

Удовлетворенность трудом муниципальных служащих в органах местного самоуправления

Ветрова Ирина Александровна

E-mail: vetrova.irina.96@mail.ru

Удовлетворенность трудом чаще всего принято рассматривать как результат восприятия самими работниками того, насколько их работа обеспечивает удовлетворение важных, с их точки зрения, потребностей [1]. Кроме того, удовлетворенность трудом является одним из показателей социального самочувствия сотрудников организации. Поэтому информация о степени удовлетворенности персонала своим трудом может служить показателем положительной или отрицательной динамики кадровых процессов, происходящих в организации [2].

В органах местного самоуправления удовлетворенность муниципальных служащих своим трудом играет важную роль, т.к. она оказывает влияние на количественные и качественные показатели работы муниципальных служащих и, следовательно, на деятельность местного самоуправления в целом. Снижение уровня удовлетворенности муниципальных служащих своим трудом приводит к негативным последствиям в кадровом обеспечении: повышению степени текучести кадров, снижению трудовой дисциплины, увеличению числа прогулов и невыходов на работу, неаккуратное отношение к муниципальному имуществу. И наоборот, повышение данного уровня улучшает отношение сотрудников к организации, порождает рост степени трудовой дисциплины.

Однако важно сказать о том, что более высокий уровень удовлетворенности не всегда порождает более высокие рабочие результаты [4]. Некоторые категории муниципальных служащих, которые очень довольны своей работой и своим местом могут работать, не прилагая особых усилий, вследствие чего их производительность труда не будет увеличиваться. Таким образом, важно определить оптимальный уровень удовлетворенности трудом, при котором с одной стороны, сотрудник будет доволен, а с другой, результативность его труда будет улучшаться.

Исследование удовлетворенности трудом муниципальных служащих позволяет определить структуру мотивации работников, социально-психологический климат в коллективе, отношения с руководством, выявить наиболее лояльных сотрудников и т.д. Пренебрежение изучением данного вопроса приводит к потере наиболее ценных и квалифицированных сотрудников, что в свою очередь ведет к ухудшению работы всей организации. Например, причинами низкой удовлетворенности муниципальных служащих своим трудом можно считать: слабую организацию рабочего процесса, недостаточно высокий уровень оплаты труда, высокую степень загруженности, невысокий престиж профессии муниципального служащего, отсутствие карьерного роста, низкий уровень удовлетворенности межличностными отношениями в коллективе.

Процесс повышения уровня удовлетворенности трудом включает в себя множество задач и методов. Наиболее эффективными из них являются смена рабочего места (перемещение сотрудников от одних задач к другим, без увеличения их степени сложности), расширение поля деятельности (объединение нескольких заданий), образование самоуправляющихся команд, признание руководством достижений сотрудников (материальное и

нематериальное поощрение), непрерывное обучение персонала. Повышением удовлетворенности служащих своим трудом являются проектирование внешней трудовой мотивации, проектирование внутренней мотивации работника с параллельным удовлетворением его собственных потребностей [3].

Таким образом, грамотное использование такого инструмента, как удовлетворенность работой, позволяет достичь более высоких результатов деятельности в сфере местного самоуправления с одновременным удовлетворением собственных потребностей муниципального служащего.

Источники и литература

- 1) Королев Л.М. Психология управления. М., 2016
- 2) Рудалева И.А., Кабашева И.А. Факторы удовлетворенности трудом работников организации // *Фундаментальные исследования*. 2014. №11-4. С. 72-76
- 3) Чуднова О.В., Сен Е.С. Особенности управления системой мотивации персонала в органах государственной и муниципальной власти: социологический анализ // *Гуманитарные научные исследования*. 2015. № 5-2(45). С.11-22
- 4) Удовлетворенность работников трудом как фактор повышения эффективности производства: <http://uecs.ru/recenzii/item/95-2011-03-21-09-31>-<http://uecs.ru/recenzii/item/95-2011-03-21-09-31>