниматься по карьерной лестнице в государственном учреждении по достижению подходящего стажа или навыков, а профессиональное развитие иногда носит формальный характер. Фактически, вознаграждение более активного работника может быть меньше или равно вознаграждению менее активного работника, что вызывает возмущение, социальное неравенство, несправедливое отношение [22, с. 43].

Развитие карьеры сотрудника имеет большое мотивирующее особенностью. Многие сотрудники не знают о своих карьерных перспективах. Это связано, с одной стороны, с недостатками в работе с кадровыми резервами и, с другой стороны, с несовместимостью оценок, представлений сотрудника и государственного учреждения о потенциальных способностях сотрудника. Проблема справедливой оценки профессиональной трудовой деятельности сотрудников имеет особое значение.

Нормативно-законный порядок прикладывает конкретный запрет в вероятность извлечения муниципальными предназначающимися, но кроме того персоналом муниципальных органов прибыли, какие никак не принадлежат ко главному участку деятельность. Непосредственно по этой причине валютное содержание предназначающихся муниципальных органов представляет равно как главной метод экономического предоставления также стимулирования высококлассной должностной работы.

Прозрачность деятельности государственного учреждения оказывает большое значение для мотивации сотрудника при выполнении своих обязанностей. Насколько сотрудники государственных органов проинформированы о ситуации в учреждении, знают цели и задачи которые стоят перед ним, тем больше они заинтересованы в работе, по максимуму вкладывают свои ресурсы, свой скрытый потенциал, свое творческое мышление, новые идеи [13, с. 48].

Таким образом, развития системы мотивации и стимулирования профессиональной трудовой деятельности среди сотрудников государственных учреждений также является важным процессом. Это потому, что чиновник, как и любой другой работник негосударственной организации, нуждается в мотивации, стимулировании и удовлетворении свои нужд. Одна лишь значимая отличие состоит в том, что система мотивации государственных служащих более детально расписана в нормативных актах и фиксирована законодательством, чем у сотрудников любой другой негосударственных организаций.

Существует также проблема, такая как низкая заработная плата, несовместимость уровня денежного содержания сотрудника в государственном органе с социально-экономическими показателями его трудовой деятельности, несправедливое отношение и отсутствие профессиональной продвижение по карьере. Малоэффективность мотивации среди государственных чиновников отражается в их выполнении работы, таланте, интеллекте, инициативе и усилиях. Иногда это является мотивом коррупционных действий. В этом

контексте важно совершенствовать и усиливать не только денежные, но и нематериальные стимулы.

1.3 Зарубежный и отечественный опыт мотивации персонала в органах государственного и муниципального управления

В России и за рубежом подходы к трудовой мотивации существенно различаются, несмотря на использование одних и тех же теорий трудовой мотивации. В значительной степени успехи в развитии системы управления мотивации деятельности государственных служащих были зафиксированы во Франции, Германии, Великобритании, США, Китае, Японии и Скандинавских странах. Поэтому мы проанализировали систему управления мотиваций в этих странах, выявим их особенности и проведем сравнительный анализ с отечественной практикой мотивации сотрудников [17, с. 56]

Франция использует некоторые интересные инструменты для поощрения работы сотрудников государственного органа. Например, ежегодное оценочное собеседование между подчиненными и руководителем, в ходе которого оценивается эффективность работы сотрудника в неформальной обстановке. Также проводится комплексная оценка рейтинга эффективности работы сотрудника по результатам проведенной проверки. Кроме того, в данной стране большой опыт участия коллегиального органа – комиссии – при конкурсном отборе на вакантные должности, что делает данную процедуру более эффективным. Кроме того, неформальное взаимодействие очень развито в государственных учреждениях, особенно на руководящих должностях, что также способствует повышению мотивации работников [23, с. 100].

В Германии система "двух карьерных путей" используется для поощрения талантливых специалистов: либо рост по карьерной лестнице, либо работа в одном месте с постепенным повышением заработной платы. Кроме того, для разнообразной профессиональной деятельности в Германии можно выполнять одновременно государственную и политическую деятельность.

Кроме того, в Германии работнику гарантируется пожизненное рабочее место в государственном учреждении, аналогичная система практикуется и в Турции. Особенностью немецкой службы является очень длительный испытательный срок для получения места в государственном органе, позволяющий привлечь высокопрофессиональных и замотивированных на данную работу сотрудников. Ответственность сотрудников в Германии довольно высока. Например, если действия сотрудника в нерабочее время дискредитируют учреждения, в котором он служит, то его привлекут к ответственности [27, с. 58].

В Соединенном Королевстве существует система оплаты труда, основанная на разделении государственных служащих на три отдельные группы. Это наименее эффективное, эффективное и наиболее эффективное. Этот метод предполагает непрерывную оценку эффективности трудовой деятельности сотрудников [11, с. 49].

Соединенные Штаты Америки ввели другую модель поощрения для работников государственных органов. В стране существует практика предоставления высокооплачиваемых рабочих мест (иногда даже выше, чем их работа в государственном аппарате) в частном секторе после выхода на пенсию высокопоставленного госслужащего или руководителя государственного органа [18, с. 86].

При выполнении любой задачи в государственных органах Соединенных Штатов Америки форма коллективного участия высоко ценится и поощряется. Считается, что это содействует более активному участию в работе и укреплению коллективных отношений в организации [15, с. 85]. Для того, чтобы стимулировать повышение эффективности деятельности, сотрудникам в каждом разряде разработаны несколько ставок оплаты труда. Разница между первым и последним движением ступеней составляет 30%.

В Китае государственная аттестация служащих является сложной (проводится по многим дисциплинам) и имеет серьезные последствия. Если он будет признан не соответствующим его положению в конце государственной аттестации, ему может быть назначено наказание. В стране весь процесс

службы и работы в государственном органе жестко регламентирован. В последнее время в стране также возросла этика работников: запрет на влияние родственных связей, категорически не разрешается иметь бизнес и т. д. [25, с. 43].

В Японии государственная служба является элитной, поэтому желающих стать государственными служащими очень много. Работа в государственном учреждении считается очень уважаемой в стране, поэтому только высококвалифицированные специалисты рвутся к государственной службе, так как отбор очень строгий. Аналогичная ситуация существует в Китае, Индии и Сингапуре. В Японии достигнута высокая эффективность работы государственных органов, а количество государственных работников очень мало.

В большинство странах Европы, Северной и Южной Америки применяется модельная система дистанционного обучения посредством обмена образовательными ресурсами, что предполагает ускоренное усвоение знаний, обучение в университетах и сотрудничество нескольких учебных заведений. Этот тип обучения дешевле и не позволяет сотрудникам отвлекаться от трудовой деятельности государственной структуре [14, с. 133].

Скандинавские страны применяют такой мотивационный метод, как сотрудничество институтов гражданского общества с государственными органами, формирование контрольной функции и вовлечение граждан в управление административными процессами. Этот метод повышает репутацию службы и привлекательность государственной службы.

В Европе государственные служащие для повышения мотивации труда внедряют рыночные механизмы в государственное управление, которые, как вы знаете, могут лучше удовлетворять потребности работников. Эти механизмы являются гибкими, децентрализованными и независимыми. Кроме того, эти страны придают большое значение улучшению организационного процесса.

Все больше внимания уделяется на внедрения и развития «электронного правительства». Этот тип электронного взаимодействия ускоряет рабочий

процесс, упрощает систему государственного управления и делает рабочий процесс более производительным. Все это приводит к повышению результативности государственного органа, совершенствованию государственных услуг, удовлетворенности населения, разработке более эффективной модели государственной службы, упрощению и уменьшению объема работы государственных служащих (обеспечению комфортных условий труда), вы не тратите много времени на процедуры такие как отправка корреспонденции. Кроме того, увеличивается эффективность управленческих решений и быстрота их выполнения. Например, в Японии разработана электронная регистрация граждан, что значительно облегчает работу государственного органа. В Европе действует система безопасного электронного документооборота, для обмена документами обладающих государственную тайну [7, с. 80].

Рассмотрим современную систему мотивации и стимулирования государственных и муниципальных учреждений в России. Обычно она содержит следующие элементы:

1) материальные стимулы: денежные выплаты, гарантии социальной активности (основные и дополнительные), пенсии;

2) нематериальные стимулы: дополнительное образование, обучение и стажировка для государственных служащих; рост по карьерной лестнице (придвижение на выше стоящую должностей в государственной гражданской службе, включение в кадровый резерв); достижение определенных выгод, основанных на результатах эффективной профессиональной деятельности; поощрения и награждения [16, с. 202].

Россия использует меньше нематериальных стимулов, чем за рубежом. Для более эффективной мотивации сотрудников необходимо использовать опыт из-за рубежа. Например, личные беседы с сотрудниками. К сожалению, этот элемент в настоящее время слабо развит в российском правительстве. Неэффективное использование данной системы как средства обратной связи определяется его формальностью, принципом «вызова на ковер» и поиском

виновника вместо того, чтобы концентрироваться на улучшении показателей эффективности и сообщении целей и задач поставленных перед государственным учреждением[12, с. 103].

Совершая заключение возможно отметить об том, что, мотивирование и стимулирование равно как способы управления трудовой деятельностью обратны согласно ориентированности: первое ориентировано на изменение имеющегося положения; второе - в его фиксирование, обоюднo дополняя друг друга.

Стимулирование трудовой деятельности среди госслужащих на сегодняшний день является очень обсуждаемым вопросом. Это связано с тем, что сотрудник государственного управления, как и негосударственный сотрудник, должен иметь мотивацию и стимулы для максимального вовлечения выполнения своих должностных полномочий, а так же для удовлетворенности своих нужд. Эффективность его выполненных задач во многом определяет результативность государственного управления в общем и реализацию высокоэффективной государственной политики в различных сферах и секторах функционирования государства.

2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УПРАВЛЕНИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН В ПЕСТРЕЧИНСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

2.1. Краткая характеристика Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе

Пестречинский муниципальный район Республики Татарстан (далее – Пестречинский район) был образован в 10.08.1930 года. Территория 1358 км². Районный центр – село Пестрецы. На территории Пестречинского района расположено 75 населённых пунктов. Численность населения составляет 37087 человек – 0,76% от РТ. Удельный вес населения трудоспособного возраста – 57%, старше трудоспособного – 28,5%.

Пестречинский район является сельскохозяйственным. На землях района возделываются зерновые, зернобобовые, технические и кормовые культуры. Главные отрасли животноводства: мясомолочное скотоводство, птицеводство, коневодство, звероводство.

На территории района расположено 28 сельскохозяйственных формирований, в том числе 1 сельскохозяйственный кооператив, 3 подсобных хозяйства, 10 обществ с ограниченной ответственностью, 2 акционерных общества, 12 КФХ.

Наиболее крупными предприятиями района являются ООО а/ф «Ак Барс Пестрецы», ООО Птицеводческий комплекс "Ак Барс", ОАО "СХП "Кощакровский", ООО «АгроЛак-К», ОАО рыбхоз "Ушня", ООО ПКЗ «Казанский», ПСХ "Карповка", ООО «Пестрецыагрохим», ООО «Рацин-Шали», ООО «Макс-Ойл», КФХ Золина Е.Н., КФХ Муллагалиев А.Р.

Территориальным органам, реализующим в районе государственную политику и осуществляющим управление агропромышленным комплексом является Управление сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском районе Республики Татарстан.

Управление сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском районе Республики Татарстан создано в соответствии с Законом Республики Татарстан от 06.04.2005 г. N 64-ЗРТ "Об исполнительных органах государственной власти Республики Татарстан" (с изменениями и дополнениями от 12.12.2005 г.) и постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 06.07.2005 г. N 316 "Вопросы Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан".

Управление сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском районе Республики Татарстан (далее - Управление) является самостоятельным структурным подразделением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан, государственным учреждением, реализующим в районе государственную политику и осуществляющим управление агропромышленным комплексом и продовольственным обеспечением финансируемый республиканским бюджетом и является получателем средств федерального, местного бюджетов и иных источников.

Управление подчиняется Министерству сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан.

Управление является юридическим лицом, имеет обособленное и переданное ему на праве оперативного управления имущество, самостоятельный баланс, расчетный и иные счета в учреждениях банков, печати и бланки со своим наименованием.

Управление в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, федеральными

законами, законами Республики Татарстан, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, Президента Республики Татарстан, постановлениями и распоряжениями Кабинета Министров Республики Татарстан, приказами, распоряжениями, указаниями, методическими рекомендациями и другими локальными актами Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан, а также настоящим Положением.

Структура и штатное расписание Управления утверждаются министром сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в пределах установленной численности и фонда оплаты труда министерства.

Управление осуществляет в районе свою деятельность в пределах компетенции во взаимодействии с организациями независимо от формы собственности в сфере сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности, органами местного самоуправления.

Юридический адрес Управления: 422770, Республика Татарстан, Пестречинский район, с. Пестрецы, ул. Советская дом 20.

Полное наименование Управление сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан. Сокращенное наименование: УСХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском муниципальном районе.

Основными задачами Управления в пределах своих полномочий являются:

- обеспечить правильное функционирование агропромышленного комплекса района;
- обеспечить качество, конкурентоспособность и безопасность сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;
- обеспечить эффективное управление государственным имуществом в агропромышленном комплексе района.

Управление в пределах предоставленных ему полномочий осуществляет следующие функции:

- разрабатывает прогнозы социально-экономического развития аграрных секторов района в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе;
- участвует в разработке и реализации целевых республиканских программ, а также в отраслевых программах сельскохозяйственной и местной трансформации;
- принимает меры по улучшению общего состава пород животных, внедряет новые технологии кормления и разведения скота, развития молочных и мясных ферм, разведения свиней, разведения лошадей, птицеводство, овцеводство, разведение, создание твердой кормовой базы, покупка и продажа генеалогического материала;
- принимает меры по улучшению общего состава пород животных, внедряет новые технологии кормления и разведения скота, развития молочных и мясных ферм, разведения свиней, разведения лошадей, птицеводство, овцеводство, разведение, создание твердой кормовой базы, покупка и продажа генеалогического материала;
- организует работу по реализации ряда мер, направленных на повышение плодородия почв и защиту окружающей среды, альтернативных систем экологического земледелия (агрolandшафт), новых технологий интенсивной экономии ресурсов для выращивания культур, устойчивых к болезням и вредителям высокоурожайные сорта, эффективная система производства семян, тестирование сортов, приобретение и продажа материальных семян;
- организует индустриализацию сельскохозяйственного производства на основе полной механизации всех отраслей, внедрения новой техники и технологий для экономии ресурсов, прогрессивных и экономических технологий для строительства производственных и других сооружений;

- управляет эффективными процессами реформирования агропромышленного комплекса региона, развитием многопрофильной аграрной экономики;
- обеспечивает принятие мер по увеличению производства в регионе, повышению эффективности и конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и обеспечению качества сельскохозяйственной продукции, сырья и продуктов питания;
- способствует развитию предпринимательства в районе;
- организовать работу по привлечению трудовых ресурсов и обеспечению занятости, повышению заработной платы сельскохозяйственных рабочих в районе;
- организует подготовку и переподготовку для повышения квалификации руководителей и специалистов, фермеров, предпринимателей, работающих в агропромышленном комплексе, и других специалистов массового профиля для агропромышленного комплекса;
- организует ведение в рамках агропромышленного комплекса района учетной политики для учета, отчетности, мониторинга и сбора статистики, процессов, анализа и представления бухгалтерских и других отчетов в компетентные органы в соответствии с установленными методами;
- организует деятельность производителей и закупочных организаций по закупке и поставке продукции, товаров, работ и услуг для нужд государства;
- взаимодействует с ветеринарными и фитосанитарными службами по профилактике заболеваний животных, в том числе по защите территории от проникновения возбудителей болезней животных и растений, паразитов, сорняков и других объектов карантина;
- координирует осуществление мониторинга технического состояния тракторов, самоходных дорог и других машин и прицепов к ним;

- осуществляет мониторинг целевого использования бюджетных средств, выделяемых на поддержку и развитие в районе агропромышленного комплекса.

Управление для осуществления своих основных функций имеет право:

- разрабатывать и формулировать предложения в установленном порядке по вопросам, относящимся к компетенции Управления, под руководством Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан;

- запрашивать, в порядке, установленном организаций, независимо от формы собственности и принадлежности отдела, информацию, необходимую для выполнения функций, возложенных на Управление;

- взаимодействовать с другими исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления, установленными действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан.

Управление в соответствии со своими функциями обязано:

- осуществлять мониторинг реализации в регионе программ агропромышленного развития, принятых Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан;

- незамедлительно предоставлять по запросу руководства Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан информацию и материалы по вопросам, относящимся к компетенции Управления;

- эффективно использовать закрепленное за ним имущество, гарантировать его сохранность;

- вести учет в установленном порядке.

Управление возглавляет начальник, назначаемый на должность и освобождаемый от должности министром сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан.

Начальник Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ – Сабиров Ирек Расулович.

Начальник имеет право:

- представление Управления по вопросам, относящимся к его компетенции, в отношениях с руководством и другими структурными подразделениями Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан;
- осуществлять подбор персонала, назначать и увольнять, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры;
- организовывать встречи по вопросам, относящимся к его компетенции, с участием руководителей и специалистов региональных организаций;

Обязанности начальника:

- осуществляет общее руководство деятельностью Управления на основе единоначалия и несет личную ответственность за выполнение функций, возложенных на Управление;
- готовит предложения для последующего утверждения Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в штатном расписании Управления, численности и фонде заработной платы работников в пределах согласованного количества и фонда оплаты труда;
- обеспечивает соблюдение сотрудниками внутреннего трудового законодательства и должностных инструкций.

В структуру Управления входят:

- начальник Управления;
- заместитель начальника Управления;
- финансово-экономического отдел: начальник отдела, консультант экономист, специалист 2 разряда;

- производственно-маркетингового отдел: начальник отдела, консультант по механизации, консультант по животноводству, консультант по закупкам;
- консультант по кадрам и социальной работе.

Структура Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском муниципальном районе РТ представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 - Структура Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском районе Республики Татарстан

2.2. Анализ системы управления персоналом и кадрового состава Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ

Анализ кадрового состава Управления позволяет целенаправленно и периодически изучать персонала по характеристикам пола, возраста, образования, квалификации, стажу работы и другим социально-демографическим признакам.

Он предусматривает:

- определение качественного и количественного состава персонала с высшим и средним специальным образованием;
- определение качественного уровня расстановки работников по должностям;
- определение степени рационального использования специалистов с высшим и средним специальным образованием и др.

На сегодняшний день система мотивации и стимулирования труда сотрудников Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе включает в себя следующие элементы:

- своевременная заработная плата и социальные гарантии;
- получение различных премий (квартальные, на праздник работников сельского хозяйства);
- государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей;
- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
- возможность служебного роста;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих

праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

- проводятся регулярные совещания, круглые столы и разные церемонии (чаепитие, коллективное празднование различных праздников);

- самостоятельность в выполнении работы;

- благоприятная условия труда в Управлении (удобные, чистые рабочие кабинеты, рабочие места оборудованы современной оргтехникой);

- похвала от начальника сотрудникам за качественное и оперативное выполненную работу;

- объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;

- награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;

- разнообразие применяемых стимулов к сотрудникам данного органа, т.е. не только оплата труда является основным стимулом, но и продвижение по службе, страхование, льготы и другие стимулы;

- дружелюбная и доверительная атмосфера в данном органе власти;

- приглашение сотрудников на различные праздничные мероприятия района;

- создание благоприятных условий труда в органе (удобный график работы, оснащение всех рабочих мест оргтехникой, чистота, освещение);

- забота о здоровье сотрудников (предоставление льгот на лечение, получение путевок).

Сотрудники Управления составляют государственные служащие, которыми являются граждане, исполняющие обязанности в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Государственные служащие получают денежное содержание за выполнение своих должностных полномочий из бюджета РТ.

Для более наглядной квалификационной характеристики служащих рассмотрим показатели, представленные в ниже приведенных таблицах и рисунках.

Для более подробной квалификационной характеристики госслужащих рассмотрим показатели, представленных в следующих таблицах и рисунках.

Таблица 2 – Динамика численности и фонда начисления заработной платы государственных служащих в Управлении сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ за 2015-2018 гг.

Период	Численность работников всего, чел.	Фонд начисления заработной платы работников, тыс.руб.
2015	10	3250
2016	10	3319
2017	10	3401
2018	11	3781

Как видно из таблицы 2 фонд начисления заработной платы работников Управления с 2015 года увеличился на 14%, что составило тыс.руб., это свидетельствует о том, что уровень материального стимулирования растет.

Таблица 3 – Движение персонала Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ за 2015-2018 гг., чел.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	В среднем за 2015-2018 гг.
Наличие на начало года	9	10	10	8	9
Поступило	1	1	1	4	2
Выбыло	-	1	3	1	1
Наличие на конец года	10	10	8	11	10

Как видно из выше представленной таблицы 3, на начало 2018 года численность состава сотрудников составляла 8 сотрудника, это на 11% меньше, чем численность служащих на начало 2015 года. К концу 2018 года численность сотрудников увеличилась на 37,5 % и составила 11 сотрудников. За последние 2 года видно, что большое количество движения персонала, это связано с уходами на пенсию (2 сотрудника) и оттоком молодых сотрудников в негосударственные организация.

Далее рассмотрим динамику половозрастного состава работников государственного учреждения за 2018 год.

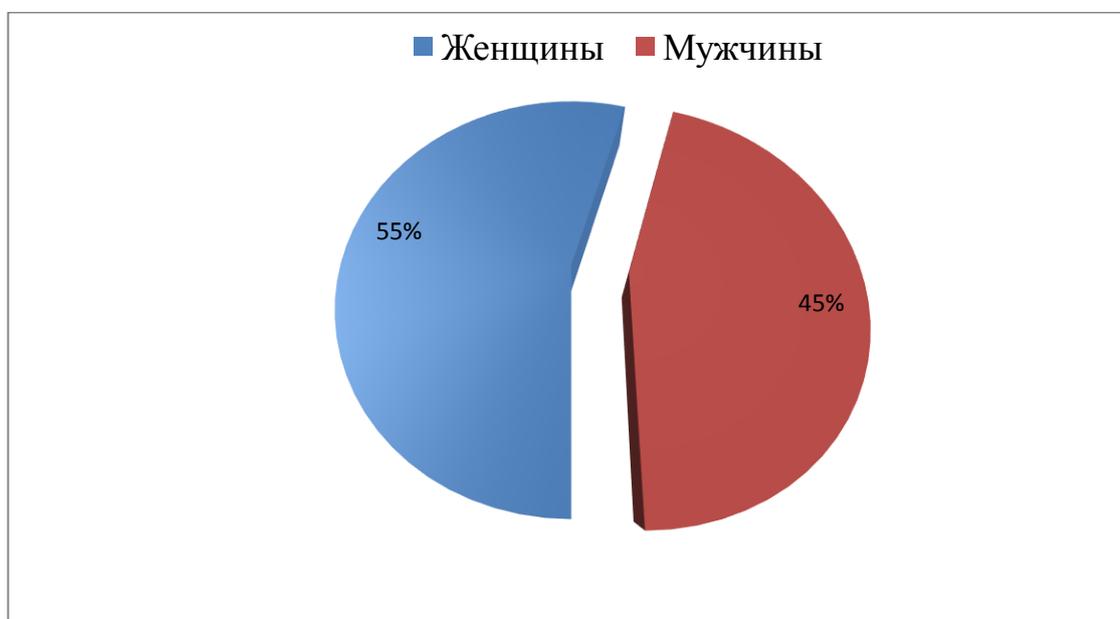


Рисунок 4 – Структура персонала по полу в Управлении сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ за 2018 год, %

Как свидетельствует представленный рисунок 4, в структуре персонала преобладают женщины (55%).

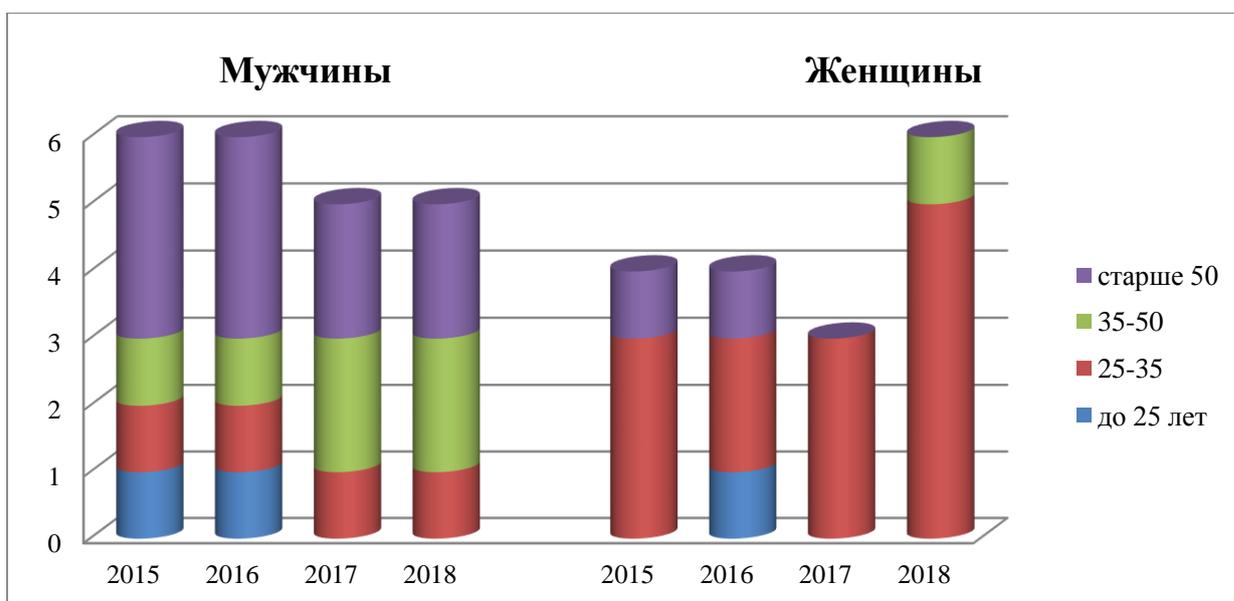


Рисунок 5 – Структура персонала по возрасту в Управлении сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ за 2015-2018 год, чел.

В 2018 году количество мужчин в Управлении СХ и П в возрасте 25-35 лет составило 1 человек, 35-50 лет – 2 человека и старше 50 лет – 2 человека. Сравнивая с данными 2015 года можно заметить, что мужчин в возрасте до 25 лет становится меньше, а число служащих от 35 - 50 лет увеличилось. Это говорит о том, что молодые люди не стремятся устраиваться на государственную службу, так как первые 3-5 лет низкая моральная и материальная заинтересованность. Количество женщин 2018 году в возрасте 25-35 лет по сравнению с 2015 годам увеличилось и составила 5 человек, так как работа на государственной службе для них стабильна. Проведем анализ структуры персонала по уровню образования, который представлен на рисунке 6.

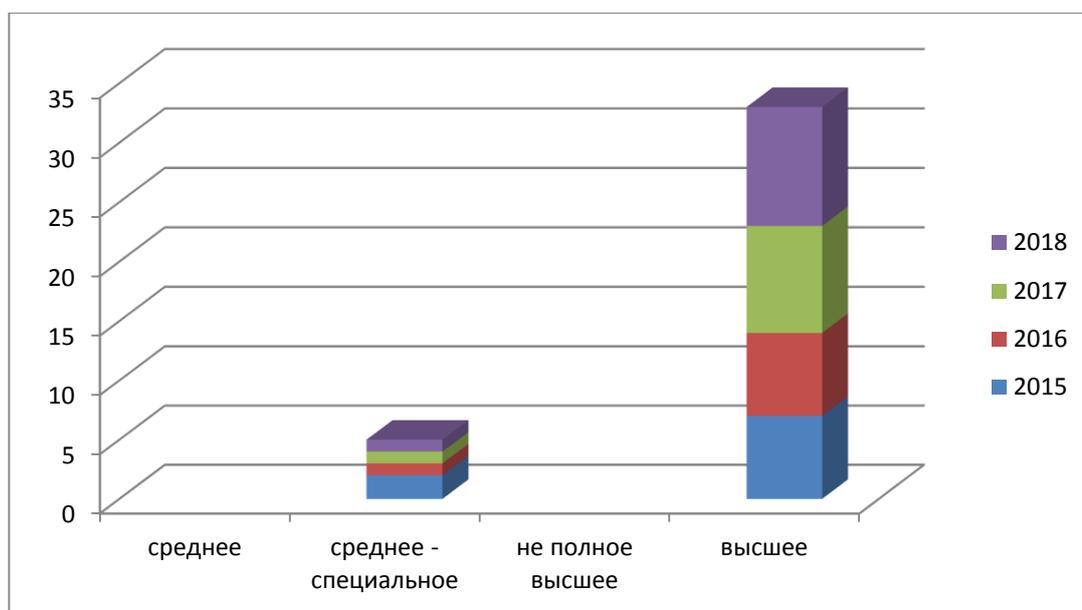


Рисунок 6 – Структура персонала по уровню образования в Управлении сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ за 2015-2018 гг., %

Анализ представленного рисунка 6 свидетельствует о том, что в 2018 году 91% сотрудников имеют высшее образование, что, существенно, важно. В сравнении с 2015 годом в 2018 году снизилось число служащих, которые имеют среднее - специальное образование на 9%. Выше приведенные данные свидетельствуют о том, что государственным служащим с высшим образованием быстрее подняться по карьерной лестнице и добиться успехов.

Лица, заменяющие в отделе государственные должности государственной службы, включены в перечень государственных должностей государственной службы УСХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе РТ в соответствии с законом Республики Татарстан «О реестре государственных гражданских должностей государственной гражданской службы», являются государственными гражданскими служащими.

Для всех сотрудников разработаны должностные инструкции, на основании которых государственные служащие Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе РТ выполняют свои должностные обязанности. Должностные инструкции утверждаются руководителем Управления.

Должности технического персонала, включенные в штатное расписание, к государственным гражданским должностям государственной службы не относятся.

На начало нового года составляется штатное расписание каждого отдела по представлению начальника отдела утверждается начальником Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе РТ в пределах установленной численности работников и фонда оплаты труда, доходов и расходов на его содержание в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Управление персоналом Управление УСХ и П МСХ и П РТ В Пестречинском районе, наиболее важная функция этого государственного учреждения, представляет собой систему для организации и управления процессом отбора, отбора и найма, его обучения и оценки персонала. В системе управления сотрудниками субъект и объект различаются. Управленческими вопросами занимаются руководитель и консультант по персоналу и социальной работе, основными функциями которого являются:

- отбор, выбор и найм работников в рамках требований трудового законодательства, положений постановлений Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан;
- разработка кадровой политики Управление УС и П;
- представление сотрудников на награды и штрафы;
- создание и ведение личных дел сотрудников;
- учет отпусков работников, контроль за составлением и соблюдением графиков отпусков;
- контроль выполнения дисциплинарных требований и рабочего времени;
- прогнозировать и планировать качественные и количественные потребности персонала;
- постоянное совершенствование системы управления персоналом СХ и

Р

Под объектом управления понимается персонал Управления СХ и П. Персонал Управления СХ и П МСХ и П РТ В Пестречинском районе – это весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников.

Информация о трудоустройстве представлена на субпортале управления кадровой политики Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ официального портала государственного учреждения agro.tatarstan.ru.

Порядок поступления на работу в Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе:

- соискатель может принести резюме лично по адресу ул. Федосеевская, д.36, каб.412 (время работы с 8 до 17 часов с перерывом на обед с 12 до 13 часов), отправить на электронный адрес и по факсу. Кроме того, всю исчерпывающую информацию об имеющихся вакансиях можно получить по телефону;

- кандидату назначается время и дата проведения конкурса для оценки важных профессиональных навыков, в том числе выполнения кандидатом определенного количества заданий. В ходе этих мероприятий будут оцениваться знания, навыки и профессиональные способности кандидата, его способность анализировать, развивать коммуникацию и планировать свое время.

- после конкурса кандидату назначается собеседование, в ходе которого специалист объясняет результаты оценки. Если все этапы успешно пройдены, и на данный момент, отсутствует вакантное место, то кандидат будет зачислен в кадровый резерв. В случае наличия вакансий и квалификационных требований заявителя будет проведена личная встреча с руководителем структурного подразделения для работы, на которой он будет рассматриваться.

- претенденты на определенные должности добровольно проходят тестирование на полиграфе.

- в случае положительного результата проводится собеседование с руководителями Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе;

- замещает государственную должность.

- кандидату присваивается дата проведения конкурса для оценки важных профессиональных навыков, которые включают в себя выполнение кандидатом определенного количества заданий. В ходе этих мероприятий оцениваются профессиональные знания, навыки и способности кандидата, его способность анализировать, устанавливать связь и планировать время;

- после конкурса кандидат получает собеседование, в ходе которого специалист объясняет результаты оценки. Если все шаги были одобрены, кандидат в случае отсутствия вакантных должностей будет зачислен в кадровый резерв. В случае наличия вакансий, а также квалификационных требований кандидата будет проведена личная встреча с руководителем организационного подразделения на должность, на которой он рассматривается;

- кандидаты на определенные должности проходят добровольные проверки с использованием полиграфа;

- в случае положительного результата проводится собеседование с начальником Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе;

- трудоустройство.

Граждане, достигшие 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным действующим законодательством о государственной службе, имеют право на доступ к государственной службе при отсутствии каких-либо ограничений на государственную службу. ,

Одним из важных факторов стимулирования труда государственных служащих является оценка их трудовой деятельности, которая проводится Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в форме аттестации.

Аттестация государственного служащего проводится с целью определения его соответствия замещаемой государственной службе. Аттестация государственного служащего проводится один раз в три года.

Аттестации подлежат все государственные служащие в Управлении, за исключением:

- 1) замещающие должности муниципальной службы менее одного года;
- 2) достигшие возраста 60 лет;
- 3) беременные женщины;

4) находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных государственных служащих возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска;

5) замещающие должности государственной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

На основании результатов аттестации государственного служащего аттестационная комиссия решает, соответствует ли служащий занимаемой должности в государственной службе или нет. Аттестационная комиссия может дать рекомендации, о поощрении некоторых государственных служащих за успехи в их работе, включая их продвижение, и, при необходимости, рекомендации о том, как повысить эффективность работы аттестуемых государственных служащих. Результаты аттестации сообщаются должностному лицу сразу после подведения итогов голосования. Сертификационные документы направляются представителю работодателя (работодателю).

Оплата труда государственного служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада государственного служащего в соответствии с замещаемой им должностью государственной службы (должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законами РФ и РТ.

Работа каждого отдела Управления планируется на год. Годовой план составляется исходя из основных направлений деятельности отделов Управления в соответствии с планами и программами Министерства РФ и РТ, а также по социально-экономическому развитию района. На основании годового плана формируется ежеквартальный и ежемесячный планы мероприятий.

Также на основании данного плана разрабатываются формы годовых, ежеквартальных, ежемесячных и ежедекадных отчетов. Предложения в проекты, в соответствии с планами по развитию сельского хозяйства района, представляются главе Администрации муниципального района, который осуществляет формирование планов.

2.3. Современное состояние системы мотивации и стимулирования труда государственных служащих в Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ

Для оценки систем стимулирования и мотивации персонала в Управлении сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ был произведен анализ документов, согласно которым, данная система основана на Федеральном законе «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Положении об оплате труда, Положении о премировании, приказах руководителя учреждения и иных внутренних нормативных актах.

Ниже на рисунке 6 представляются виды стимулов обеспечения результативной трудовой деятельности человека. Вознаграждение – то, что человек определяет для себя ценным. Но ценность для каждого человека понимается по-своему, соответственно, различается и оценка вознаграждения его относительной ценности. Выделяется два типа вознаграждений: внутреннее и внешнее.



Рисунок 6 – виды стимулов обеспечения результативной трудовой деятельности человека

Внутренняя мотивация труда достигается самой работой, это результаты выполненных работ и их достижения, обширность и значимость выполняемой работы, уважение коллег, чувство собственного достоинства. Внешнюю же мотивацию побуждает сама организация, то есть повышением денежного содержания, предоставлением в будущем перспектив в карьерном росте, предоставлением дополнительных выплат, оплачиваемый дополнительный отпуск, бесплатная медицинское сопровождение, автомобиль для служебного пользования.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» гласит, что «оплата труда является основным средством материального обеспечения служащего и стимулирования

профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности». Оплата труда производится в виде денежного содержания.

Согласно данному закону, в Управлении СХ и П МСХ и П РТ В Пестречинском районе применяются следующие прямые материальные стимулирования государственных служащих:

1) должностной оклад (в соответствии с замещаемой должностью);
2) оклад за классный чин (в соответствии с присвоенным служащему классным чином);

3) ежемесячную надбавку к должностному окладу за особые условия государственной службы:

– по высшим должностям государственной службы - в размере 12% должностного оклада;

– по главным должностям государственной службы - в размере 9% должностного оклада;

– по ведущим должностям государственной службы - в размере 7% должностного оклада;

– по старшим должностям государственной службы - в размере 5% должностного оклада;

– по младшим должностям государственной службы - в размере 3% должностного оклада;

4) ежемесячную процентную надбавку к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с законодательством;

5) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, не ограниченные максимальным размером, в пределах установленного фонда оплаты труда и в порядке, установленном представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента;

6) ежемесячное денежное поощрение в размере двух процентов должностного оклада;

7) единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 120% должностного оклада;

8) материальную помощь в пределах установленного фонда оплаты труда;

9) ежемесячные компенсационные выплаты за специальный режим работы в размере 2% должностного оклада.

10) другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, в пределах установленного фонда оплаты труда.

Все вышеперечисленное формирует фонд оплаты труда государственного служащих данного органа, который составляет 2 300 000 рублей.

После анализа всех этих методов материального стимулирования государственных служащих показывает, что за выполнения особо важных и сложных заданий при имеющемся фонде оплаты размер премии не ограничивается, по этому этот вид премии имеет наиболее стимулирующую роль.

Сумма остальных же видов денежных выплат четко определен в законодательстве и положениях о денежном содержании государственных служащих. Ежемесячная надбавка за выслугу лет государственному служащему начисляется приказом государственного органа, размеры которого предоставлены в таблице 4.

Таблица 4 - Ежемесячная надбавка за выслугу лет государственному служащему в Управлении СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе РТ, %

при стаже гражданской службы	в % от должностного оклада
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Как видно из таблицы 4, для государственных служащих стаж работы у которых свыше 15 лет размер денежной надбавки составляет 30% от должностного оклада, а у тех, кто на службе от 1 года до 5 лет – 10%.

Существенная разница временных отрезков отталкивает молодых специалистов от работы на государственной службе.

Предоставление материальной помощи производится в ситуациях, представленных в таблице 5.

Таблица 5 - Выплаты материальной помощи

Виды материальной помощи	Размер денежных выплат, руб.
смерти близкого родственника (родителей, супруга(и) детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестер);	5 000
увольнения с государственной службы в связи с выходом на пенсию;	5 000
вступления в брак;	5 000
наступления юбилейной даты (50-летие и последующие пятилетия со дня рождения);	5 000
продолжительной болезни в тяжелой форме (свыше 21 дня);	5 000
рождения ребенка;	5 000
уничтожения имущества в результате пожара, наводнения и иных стихийных бедствий, и чрезвычайных ситуаций.	5 000

Косвенная материальная стимулирования в Управлении СХ и П предоставляет из себя выплаты социального характера:

- Единовременная материальная помощь к отпуску;
- Дополнительная материальная помощь;
- Оплата больничных листов, медицинской страховки;
- Оплата отпусков;
- Пенсионные отчисления;
- Выплаты на праздники;
- Выплаты на дни рождения и другие жизненно-важные события и др.

Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств фонда оплаты труда.

Данные виды стимулирования реализовываются исключительно по желанию руководителя, поскольку они являются лишь дополнительными бонусами. Но даже такие виды стимулирования для кого-то является мотивом к активации выполнения поставленных задач, поэтому стоит, обратит на них внимание.

Применяются нематериальное методы стимулирования, которые также помогают замотивировать государственных служащих:

- Возможность карьерного роста;
- Выражение благодарности (устной или письменной) за проделанную работу;
- Курсы повышения квалификации;
- Совместный досуг для коллектива.

Таблица 6 – Система стимулирования труда в Управлении СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе

Вид стимулирования	Форма стимулирования	Основное содержание
материальное	1. Заработная плата	Оплата за труд работника, включает основную (окладную) заработную плату, дополнительные надбавки и выплаты
	2. Программы выплат по временной нетрудоспособности	Покрытие расходов по временной нетрудоспособности
	3. Планы дополнительных выплат	Премия в конце года от экономии фонда оплаты
Нематериальное	4. Стимулирование свободным временем	Предоставление работнику выбора времени отпуска.
	5. Служебный автомобиль	При необходимости сотруднику для выполнения служебного задания выделяется служебный автомобиль
	6. Бесплатная медицина	Ежегодный медицинский осмотр и

	7. Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания	Вручение грамот, публичные поощрения.
--	---	---------------------------------------

При определении размера поощрительной выплаты в конце года учитывается качественное и эффективное выполнение сотрудником своих обязанностей в соответствующем бонусном периоде, а также качество исполнения, срочность и трудность выполняемых работ.

Поощрение - это высокая форма оценки труда и публичная похвала сотрудника за заслуги на рабочем месте и за выполнения своих обязанностей в соответствующем уровне на государственной службе.

Самые распространенные материальные поощрения Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе - премии. Начальник Управления при наличии экономии по фонду оплаты труда имеет право премировать или наградить ценным подарком служащего соответствии с Положением об оплате труда.

Система мотивации персонала базируется на стимулировании трудовой деятельности, включающей материальные и нематериальные стимулы, выступающие в различной форме, которые показаны в таблице 6.

В Управлении СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе РТ за безупречную и эффективную службу предусматриваются следующие поощрения и награждения:

- награждение Почетной грамотой Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ и Главы Пестречинского района;
- присвоение звания «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
- присвоение звания «Заслуженный работник сельского хозяйства Республики Татарстан»;

- выплата единовременного поощрения (в размере 50% оклада денежного содержания) в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет (при стаже службы не менее 15 лет).

В сфере оплаты труда работодатель обязан осуществлять оплату труда и производить выплату надбавок и доплат компенсационного характера работникам в соответствии с Положением об оплате труда служащих в Управлении СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе и иными локальными нормативными документами.

За три года расходы на заработную плату выросли на 531 000 руб. (+16%), при этом наблюдается значительное увеличение расходов на оклады (+172%), а расходы на премии и надбавки – сокращаются (-2% и -21%).

Рассмотрим динамику расходов на оплату труда, представленную в таблице 7.

Таблица 7 – Динамика расходов на оплату труда Управление СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе за 2015-2018 гг.

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2015-2018гг	
					Абсолютное отклонение	Относительное отклонение
Расходы на заработную плату, тыс. руб.	3250	3319	3401	3781	531	116
В том числе						
Оклад, тыс. руб.	570	571	1350	1555	982	272
Премия, тыс. руб.	1280	1310	1080	1175	-20	98
Надбавки, тыс. руб.	1398	1438	971	1051	-273	79
Среднесписочная численность, чел	10	10	10	10	0	100
Средний уровень премий в месяц, руб.	10670	10900	9000	9790	-880	92
Средний уровень надбавок в месяц, руб.	11650	11980	8090	8760	-2890	75
Средняя заработная плата в месяц, руб.	27080	27660	28340	31500	4420	116

В структуре расходов за 2018 год на оплату труда 59% составляет премии и надбавки, это хорошо влияет на стимулирование работников. По структуре видно, что 2017 году в государственном учреждении произошла перераспределение фонд оплаты, где окладная часть зарплаты 2018 году по сравнению с 2015 годом увеличилась почти три раза (272%) и составила 1555 тыс.руб., а премии и надбавки уменьшилась на 17%. Средняя заработная плата за четыре года возросла на 4420 руб. и составила 31500 рублей в месяц. Представляется, что перераспределение структуры заработной платы с учетом увеличения постоянной части и снижения переменной – неэффективно, снижает стимулирование к труду.

С целью более полного изучения системы стимулирования труда в Управлении СХ и П и выработки на ее основе мероприятий по совершенствованию существующей системы был проведен социологический опрос сотрудников данного государственного учреждения (Приложение 1).

Целью исследования является выявление отношения персонала Управления СХ и П к существующей системе мотивации и стимулирования труда в данном учреждении. Данное социологическое исследование имеет сплошной характер, кроме тех кто в декретном отпуске. Для сбора первичной социологической информации применяется метод анкетного опроса.

В результате проведенного опроса выяснилось, что 6 человек из 10 (60%) выполняемой работой вполне довольны, она им интересна, 1 человек (10%) с ответом затруднилась.

На вопрос: «Оцениваете ли вы перспективы профессионального и служебного роста?» 3 человека (30%) оценивают свои перспективы, 5 человек (50%) не видят перспективы (преимущественно сотрудники, занимающие должность рядового исполнителя) и еще 2 человека (20%) затруднились с ответом. В итоге можно отметить, что потребности, связанные с самосовершенствованием специалистов, удовлетворены в меньшей степени (рисунок 8).

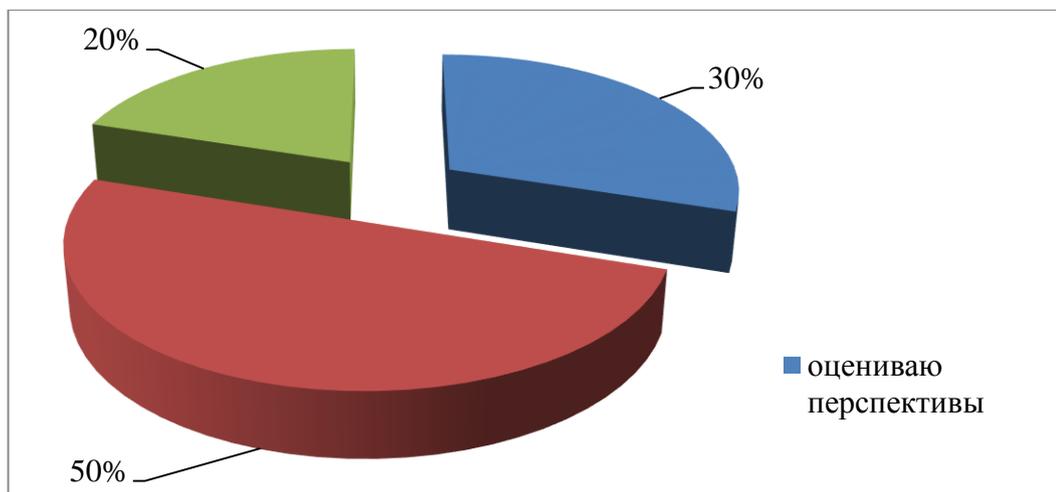


Рисунок 8 – «Оцениваете ли Вы перспективы профессионального и служебного роста?», %

Большинство опрошенных считают, что их не удовлетворяют условия труда (режим, объем работы, их сроки выполнения) - 6 человек (60%), в то время как 4 человека (40%) удовлетворяют.

На вопрос: «Удовлетворяет ли Вас размер оплаты труда?» 30% (3 человека) ответили, что размер оплаты труда их не устраивает, но 60% (6 человек) полагают, что размер оплаты труда их вполне устраивает, 10 % (1 человек) затруднился ответить (рисунок 9).

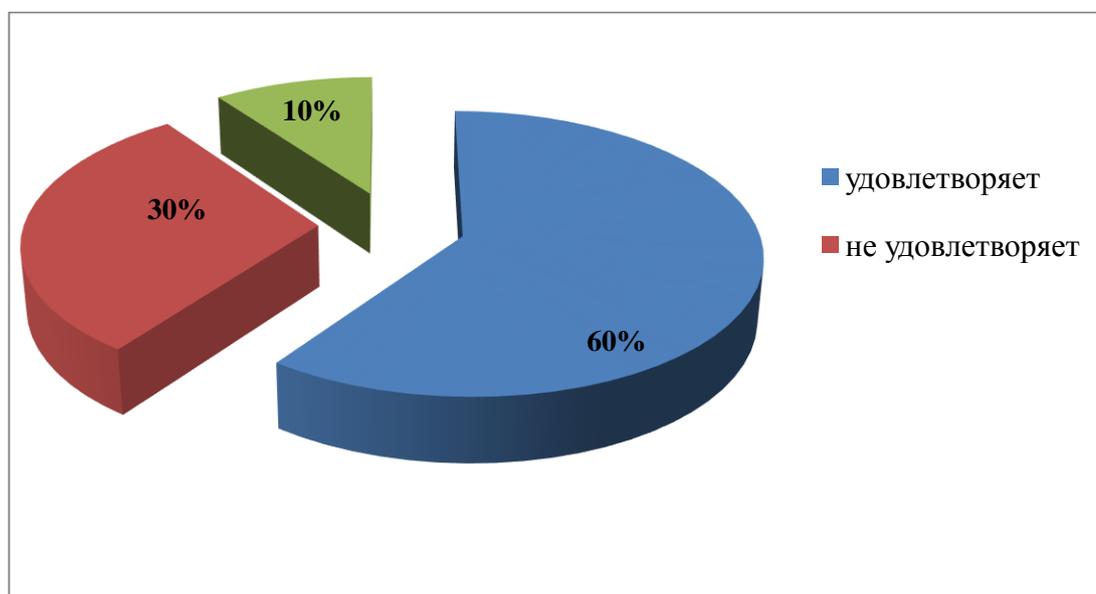


Рисунок 9 – «Удовлетворяет ли Вас размер оплаты труда?», %

Большинство опрошенных побуждают работать в Управлении надежность места работы – 50% (5 человек). Кроме этого, 20% (2 человека)

опрошенных полагают, что возможность карьерного роста, 20% (2 человек) - условия труда, 10% респондентов (1 человек) считают, что возможность творческого и личного роста (рисунок 10).

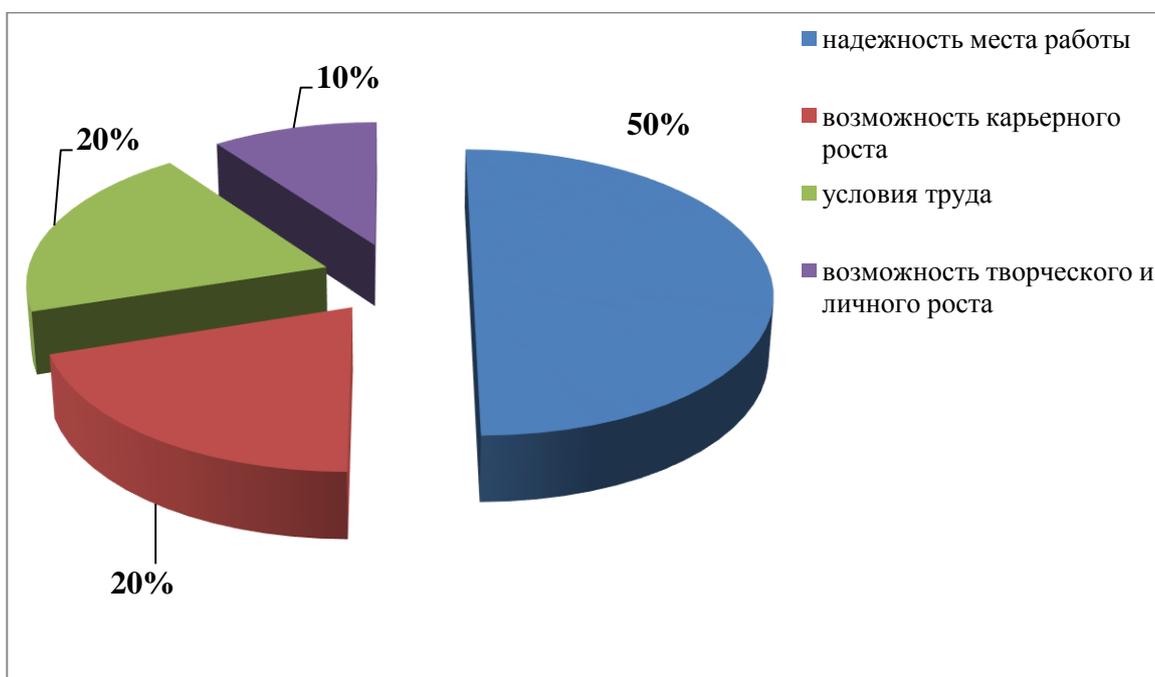


Рисунок 10 - Что побуждает Вас работать в данном учреждении, %

На вопрос: «В каких пределах фиксируется размер денежного содержания?» у 80% (8 человек) в пределах от 25 000 – 29 000 рублей, у 20% или 2 человек свыше 29 000 рублей.

На вопрос: «Какие награды и поощрения Вы получали за последние три года?» 70% респондентов ответили, что наград и поощрений не было, 20 % получали благодарственные письма от Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, 10% - Почетное звание «Заслуженный работник сельского хозяйства РТ» (рисунок 11).

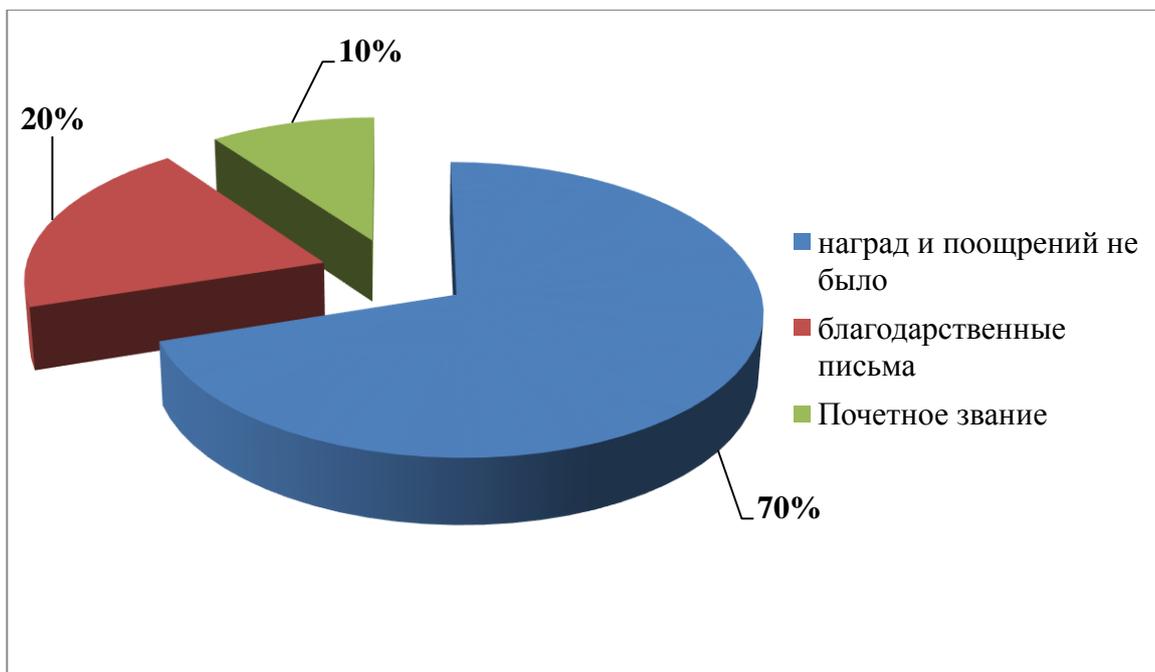


Рисунок 11 – «Какие награды и поощрения Вы получали за последние три года?», %

Предпочитают материальное стимулирование 60% (6 человек), в то время как 40% (4 человека) - нематериальное (рисунок 12).

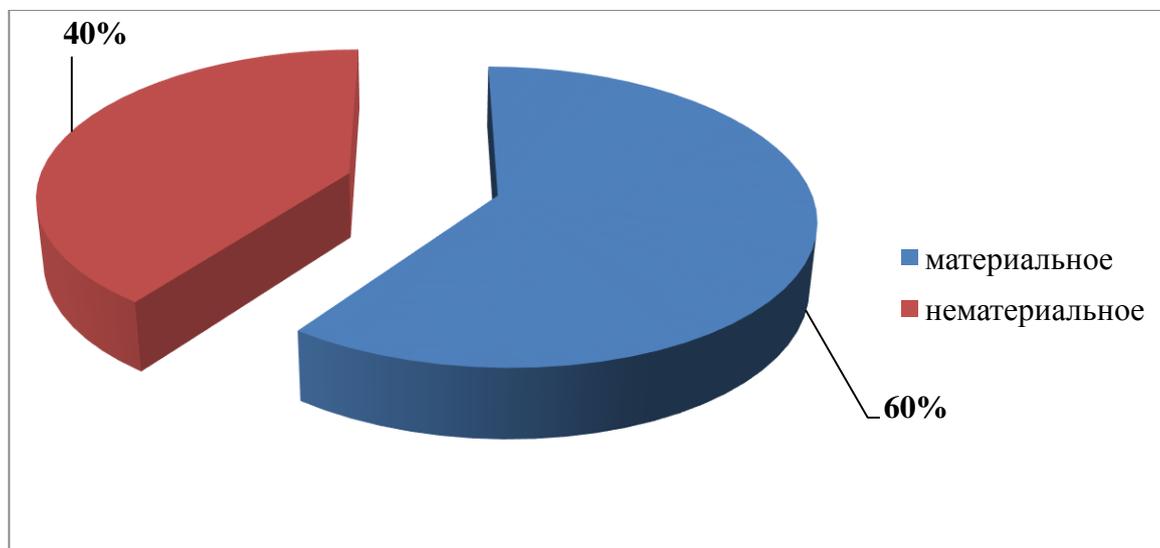


Рисунок 12 – «Какой из перечисленных видов стимулирования труда Вы предпочитаете?», %

На вопрос: «Какими видами льгот Вы пользуетесь?» все респонденты (100%) пользуются только бесплатной медицинской помощью.

На вопрос: «По Вашему мнению, какие факторы стимулируют деятельность сотрудника?» 60% полагают, что материальные, 30% - нематериальные (ответственное отношение к работе, значимость выполнения обязанностей) и 10% - штрафы и взыскания.

Высокая значимость материальных потребностей, в первую очередь, связана с возрастной структурой персонала. Известно, что в возрасте до 45 лет ведущим стимулом к трудовой деятельности является именно заработная плата. Кроме того, учитывая, что наибольшую долю персонала составляют женщины, особое внимание уделяется мотиву потребности в стабильности.

После проведения опроса в Управлении СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе наиболее ярко выражены следующие проблемы в стимулировании и мотивации государственных служащих:

- эмоциональная усталость, связанная с особенностями работы сотрудников, их нерегулярным рабочим временем;

- рабочие не удовлетворены заработной платой, потому что они низкие для тех, у кого мало профессионального опыта (низкий уровень конкуренции в материальном вознаграждении работников приводит к ухудшению качества их работы и создает благоприятную среду для коррупции).

- дисбаланс между уровнем оплаты труда и социальной значимостью деятельности государственных служащих (слабая связь с уровнем реальной ответственности и результатами деятельности);

- низкая производительность команды;

- основные материальные стимулы не эффективны из-за нехватки бюджетных ресурсов.

- часто отсутствие связи между вознаграждением и конкретными результатами работы с персоналом;

- стимуляция происходит только после завершения работы, а не после промежуточной работы (больших успехов трудно достичь, поэтому рекомендуется повышать положительную мотивацию в не слишком длительные промежутки времени).

- причины поведения на работе не анализируются, то есть нет особых стимулов для специалистов, которые зависят от их потребностей (следовательно, низкая мотивация работников).

- рейтинг кандидатов не используется. Система подбора и отбора персонала включает только собеседования и анкетирование.

- нет системы, разработанной для заполнения вакансий.

- постепенный отбор кандидатов на вакансию не проводится.

- требования к виду работы и характеристикам профессии учтены не полностью, что негативно влияет на процесс адаптации молодых работников.

- фазе адаптации работников к новой работе не уделяется достаточного внимания: ответственность за вопросы управления, правильное понимание их задач, профессиональная ответственность, высокий интерес к работе, улучшение управленческих проблем, понимание их роли для общего успеха ,

- поверхностная оценка коммерческих качеств сотрудников.

Низкая конкурентоспособность материального стимулирования, а также эмоциональное усталость в учреждении приводят к снижению результативности и эффективности персонала, что приводит к уходу сотрудников другие негосударственные организация.

В целях разработки рекомендаций по совершенствованию системы мотивации сотрудников в Управлении было проведено исследование для выявления типологии мотивации служащих (Приложение 2).

Степень удовлетворенности работой интересна для того, чтобы уточнить отношение к работе. Только 40% полностью довольны своим доходом, 50% сотрудников устраивает социальным пакетом, 10% довольны типом и объемом работы (рисунок 13).

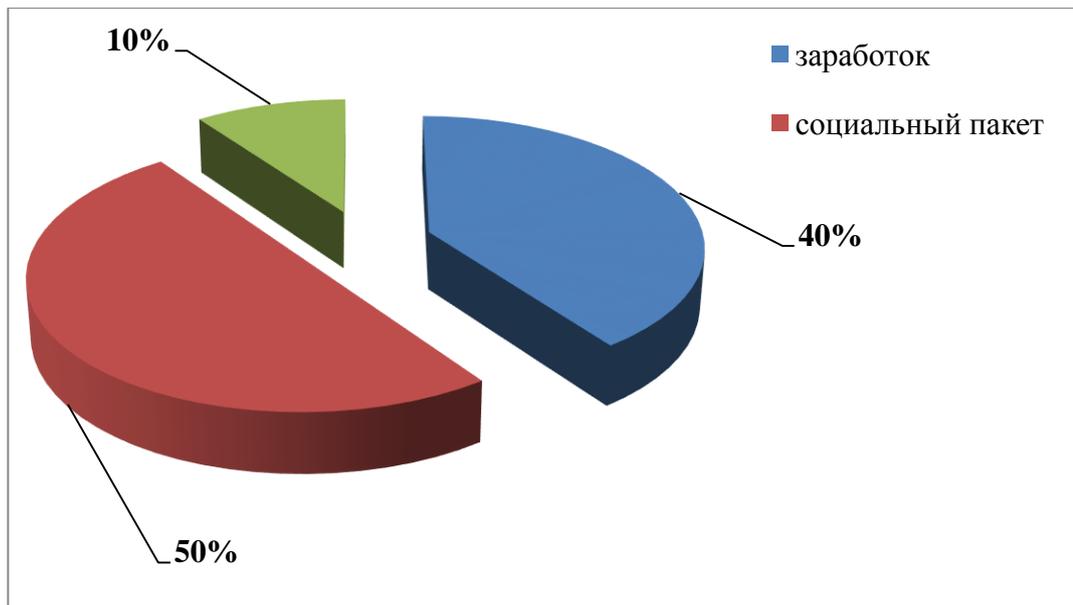


Рисунок 13 – «Какими из ниже перечисленных потребностей Вы удовлетворены?», %

Ситуация по удовлетворению социальных потребностей работников выглядит довольно неплохо. На вопрос: «Какие потребности вас устраивает, работая в данной организации?» 50% работников довольны тем, что они полезны для общества, 60% - удовлетворены своим социальным статусом, 60% - коллективными отношениями, 70% - отношениями с начальством, 40% - возможностью профессионального роста, связей (рисунок. 12).

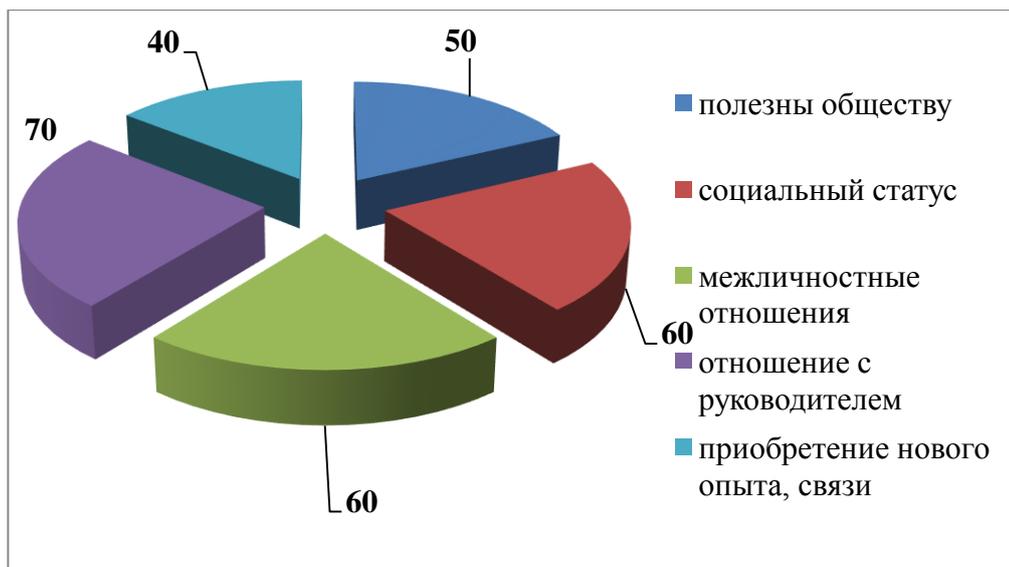


Рисунок 14 - «Какие потребности вас устраивает, работая в данной организации?», %

Опрошенных было предложено ответить на 13 вопросов, выбрав вариант ответа, который наиболее точно отражает уровень удовлетворенности тем или иным элементом вопросника. Каждый из трех вариантов ответа получил оценку от 3 (полностью удовлетворен) до 1 (полностью не удовлетворен). Во время обработки вопросника, средний балл был получен для каждого компонента.

Каждый вопрос в данной анкете ориентирован на одну из четырех групп ценностей: содержание работы (вопросы 1, 8, 11, 13); общественную полезность (вопросы 3, 7, 12); оплату труда (2, 9, 10); статус работника (5, 6, 14)[26].

Указанные подгруппы вопросов объединены в две группы: первая (включает функции деятельности и социальную полезность) - характеризует направление деятельности, вторая (включает статус работника и заработную плату) - прагматическая ориентация. По результатам опроса были также получены данные о типе мотивации, с которой связан работник. Если у респондента средний балл по первой группе выше среднего балла по второй, то у него ценностная ориентация и 1 тип мотивации. Если количество баллов на группу одинаково, то у респондента есть 2 типа мотивации и нейтральная ориентация. Если средний балл для второй группы выше, то респондент имеет прагматическую ориентацию и мотивацию типа 3.

Как показало проведенное исследование, у 2 сотрудников (20%) наблюдается I тип мотивации, т.е. работники, ориентированы преимущественно на содержательность и общественную значимость труда, у 4 человека (40%) II тип мотивации, т.е. работники ориентированы на оплату труда и статусные ценности, у 4 человека (40%) 3 тип мотивации - работники, у которых значимость ценностей сбалансирована.

По силе мотивации:

- 1) средний балл в диапазоне от 3 - 2,4 – сильная мотивация;
- 2) средний балл в диапазоне от 2,39 - 1,6 - средняя мотивация;
- 3) средний балл в диапазоне от 1,59 - 1 - слабая мотивация[26].

По направленности мотивы классифицируются на:

- 1) мотивы достижения (если средний балл превышает 2,5);
- 2) мотивы сохранения (если средний балл в диапазоне 1,5 - 2,5);
- 3) отсутствие мотивации вообще (если средний балл не более 1,5)[26].

В Управлении 3 человека из 10 исследуемых - с сильной мотивацией, 7 человек - со средней мотивацией. Что касается направленности мотивации, то у 2 человек - мотивы достижения, у 8 человек - мотивы сохранения.

Таким образом, социологическое исследование показало, что в этом государственном учреждении специалисты работают в основном со средней мотивацией, с прагматической ориентацией, со вторым типом мотивации, с преобладающим мотивом - мотивом сохранения.

В результате проведенного анализа удалось выяснить, что сотрудники Управления СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе более менее удовлетворены оплатой труда. Но одновременно с этим испытывают неудовлетворение от режима работы, отсутствием творческого и личностного роста. В связи с этим требуется разработать рекомендации, направленные на повышение мотивации профессиональной деятельности государственного служащего и, следовательно, их эффективности выполнения задач.

3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РТ В ПЕСТРЕЧИНСКОГО РАЙОНА РТ

3.1 Направления совершенствования управления мотивацией государственных служащих Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинского района РТ

На сегодняшний день существуют материальные и нематериальные стимулы. Очевидно, что вид материального стимулирования состоит в мотивации трудовой деятельности в форме вознаграждения, то есть заработной платы, премиальных платежей и т. д. В случае нематериальных стимулов к государственным и муниципальным служащим можно использовать разные инструменты для побуждения к работе, так называемые - мотиваторы. Среди широко применяемых мы выделяем публичную критику, похвалу, вручение благодарственных писем и включение в «доску почета». Выделим, что основной задачей этого раздела является определение инструментов, которые наилучшим образом активируют потенциал сотрудников, в отношении которых актуален вопрос индивидуального изучения системы потребностей и мотивации отдельных сотрудников. Стимулирование труда сотрудников Управления также требует улучшения, на данный момент она является односторонней и неэффективной, нужно более широко развить систему нематериального труда.

На основании полученных исследований и результатов мы делаем вывод, что для повышения качества работы государственных служащих необходимо опираться на изучение изменений в мотивации, ее структуре, причинах, инструментах и способах ее улучшения. Также выяснилось, что причиной снижения мотивации является отсутствие интереса к выполнению своих

обязанностей и негативное отношение к профессиональному развитию, поскольку государственные служащие не имеют личного значения в своей профессиональной деятельности, и существует некоторая неопределенность в отношении будущей карьеры.

При разработке или совершенствовании системы мотивации государственных служащих часто допускаются следующие ошибки:

- подход к стимулированию работника неверен, его личность не учитывается.
- невнимательное отношение работодателя к своим сотрудникам, отсутствие вознаграждения;
- отсутствие корреляции между бонусом и результатом выполненной работы сотрудника.

Для решения вопросов связанных с эффективной мотивации должны быть разработаны меры, которые улучшат мотивационные стороны результативной работы и профессионального роста, а также для государственных служащих были бы привлекательные:

1. научные собрания;
2. круглые столы;
3. практический обмен опытом;
4. различные новые методы обучения.

В целях совершенствования системы мотивации служащих, необходимо в государственных учреждениях внедрить новые способы управления и в то же время создать моральные и материальные заинтересованность для профессионального развития. Подход для государственных служащих должен быть целостным.

Материальная компенсация, по-видимому, является основной причиной поведения современного работника, который связан с различными социально-экономическими процессами в Российской Федерации. Поэтому материальные стимуляторы должны представлять решающую роль в в удовлетворении

требованиям мотивации трудовой деятельности современных государственных работников.

Влияние мотивации становится эффективным только в том случае, если руководство организации будет использовать инструменты, влияющие на профессиональное развитие и саморазвитие государственных служащих посредством организационных мер, соответствовать профессиональной деятельности и удовлетворяет потребности государственного служащего как специалиста.

Существуют факторы, которые способствуют достижению показателей эффективности и профессионального развития чиновника:

- начальный уровень мотивации;
- возраст и образование чиновника;
- стаж работы в государственном управлении;
- должность чиновника;
- дальнейшие цели, перспективы и т. д.

В то же время создается профиль, на основе которого можно определить уровень мотивации каждого сотрудника и направление его совершенствования. Поэтому для каждого сотрудника можно разработать данный профиль, например, в форме модели с критериями и показателями.

Одной из важнейших мотивационных проблем на государственной службе остается программа включения в кадровый резерв. Кандидаты должны соответствовать следующим требованиям: 1. Наличие высшего профессионального образования; 2. Быть уверенным пользователем компьютера; 3. Возраст – не более 50 лет [28].

Вероятность повышения по карьерной лестнице сильно мотивирует служащего к выполнению своих должностных инструкций в полном объеме. Поэтому планирование карьеры является одним из эффективных методов мотивации труда. Благодаря к чему государственный служащий всегда будет пытаться улучшить показатели своей работы. Несмотря на эффективность данного метода, в Управлении СХ и П МСХ и П РТ в Пестречинском районе РТ

это направление не рассматривается как мотивация сотрудников и это серьезной недостаток

В чем же состоит профессиональный карьерный рост? В каждом государственном учреждении, а также во многих коммерческих организациях, каждый сотрудник выполняя трудовую деятельность проходит следующие этапы развития:



Рисунок 13 – Стадии трудовой жизни сотрудника в организации

Вы можете пройти все эти этапы в разных организациях, а не только в одной [19].

Исходя из результатов исследований и результатов, мы пришли к выводу, что для более результативной трудовой деятельности государственных служащих необходимо полагаться на развитие в системе мотивации, ее структуре, причинах, инструментах и способах ее улучшения. Также было

установлено, что причиной снижения мотивации является отсутствие интереса к выполнению своих обязанностей и негативное отношение к профессиональному развитию, поскольку государственные служащие не имеют личного значения в своей профессиональной деятельности и существуют некоторые неопределенности на их будущей карьере.

При разработке или совершенствовании системы мотивации государственных служащих часто допускаются следующие ошибки:

- подход к стимулированию работника неверен, его личность не учитывается.
- невнимательное отношение работодателя к своим сотрудникам, отсутствие вознаграждения;
- отсутствие корреляции между бонусом и результатом выполненной работы сотрудника.

Для решения вопросов связанных с эффективной мотивации должны быть разработаны меры, которые улучшат мотивационные стороны результативной работы и профессионального роста, а также для государственных служащих были бы привлекательные:

1. научные собрания;
2. круглые столы;
3. практический обмен опытом;
4. различные новые методы обучения.

В целях совершенствования системы мотивации служащих, необходимо в государственных учреждениях внедрить новые способы управления и в то же время создать моральные и материальные заинтересованность для профессионального развития. Подход для государственных служащих должен быть целостным.

Также возможно перемещать сотрудника по вертикали (переход на следующий более высокий уровень), по горизонтали (переход в другую функциональную область) и центристремительно (переход к лидерству, например, доступ к собраниям руководства).

Организационная структура Управление сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан по Пестречинскому району линейно-функционального типа управления. Что является еще одним названием линейного персонала: менеджеры являются одноразовыми руководителями, а функциональные органы оказывают помощь.

Линейно-функциональная структура управления в эффективной организации, где выполняется рутинная, монотонная процедура, когда задачи и функции относительно стабильны: работа выполняется четко с жесткой системой связей каждой подсистемы организации. Есть и недостатки: трудно реализуемый научно-технический прогресс, медленная передача и координация информации, медленные решения по управлению последствиями [23].

Организационная структура Управление сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском районе относится к линейно-функциональному типу управления, где у учреждения единоличный руководитель, которому помогают многофункциональные органы.

Линейно-многофункциональная состав управления компании эффективна далее, в каком месте требуется осуществлять обыденную, монотонную операцию, если проблемы также функции сравнительно стабильны: деятельность производится отчетливо присутствие твердой концепции взаимосвязей любой подсистемы компании. Существуют также недочеты: сложно вводится учено-промышленный рост, медлительная предоставление также регулирование данных, кроме того заторможены административные постановления результатов [23].

3.2 Предлагаемые методы усиления мотивации государственных служащих Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ в Пестречинском районе РТ

Изучив всю систему Управление сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском муниципальном районе, выяснилось, что методы нематериального стимулирования представляют ряд проблем.

Поэтому мы заметили, что не все сотрудники удовлетворены своим финансовым положением и не понимают нематериальную систему поощрения. Они также считают, что уровень профессиональной подготовки и темпы профессионального роста были снижены и что репутация государственной службы отсутствует. Для решения проблемы кадрового резерва предлагается разработать соответствующее положение, в котором этапы его подготовки, условия и ответственные лица указываются на уровне всех государственных учреждений. Благодаря к чему станет возможным оперативно решать кадровые проблемы независимо в каждой организации и мотивировать чиновников повышать качество работы, включаемой в резерв.

Получение стажировки может стать высокоэффективной подготовкой государственных служащих для профессионального роста: она позволяет практически объединить знания и навыки, которые сотрудники приобретают в процессе обучения, и учиться на собственном опыте.

При создании кадрового резерва необходимо учитывать такое важное условие, чтобы каждый сотрудник мог высказать свои замечания и предложения по конкурсантам. Также важно учитывать мнения кандидатов для включения в кадровый резерв, что будет способствовать их дальнейшему укреплению и развитию.

Целесообразно учитывать количество кандидатов в резерве на каждую должность. Например, должно быть не менее двух или трех кандидатов на

каждую руководящую должность, независимо от качества работы текущего руководство.

Время, проведенное в резерве, и назначение на должность - два фактора, которые также необходимо учитывать при создании резерва для персонала. Работа с теми, кто находится в резерве, осуществляется индивидуально, с учетом личных навыков и резерва профессиональных навыков [27].

Исходя, из всего предложенного становится ясно, что необходимо четкое регулирование всего срока пребывания специалиста в кадровом резерве по отдельности.

Для повышения репутации, профессиональной подготовки и карьерного роста предлагается ввести процедуру оценки персонала во время аттестации или когда включают сотрудника в кадровый резерв.

После получения результатов кандидаты отбираются для повышения по службе или присвоение классного чина. Также можно разработать систему где каждый сотрудник сможет высказать свое мнение.

Предлагается заполнить анкету, в которой заявитель оценивается анонимно на основе следующих характеристик.

Также в анкете можно применить систему баллов оценки, благодаря которой коллектив оценит наиболее подходящего и достойного сотрудника. Этот опрос также поможет сотрудникам укрепить свои ценные лидерские качества.

Планирование является первоначальной точкой для оценки и определения факторов мотивации, поэтому необходимо планировать карьеру государственных служащих для повышения эффективности мотивация.

Действенная система планирования карьеры должна включать в себя три подсистемы:

- I. Исполнители (государственные служащие);
- II. Работа, деятельность (рабочее место, должности);
- III. Информационное обеспечение.

После обобщения результатов всех исследований были выявлены проблемы в системе мотивация Управления:

1. низкая денежное содержание;
2. ограниченная профессиональная подготовка государственных служащих, отсутствие перспективы в карьерном росте;
3. нематериальное стимулирование практически не применяется, сотрудники о нем не знают;
4. падение престижа государственной службы среди граждан, а также у самих сотрудников учреждения.

Основная проблема с развитием персонала и государственных служащих в плане работы заключается в том, что без учета образования, опыта и желания работать большинство сотрудников, не учитывая общие и общие цели организации, оно не ставит и не эффективно определяет производственные задачи, которые могут обеспечить показатели качества их работы для дальнейшего профессионального развития. Если управленческие решения принимаются в этих условиях, они являются односторонними. По этим причинам авторитет государственной службы уменьшается, страдает имидж государственного служащего, что делает государственную службу менее привлекательной, а спрос среди молодежи также низким.

Престиж - это уважение, авторитет, статус, которые вместе представляют инструмент повышения значимости и важности государственной службы и должны быть включены в процесс профессиональной деятельности. Наличие престижа является показателем эффективности качества государственного управления, уважения и доверия компании.

Получение стажировки может стать высокоэффективной подготовкой государственных служащих для профессионального роста: она позволяет практически объединить знания и навыки, которые сотрудники приобретают в процессе обучения, и учиться на собственном опыте.

При создании кадрового резерва необходимо учитывать такое важное условие, чтобы каждый сотрудник мог высказать свои замечания и

предложения по конкурсантам. Также важно учитывать мнения кандидатов для включения в кадровый резерв, что будет способствовать их дальнейшему укреплению и развитию.

Целесообразно учитывать количество кандидатов в резерве на каждую должность. Например, должно быть не менее двух или трех кандидатов на каждую руководящую должность, независимо от качества работы текущего руководства.

Государственный служащий должен быть близок со своим народом, поскольку вся его деятельность направлена на повышение уровня жизни населения, он должен быть в состоянии выполнять эти задачи, решения которых должны соответствовать ожиданиям граждан. Хотя профессиональные качества - это, прежде всего, одно из качеств и требований, которые общество предъявляет к работникам, невозможно представить хорошего работника без патриотизма, осознания важности его работы, социальной справедливости, высокого уровня культуры и этики, чтобы повысить репутацию государственной службы, работник должен обладать всеми этими характеристиками.

Для укрепления авторитета государственной службы и создания позитивного имиджа государственного служащего необходимо устранить многочисленные стереотипы, разработать программы и проекты, которые повышают репутацию и формируют положительный имидж государственного служащего. Все это поднимет планку государственного управления и послужит основой для мотивации чиновников.

Необходимо не только искать новых сотрудников, но и пытаться удержать тех служащих, кто обладает высокими профессиональными навыками, попытается заинтересовать их к дальнейшей работе на данном учреждении. У многих кандидатов на государственную службу есть ряд проблем: нет специальной подготовки, сотрудники среднего и старшего возраста не имеют высшего образования, они должны уметь решать многопрофильные задачи.

На уровне государственного управления и института государственной службы существует множество факторов, которые влияют на мотивацию профессиональной деятельности государственных служащих для их развития. Только если репутация государственных органов повысилась в глазах населения и самих государственных служащих, можно сформулировать форму мотивации для нового типа государственного служащего. При различных собраниях нужно проинформировать сотрудников об особых требованиях и специфичности Управления. Донести данную информацию так же можно во время обучения, опубликовать на официальном сайте, сделать и развесить по кабинетам Управления.

Теперь рассмотрим варианты улучшения нематериального стимулирования, например, неформальные отношения в коллективе. С их оптимизацией формальная ситуация в организации также значительно улучшится.

1) Прежде всего, необходимо создать условия, при которых сотрудники могут общаться друг с другом после работы. Для этого можно использовать корпоративные вечера и вечеринки.

Экскурсии с семьями в музей, по историческим местам города, поход в развлекательные центры (кинотеатр, боулинг, бильярд), концерт или театр. Неформальные отношения помогает укрепить дружбу в команде.

2) Связи с спецификой работы можно привлечь государственных служащих к спортивным занятиям. Предполагается, что сотрудникам будет предоставлена возможность заниматься в тренажерном и спортивном зале муниципального учреждения, либо в коммерческом объекте. Кроме того, занятия в спортзале муниципальных учреждений можно практиковать бесплатно. Физическое воспитание помогает поддерживать физическую форму и повышать жизненный тонус.

Каждый год проводятся соревнования между государственными и муниципальными служащими по различным видам спорта, таким как теннис, легкая атлетика, футбол, баскетбол, волейбол и т. д. Победители, показавшие

наилучшей результат, получают кубки, медали за второе и третье места и денежные призы. Кроме того, общее времяпрепровождение объединяет команду.

Каковы преимущества этого метода? При найме сотрудников менеджер заинтересован не только в профессиональных навыках, но и в спортивных показателях. Еще один момент: работа для государства сейчас связана со спортивными результатами. Другими словами, если человек покидает публику, он больше не может посещать тренажерный зал бесплатно и еще больше улучшить свои спортивные результаты. Кроме того, сотрудники, которые не увлекаются спортом, рано или поздно должны серьезно задуматься о выборе конкретного спортивного направления. По мере того, как все больше людей в команде занимаются спортом, темы разговоров, стремлений и увлечений меняются в свободное время. Чтобы оставаться в курсе всех событий, все, что вам нужно сделать, это присоединиться к команде.

3) поздравления с днем рождения с благодарственными письмами тем, кто отличился в своей работе, все факторы, которые наиболее позитивно влияют на активную работу команды и дают дополнительный стимул для достижения отличных результатов и улучшения себя в будущем,

4) Одним из наиболее эффективных стимулов в работе служащего является возможность посещать официальные мероприятия в качестве официального гостя. Когда офисное руководство полностью доверено подчиненным и предлагает наилучшие возможности быть аналогичным представителем учреждения на различных важных встречах, праздниках, конференциях и в рекламных акциях, появляется некоторый стимул стремиться стать лучшим сотрудником в своей индустрии. Участие в вышеупомянутых мероприятиях дает некоторую возможность получить новые интересные знания, представить вашу личность как сотрудника общественности и т. Д.

Весь рабочий процесс организации, особенно офиса, зависит от отдачи и результата действий сотрудника. Чтобы четко определить цели при выполнении различных задач и использовать мотивационный инструмент,

предлагается внедрить хорошо работающую систему SMART, которая уже зарекомендовала себя во многих коммерческих организациях:

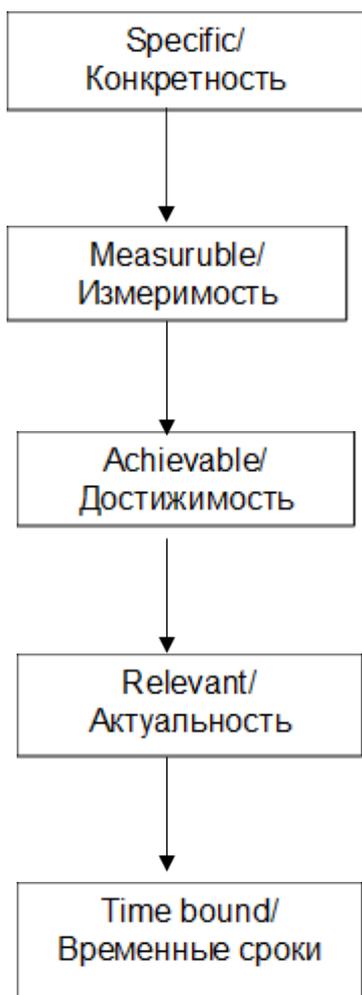


Рисунок 14 – Система SMART

1. Конкретность: цель должна быть четко сформулирована, учитывать специфику деятельности и отвечать на вопросы: кто участвует? Что мне делать? Где? Когда? Почему?

2. Измеримость учитывает все неприятные ситуации, например, внезапное нетрудоспособность сотрудника.

3. Цели должны быть достижимы, по принципу: «трудно, но выполнимо». Важно учитывать ресурсы, доступные работнику, иначе задача будет действительно невозможной.

4. Цели должны соответствовать целям организации, как правило, они должны выполнять задачи организации.

5. Необходимо установить определенные временные интервалы для каждого вида деятельности, из которых выходит нежелательно.

Материальная компенсация, по-видимому, является основной причиной поведения современного работника, который связан с различными социально-экономическими процессами в Российской Федерации. Поэтому материальные стимуляторы должны обязательно играть определенную решающую роль в полной мотивации современных государственных служащих.

Конечно, со временем появятся новые методы мотивации работы государственных учреждений. Сейчас эта отрасль все еще развивается, находится в стадии исследования и нуждается в новых подходах к стимулированию.

Все предлагаемые методы повышения мотивации помогут улучшить систему мотивации и повысить эффективность работы: повысить репутацию, создать активную гражданскую позицию среди молодежи, вовлечь их в систему государственного управления и повысить качество обучения персонала. Все эти области будут основой для создания нового типа государственного служащего, который будет востребован и успешен в современных реалиях.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В последнее время в нашей стране особенно обострилась проблема привлечения высококвалифицированных и достаточно мотивированных работников на государственные и муниципальные услуги. Существенная разница в оплате труда и карьерном росте между муниципальными и негосударственными служащими в экономике затрудняет привлечение квалифицированных специалистов и руководителей на государственную службу, что приводит к оттоку государственных служащих в негосударственный сектор экономики, что снижает эффективность работы государственных учреждений, ухудшает состав правительства, а также возраст и пол чиновников. состояние.

Меры по улучшению и развитию системы стимулирования можно рассматривать как фактор успеха в реализации современных задач государственного управления и улучшении работы государственных служащих.

Целью исследования является определение плюсов и минусов существующей системы мотивации Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском районе, с целью выявления современных мотивов и факторов, влияющих на мотивацию государственных служащих.

Для начала было проведено исследование с целью определения типов мотивации работников отдела Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском районе Республики Татарстан для выявления методов стимулирования.

Анализ хода и результатов расследования выявил несколько ожидаемых, но, тем не менее, серьезных и фундаментальных проблем, которые существуют для должностных лиц Республики и существуют по всей стране: нет четких критериев для оценки трудовой деятельности государственных должностных

лиц; параметры, необходимые для расчета и прогнозирования спроса на персонал с необходимой квалификацией; необходим регулярный контроль за организационной структурой государственных органов; Система стимулирования и мотивации работы государственных служащих должна быть улучшена.

Порядок построения эффективной системы мотивации деятельности должностных лиц Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан в Пестречинском районе Республики Татарстан: проводится анализ мнений.

Нормативная мотивация поощряет использование психологических приемов: внушение, убеждение, информирование и т. Д. В обязательной мотивации основой является использование силы, угроза ухудшения условий труда при плохом выполнении требований. Стимулирование же влияет на человека через использование благ.

Первые два способа мотивации оказывают непосредственное влияние на человека, потому что прямое воздействие направлено на человека, а стимуляция является косвенной мерой, поскольку она влияет на обстоятельства и факторы окружающей среды.

При создании эффективного механизма мотивации на государственной службе следует учитывать специфику труда: при выполнении своих функций служащий, реализует волю К примеру, запрет на ведение предпринимательской деятельности, наличие гражданства другого государства. Другими социально значимыми ограничениями являются: использование преимуществ должностного положения, допускать публичные высказывания относительно деятельности органов власти, иметь или быть в непосредственном подчинении близкого родственника.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ
2. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ
3. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2015. - 192 с.
4. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
5. Бабынина Л.С. Формы стимулирования персонала / Л.С. Бабынина // Справочник по управлению персоналом.- 2015. - № 8. – С. 10.
6. Базаров Т. Ю. Управление персоналом/Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ, 2015. - 352 с.
7. Базаров Т. Ю.Управление персоналом/Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М.: ИНФРА - М, 2016. - 417 с.
8. Бедяева, Т.В. Управление персоналом на предприятии: Учебник / Т.В. Бедяева, А.С. Захаров; Под ред. проф. Е.И. Богданов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 180 с.
9. Беккер Й. Менеджмент процессов/под ред. Й. Беккер, Л.Вилковой, В. Таратухина, М. Кугелер, М. Роземанн. – 2015. – С. 214.
10. Беляцкий Н. П. Менеджмент персонала/Н.П. Беляцкий. – Минск, 2015. - 512 с.
11. Бугаков, В.М. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 237 с.
12. Валиева, О.В. Управление персоналом. Конспект лекций: / О.В. Валиева. - М.: А-Приор, 2016. - 176 с.

13. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
14. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 282 с.
15. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
16. Долгиев М.М. К вопросу об идентификации труда государственных гражданских служащих // Социальная политика и социальное партнерство.- 2015.- № 6.- 35 с.
17. Жукова А. С. Факторы трудовой активности персонала организации/ А.С, Жукова//Сборник 16-ой Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления». - ГУУ.- М., 2016.- С. 31-35.
18. Зайцев Г. М. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент/Г. Зайцев, Ф. Файбушевич. – СПб.: ПИТЕР, 2015. – 248 с.
19. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы/Е. П. Ильин. – С-Пб.: Питер, 2015. – 512 с.
20. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
21. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 238 с.
22. Клищ Н. Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих/ под ред. Н. Н. Клищ. - М, 2014. – 301 с.
23. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом/Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2015. - №1. – С. 15.
24. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.

25. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. - М.: Дашков и К, 2015. - 344 с.
26. Методика определения типологии мотивации труда (по А. Я. Кибанову) // Потемкин В.К. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие/Под ред. чл-кор. РАЕН В.К.Потемкина. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2014. - С. 92.
27. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.
28. Мурашов М. Нематериальная мотивация персонала. Как заставить сотрудников поверить в себя?/ М. Мурашов//Кадровый менеджмент.- 2015.- №2.- С. 3.
29. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 513 с.
30. Оксинайд, К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: Учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд. - М.: Проспект, 2015. - 64 с.
31. Патрахина Т.Н. Сущность и содержание понятия «мотивация» в системе управления/Т.Н, Патрахина//Молодой ученый. – 2015. - № 7. – С. 461.
32. Полякова, О.Н. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 570 с.
33. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. Пособие для студентов ВУЗов/Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2015. – 368 с.
34. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации/В.П. Пугачев. – М.: ИНФРА–М, 2016.- 412 с.
35. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь/Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд., спр. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 479 с.

36. Самошкина Н. В. Стимулирование персонала как проблема/Н.В. Самошкина//Управление персоналом. - 2015. - № 7.- 251 с.
37. Семёнов, А.Г. Управление персоналом (для бакалавров) / А.Г. Семёнов, Т.Е. Баева, С.Н. Бекасова. - М.: КноРус, 2015. - 432 с.
38. Соломандина Т.О. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах). – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2016. – 128 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Уважаемый респондент!

Вам предлагается заполнить анкету. Данная анкета является социологическим исследованием, проводимым с целью изучения системы мотивации и стимулирования труда в Управлении. Нас интересует Ваше отношение к данной проблеме. Ваши ответы помогут нам в решении проблем в данном исследовании.

Просим Вас серьезно отнестись к заполнению анкеты.

Анкета проводится анонимно.

Инструкция к заполнению анкеты.

Прочтите различные варианты ответов, затем отметьте любым условным обозначением квадратик, который находится рядом с тем вариантом ответа, который соответствует Вашему мнению. Кроме того Вы можете предложить ответы непредусмотренные нами.

Заранее благодарим Вас за участие в исследовании!

ВОПРОСЫ АНКЕТЫ

1. Ваше отношение к выполняемой работе:

- работой вполне доволен(а)
- работа для меня безразлична
- скорее недоволен
- совершенно недоволен работой
- затрудняюсь сказать

2. Оцениваете ли вы перспективы профессионального и служебного роста?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

3. Удовлетворяют ли Вас условия труда?

→ да

→ нет

4. Удовлетворяет ли Вас размер оплаты труда?

→ да

→ нет

5. Что побуждает Вас работать в данной учреждении?

→ возможность карьерного роста

→ высокая оплата труда

→ надежность места работы

→ условия работы

→ возможность творческого и личного роста

→ признание и одобрение результатов работы

→ хорошая атмосфера в коллективе

6. Размер денежного поощрения фиксируется в пределах:

→ до 26 000 рублей

→ от 26 000 – 29 000 рублей

→ от 29 000 рублей и более

7. Какие награды и поощрения Вы получали за последние три года?

→ наград и поощрений не было

→ благодарности в приказе начальника отдела

→ благодарности в приказе Главы администрации

→ занесение в Книгу Почета (Доска Почета)

→ грамоты администрации

→ грамоты вышестоящих инстанций

→ премии

→ премии вышестоящих инстанций

→ другие (укажите)

8. Какой из перечисленных видов стимулирования труда Вы предпочитаете?

- нематериальное
- материальное

9. Заинтересовывает ли Вас система оплаты труда работать лучше?

- да
- нет

10. Какие инструменты стимулирования труда применяются по отношению к Вам в данной организации?

- дополнительная заработная плата
- грамоты
- стажировки
- одобрение начальства
- поощрения за качество труда

11. Какими видами льгот Вы пользуетесь?

- оплата жилья
- страхование
- питание на работе
- оплата общественного транспорта
- другое _____

12. По Вашему мнению, какие факторы мотивируют деятельность сотрудника?

- материальное стимулирование
- нематериальное стимулирование

–индивидуальное профессиональное развитие работника

–штрафы, взыскания

13. Ваши предложения по совершенствованию стимулирования труда в данной администрации _____

Уважаемый респондент!

Вам предлагается заполнить анкету. Данная анкета является социологическим исследованием, проводимым с целью определения типологии мотивации труда в организации. Нас интересует Ваше отношение к данной проблеме. Ваши ответы помогут нам в решении проблем в данном исследовании.

Просим Вас серьезно отнестись к заполнению анкеты.

Анкета проводится анонимно.

Инструкция к заполнению анкеты.

Прочтите различные варианты ответов, затем отметьте любым условным обозначением квадратик, который находится рядом с тем вариантом ответа, который соответствует Вашему мнению. Кроме того Вы можете предложить ответы непредусмотренные нами.

Заранее благодарим Вас за участие в исследовании!

ВОПРОСЫ АНКЕТЫ

1. Ваш возраст _____
2. Ваш уровень образования:
 - ▢ среднее
 - ▢ среднее профессиональное
 - ▢ неоконченное высшее
 - ▢ высшее профессиональное
3. Ваш стаж работы варьируется в пределах:
 - ▢ от 1 года до 5 лет
 - ▢ от 5 лет до 10 лет
 - ▢ от 10 лет до 15 лет

→ свыше 15 лет

4. Какими из ниже перечисленных потребностей Вы удовлетворены?

→ размер заработка

→ социальный пакет

→ объем работы

→ режим работы

5. Какие потребности Вы удовлетворяете, работая в данной организации?

→ Возможность быть полезным обществу

→ Общественный статус

→ Межличностные отношения в коллективе

→ Отношение с руководителем

→ Приобретение нового опыта, знаний, связей

6. Распределите важность для Вас перечисленных требований (слева) и возможность удовлетворения требований (справа) 1 – совсем неважно (не удовлетворяет), 2 (частично удовлетворяет) - важно, 3- очень важно (полностью удовлетворяет)

1 2 3 Хороший заработок 3 2 1

1 2 3 Работа должна оставлять время и силы, чтобы пользоваться всем, что дает жизнь 3 2 1

1 2 3 Интересная работа, доставляющая удовольствие 3 2 1

1 2 3 Возможность продвижения по службе 3 2 1

1 2 3 Возможность приносить пользу людям 3 2 1

1 2 3 Возможность получить жилье, устроить ребенка в садик, получить путевку 3 2 1

1 2 3 Возможность выполнить свой долг перед обществом 3 2 1

- 1 2 3 Возможность повышать квалификацию 3 2 1
- 1 2 3 Возможность заслуживать уважение окружающих 3 2 1
- 1 2 3 Возможность обеспечить достаток в доме 3 2 1
- 1 2 3 Возможность общения с людьми 3 2 1
- 1 2 3 Возможность применить свои знания и способности 3 2 1
- 1 2 3 Быть самостоятельным в работе, решать самому, что и как делать 3 2 1

ИНСТРУКЦИЯ

По охране и безопасности труда для специалиста Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве специалиста государственной службы допускаются лица, имеющие соответствующее образование и подготовку по специальности, обладающие теоретическими знаниями и профессиональными навыками в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов, не имеющие противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями получившего и проводившего инструктаж. Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.

1.2. Специалист государственной службы обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности специалиста государственной службы возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;

- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях);

- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно – свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);

- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;

- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, допустившие невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при необходимости, подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

2.2. Проверить работоспособность ПЭВМ, иных электроприборов, а также средств связи, находящихся в кабинете.

2.2. Проветрить помещение кабинета.

2.3. Проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно

через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.

3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Соблюдать правила личной гигиены.

3.2. Исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электроприборами, а также средствами связи, находящимися в кабинете.

3.3. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.п.

3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи.

4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.1. При возникновении в рабочей зоне опасных условий труда (появление запаха гари и дыма, повышенное тепловыделение от оборудования, повышенный уровень шума при его работе, неисправность заземления, загорание материалов и оборудования, прекращение подачи электроэнергии, появление запаха газа и т.п.) немедленно прекратить работу, выключить оборудование, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, при необходимости вызвать представителей аварийной и (или) технической служб.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.3. При обнаружении загазованности помещения (запаха газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

4.4. В случае возгорания или пожара немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами.

Физическая культура в организации

Физическая культура на производстве – важный фактор повышения производительности труда.

Создание предпосылок к высокопроизводительному труду специалистов муниципальной службы, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использованию физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

В режиме труда и отдыха специалистов муниципальной службы учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе специалистов имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня. Помимо этого согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) У людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

Культура делового общения

В целях повышения деловой репутации «Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан» и его сотрудников и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих.

Перечень документов Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан составляющих служебную тайну (документов ограниченного распространения). В Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих, которого придерживаются в своей деятельности государственные служащие Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан, говорится, о том, что муниципальный служащий обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или которая стала ему известна в связи с исполнением им должностных обязанностей.

Документация по организационно-нормативному регулированию деятельности Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан: Устав государственного образования; структура Управления; штатное расписание; положения об отделах и комиссиях; должностные инструкции; Положение о Государственном учреждении

"Управление сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан»

О порядке уведомления руководителя Управления сельского хозяйства и продовольствия Министерства сельского хозяйства и продовольствия в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан о фактах обращения в целях склонения сотрудников Управления (государственного служащего) к совершению коррупционных правонарушений

Административные регламенты предоставления (исполнения) государственных услуг (функций).

В соответствии с регламентом работа с запросами граждан и организаций осуществляется на основании ФЗ «О порядке рассмотрения обращения граждан Российской Федерации». Порядок обжалования действий установлен Федеральным законом от 02.05.2006 года №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

