

© **Анатолий Георгиевич Кондратенко**
магистрант факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail.ru: endenemy@yandex.ru

Kondratenko Anatoly Georgievich
Postgraduate student of the Faculty
of Management,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

© **Анатолий Петрович Гончаров**
магистрант факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail.ru: np123@mail.ru

Goncharov Anatoly Petrovich
Postgraduate student of the Faculty
of Management,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

© **Игорь Алексеевич Тогун**
доктор медицинских наук, доцент,
профессор кафедры менеджмента,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail.ru: i_togunov@mail.ru

Togunov Igor Alekseevich
Doctor of Medical Sciences,
Associate Professor, Professor of the
Department of Management,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

МОТИВАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Motivation as a strategic management tool

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы организации работы с кадрами с точки зрения мотивации в сложных экономических условиях. Решение существующих проблем возможно с помощью реформации и модернизации подходов к мотивации кадров и их подготовки к дальнейшим нагрузкам.

Abstract. The publication discusses a number of problems of working with personnel, motivation in difficult economic conditions. Consideration of possible reformation and modernization of some mechanisms of personnel motivation, preparation for possible emerging loads.

Ключевые слова: мотивация, реформация и модернизация мотивационных механизмов, сложные экономические условия.

Keywords: Motivation, reformation and modernization of motivational mechanisms, difficult economic conditions.

Для решения стратегических задач любому государству необходимы различные ресурсы. В настоящее время Российская Федерация выделяет основные ресурсы, такие как духовно-нравственные, материальные, интеллектуальные, организационные и технические. Наличие или отсутствие данных ресурсов у страны диктует дальнейшую стратегию управления

государством. Распределить по приоритетности в сложных экономических условиях степень важности каждого ресурса бывает очень сложно.

Вместе с тем ни для кого не секрет, что самым важным и бесценным ресурсом для России является человеческий ресурс. В условиях специальной военной операции нашей Родине необходимо пересмотреть подходы к воспитанию молодежи и мотивации граждан.

При этом право воспитывать и мотивировать своих граждан не должно быть делегировано ни одной коммерческой организации во избежание потери идентичности культуры своей нации. Одновременно мотивация трудовой деятельности в условиях специальной военной операции приобретает огромную значимость для России и играет роль не просто инструмента, повышающего статистические показатели прибыльности, а способности страны выстоять в условиях жесточайших экономических санкций.

До настоящего времени система мотивации целиком и полностью заимствована у западных стран, как и основные методы и формы образования, что позволяет легко интегрировать российскую молодёжь после получения образования в западные компании, говоря прямо, «наладить отток мозгов из страны». Всем давно известно, что подготовка гражданина страны начинается с дошкольного образования, где ему прививаются основные ценности и культура нашей Родины. Необходимая мотивация – это процесс, побуждающий к действию, к осмыслению глубоких вопросов.

В настоящее время мотивация рассматривается как набор экономических поощрений, внедрение корпоративных уставов, влияющих на статус работника, но все эти методы нацелены на способность работника быть потребителем. Как показывает опыт, общество потребителей, не имеющих культурных и духовных ценностей, пропитанное абсурдной толерантностью, имеет огромные шансы быть разобщенным и поглощенным другими обществами, имеющими глубокие культурные корни.

В наши дни мы имеем огромный опыт управления и мотивации, как западных систем, так и российских, что позволяет нам разработать отечественную систему мотивации как в трудовой деятельности, так и в учебном процессе, адаптированную к российской культуре и религии. Возможно возвращение к «патримониальной» модели управления человеческими ресурсами с учетом изменений и усовершенствования [1]. От будущих поколений, мотивированных и нравственных, зависит процветание России. В настоящее время формирование мотивированного, высокопрофессионального корпуса специалистов востребованных квалификаций является одной из важнейших задач государства.

Совершенствование управления кадрами путем мотивации на этапе реального реформирования невозможно без применения современных технологий.

Под мотивационной работой понимается базовый элемент функционирования системы управления. Мотивационные технологии управления кадрами – это совокупность действий субъектов, направленных на развитие системы управления человеческими ресурсами. Основой данной

работы является процесс планирования в мотивационной системе управления персоналом, включающий элементы кадровой работы.

Эффективное применение новых мотивационных технологий в системе подготовки и обучения населения является главным механизмом обеспечения кадрового потенциала всей государственной системы управления.

Система управления персоналом представляет собой реализацию организационных, экономических, социально-психологических, нравственных мероприятий, направленных на использование человеческого ресурса с максимальным раскрытием и использованием потенциала, в том числе и в органах государственной и муниципальной власти.

Реализация принципов развития мотивационной (нравственной) работы в системе управления является базовой составляющей в реализации эффективных шагов развития страны, так как в первую очередь от специалистов государственной гражданской службы зависит планомерное развитие страны.

Российские экономисты Веснин В.Р. и Кузин Ф.А. определяют кадровую работу «как совокупность субъектов кадровых отношений по реализации кадровой политики» [2].

По мнению Кибанова А.Я., «работа с кадрами – это комплекс организованных и согласованных между собой правовых, управленческих, социально-экономических, психолого-педагогических и других мер, направленных на практическую реализацию требований кадровой политики» [3].

В широком смысле мотивационную (нравственную) работу можно понимать как набор принципов и ограничений, систему осознанных правил, направленных на регулирование деятельности органов государственной власти, в узком смысле эту работу можно понимать как локальный документ организации (группу документов), определяющий общее направление работы с персоналом, конкретизирующий используемые при этом принципы и методы и устанавливающий определенные правила. Отметим, что вся мотивационная (нравственная) работа с человеческим ресурсом России на всех уровнях до 9 ноября 2022 года не велась и, что очень опасно, практически вся историческая и «духовно-просветительская деятельность» велась за гранты западных стран.

Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» положил начало возрождению российской идентичности, духовности и нравственности.

На основании вышеизложенного кадровые работники, педагоги всех рангов обязаны в своей деятельности строго следовать правилам, указанным в нормативно-правовых актах, с учетом новых указов Президента.

Главной целью кадровой работы является обеспечение развития, воспитание мотивированного (нравственного) гражданина, а также рациональное и эффективное использование знаний, умений и профессиональных способностей в зависимости от потребностей и целей страны.

Отметим, что цели кадровой работы в органах муниципальной власти основываются на: обеспечении равных возможностей для всех граждан Российской Федерации для участия в конкурсах на замещение вакантных должностей муниципальной службы, независимо от каких-либо признаков; предоставлении экономических, правовых и социальных гарантий муниципальным служащим для результативного осуществления своих полномочий и эффективной реализации всего потенциала; модернизации мотивационной системы кадровых ресурсов и совершенствовании его использования.

Туда же входит повышение уровня профессиональных качеств, навыков и компетенций. Эта задача направлена на оптимизацию и усовершенствование внутренней структуры муниципальных органов; совершенствование мероприятий, направленных на преодоление негативных тенденций в кадровых отношениях, в том числе проведение антикоррупционных мероприятий.

Также следует отметить, что система работы с кадрами муниципальной службы в Российской Федерации реализуется посредством кадровых механизмов (технологий) обеспечения сбалансированной системы управления кадрами организации в рамках выполнения должностных обязанностей. Механизм кадровых технологий формируется с помощью взаимосвязанных инструментов, алгоритмов или процедур по их реализации.

С 2023 года в России первым критерием кадровых технологий на муниципальной или государственной службе должна стать мотивация и нравственность с учетом квалификации и подготовки людских ресурсов.

Для предотвращения таких сбоев кадровая политика придерживается следующих требований: проведение отбора кадров не только на основе их квалификационных навыков, но также по мотивационным, нравственным качествам; прозрачность и гласность в вопросах решения кадровых задач с учетом общественного мнения; ротация кадров.

Применение мотивационных технологий на государственной и муниципальной службе начинается с их внедрения в организационную структуру. Система кадровых и мотивационных технологий регулярно претерпевает различные нововведения, которые изменяют ее. Необходимо понимать, что мотивационные технологии управления в системе государственной и муниципальной службы – это непростой алгоритм действий, поскольку в данном вопросе требуются нестандартные решения и творческий подход.

Формальный подход к применению кадровых технологий в системе государственной и муниципальной службы грозит застойностью и медленным развитием входящих в нее структур. Общество развивается, становится сложнее и многообразнее, но потребность в мотивации и нравственности общества остается неизменно необходимой.

Система реализации мотивационных технологий в работе с человеческими ресурсами тесно связана с многоаспектностью факторов, которые зачастую сложно учесть и спрогнозировать. Повседневная мотивационная работа в любой организации имеет постоянно изменяющийся

характер. Из этого следует, что современные технологии должны быть четко подобраны под конкретную структуру управления и обучения.

Таким образом, мотивационная работа в системе управления человеческим ресурсом предполагает применение большого объема знаний и полученного опыта. Значительная доля ответственности ложится именно на службу управления персоналом и образовательные органы. Необходима выработка идеологии, способной укрепить сплоченность и нравственность в России, ведь именно от нее зависит, какие люди будут проводить изменения и работать в новых условиях.

Список литературы

1. Никитин А. С., Чевтаев Н. Г. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении. – М. : Юрайт, 2022.
2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М. : Юристъ, 2018.
3. Кибанов А. Я. Стратегия управления персоналом: учебно-практич. пособие. – М. : Проспект, 2017.