*ГМУ20м-202*

**Мерекеева Ж.М**

Инновационный Евразийский университет,Казахстан

(e-mail: merekeyeva.zhuldyz@gmail.com)

**Механизм стимулирования труда сотурдников государственных служащих в Республике Казахстан.**

**Аннотация**

*Основная проблема:* Известно, что основной целью государственных органов является поощрение государственных служащих к выполнению ответственных задач высокого уровня и завершению работы с внутренними организационными процессами как важными факторами эффективности службы. Эта проблема изучения и анализ и совершенствование процессов мотивации государственных служащих к повышению эффективности работы государственных органов обязывает следить и уделять самое пристальное внимание данному вопросу, который требует освещения не только с экономической точки зрения, но и с культурные, духовные и нравственные аспекты.

 Данная проблема, в современных казахстанских исследованиях до сих пор остаются не до конца изученными направления по темам повышения эффективности профессиональной деятельности и усиления мотивации работников государственных органов, одним из которых является неполное раскрытие отдельных факторов трудовой деятельности государственной службы. Исходя из вышеперечисленных вопросов, возникает необходимость научного изучения системы мотивации труда государственных служащих и разработки последовательных рекомендаций в направлении ее совершенствования. Разобравшись в достаточном количестве теоретических аспектов по данному вопросу, необходимо обратить внимание на фактический вопрос, то есть систематизировать информацию: определить специфику условий труда служащих в государственных органах, а также четко определить влияние поощрения государственных служащих в зависимости от эффективности труда.

**Целью;** Является изучение механизма стимулирования государственных служащих в повышении эффективности работы государственного органа на основе исследования и разработка методических и практических предложений по его совершенствованию.

 **Методы:** Ситуационно-системные методы, логический анализ, структурно-функциональный анализ, SWOT-анализ, контент-анализ, социально-экономический анализ, статистический анализ. и социальные исследования, методы количественного и качественного анализа.

 **Результаты и их значимость*:*** - изучение теоретико-методологических основ стимулирования и современных механизмов стимулирования;

 - рассмотрение теоретических моделей мотивации государственных служащих;

 - изучение зарубежной практики мотивации государственных служащих;

 - изучение современной системы мотивации государственных служащих;

 - проанализировать механизмы мотивации государственных служащих;

 - разработка методических и практических предложений по совершенствованию механизма стимулирования государственных служащих в повышении эффективности государственного органа.

*Ключевые слова*: мотивация,эффективность, механизм, стимулирование,логический-анализ, контент, поощрения, квалификация.

**Введение**

В настоящее время вопросы мотивации работников муниципальных учреждений весьма актуальны, ведь от того, насколько развита система мотивации, зависят результаты организационной деятельности. Мотивация труда занимает одно из ведущих мест в управлении работниками муниципальных учреждений. Изменения содержания труда в современной экономике и социальных ожиданий работников сферы услуг усилили значение мотивации как одной из основных функций управления персоналом. Успех любой организации зависит от качественной и эффективной работы ее сотрудников. Поэтому проблемы мотивации муниципальных служащих являются предметом многих исследований и играют важнейшую роль в построении управленческого процесса в муниципальных учреждениях [1].

 Эффективность государственного управления напрямую связана с качеством обслуживания государственных органов, квалификацией работающих в них государственных служащих, уровнем образования, увлеченностью сотрудников работой. А мотивация государственных служащих к труду зависит от механизма мотивации государственных служащих государственного органа, его организации на своем уровне. Представление о мотивации как основной части управления базируется на достижениях различных наук: экономики труда, социологии, управления и трудового права, физиологии и психологии труда. Экономика труда планирует потребность в человеческих ресурсах, рассматривая вопросы заработной платы и доходов, и рассчитывает ее по кадрам.

**Материалы и методы**

Для создания эффективного механизма стимулирования необходимо изучить теоретические основы мотивации и применяемую в настоящее время систему стимулирования. Механизм стимулирования помогает создавать условия для работников, объясняя это тем, что способствует повышению производительности труда, то есть способствует более эффективному обслуживанию работника в процессе трудового процесса [5]. И.В. Доронина в своей работе «Мотивация и мотивация сотрудников» дала несколько определений мотивации, ссылаясь на ряд словарей в области психологии, в том числе:

 - Стимуляция - повышает активность организма и определяет направление его движения;

 - Мотивация – это совокупность психологических поведенческих причин, объясняющих поведение, направленность и деятельность человека [4].

 Известный российский ученый в области управления стимулами Е.А. Уткин рассматривает механизм мотивации как совокупность внешних и внутренних движущих сил, тем самым ведущих человека к труду, определяет границы его труда, формы, показатели трудовой деятельности, намерение работать, мотивацию, уровень усилий, направленность на достижение определенной цели [7]. Понятие, близкое к этому определению, дал автор большого экономического словаря А. Н. Азрилян, то есть трудовая мотивация – это совокупность внутренних стимулов личности или группы, направленных на достижение целей организации

 Нематериальная составляющая механизма поощрения должна включать в себя социальные мотивы, то есть необходимо для удовлетворения социальных потребностей. Действие побудительного механизма можно рассматривать в следующем направлении: 1) возникновение потребности; 2) анализировать ситуацию с учетом прогнозов, стремлений, мотиваций (последние могут быть приняты или не приняты); 3) актуализация побуждений (актуализация); 4) формирование конкретной ситуации человека (уровень мотивации определяет степень актуальности потребности); 5) определение и осуществление конкретных действий [9].

 Этот процесс осуществляется автоматически или путем рациональной оценки. В результате отбираются определенные части мотивации, а остальные ограничиваются более поздним временем или вообще исключаются. ***Методика создания механизма стимулирования определяется следующей последовательностью этапов (рис. 2).***

 Комплексный механизм мотивации работников образует сложную систему, состоящую из ряда компонентов: материального (зарплата) и нематериального (возможность карьерного роста, непрерывное образование, стабильность, работа по способностям, уважение и авторитет в коллективе, выполнение работа с энтузиазмом и удовлетворением от этого, занятие хобби и др.). Вкратце механизм мотивации состоит из следующих этапов: выявление потребностей, формирование и развитие мотивации, управление ими за счет изменения поведения людей и потребности в реализации целей, коррекция мотивационных процессов по показателю достижения цели. полученные результаты.

**Виды поощрений за работу:**

 1. Социальная стимуляция (потребность быть в группе). Этот стимул подходит для японской модели управления персоналом;

 2. Стимулирование самовыражения затрагивает лишь значительную часть работников, в том числе лиц молодого и среднего возраста. По мнению Ф. Герцберга, это мотивирующий фактор для высококвалифицированных работников [10];

 3. Поощрение самостоятельности – это «ведение собственного дела как самому себе начальником» путем отказа от достоинства «домашних» служащих, т. е. стабильности, а иногда и высокой заработной платы;

 4. Возможна стимуляция надежности (устойчивости), если особое внимание уделяется устойчивости личности и деятельности;

 5. Новые успешные стимулы (образование, товары и т. д.) основаны на многих элементах влияния. Это особенно важно среди высококвалифицированных специалистов;

 6. Поощрение справедливости. Каждое общество по-своему понимает справедливость. Однако отсутствие справедливости во мнении сотрудников приводит к отказу в поощрении;

 7. Стимулирование конкуренции Организация конкурсов на предприятии является одним из самых сложных стимулов во все времена. Отображение точного вида расы – это то, что заслуживает каждый человек с точки зрения генетики, наличие низких затрат показывает значительную экономическую эффективность [11,39 с.].

**Результаты**

Предлагаемая методика позволяет комплекса условий, побуждающих человека действовать и достигать максимальных целей. В настоящее время эффективная организация системы мотивации работников является одной из наиболее сложных практических задач в сфере государственного управления и менеджмента. В учреждениях возникают следующие проблемы, связанные с низким уровнем мотивации работников: нехватка квалифицированных кадров, их перевод на другие должности, высокий уровень конфликтных ситуаций, низкая исполнительская дисциплина, некачественное обслуживание, низкая мотивация исполнительского поведения, отсутствие связь между результативностью исполнителей и их вознаграждением, равнодушие к работе, отсутствие условий, связанных с реализацией способностей работников, низкие межличностные отношения, связанные с работой, разница между отношением исполняющего работника (агента) к работе и отношением, ожидаемым руководством (принципом), низким социально-культурным отношением и т.д. [3]. Механизм стимулирования как функция управления реализуется через систему стимулов, то есть удовлетворяет потребности работников путем достижения положительных или отрицательных результатов в достижении цели в ходе какой-либо деятельности. Со стороны руководства, изучая подчиненных, они могут обучать сотрудников в правильном направлении, эффективно используя механизм стимулирования. Механизм мотивации работников состоит из набора специальных средств экономического, социального, организационного и психологического характера и определяет специфику труда [4].

В управлении органами местного самоуправления мотивация сотрудников является основой успеха организации в целом. Для достижения успеха мотивация сотрудников должна использоваться на всех уровнях управления государственными учреждениями и затрагивать все виды организационных структур: каждого сотрудника, коллективы отдельных подразделений и сотрудников всего учреждения.

 Мотивация работников в системе муниципального управления обычно строится по пяти направлениям: условия труда, ресурсы, признание, взаимоотношения, ответственность (рис. 4) [14].

 Использование методов мотивации сотрудников в этих направлениях позволяет воздействовать на все уровни и все организационные подразделения учреждения. Следует помнить, что методы мотивации сотрудников различны для отдельных сотрудников и для коллектива в целом.

 Можно выделить внешние и внутренние особенности мотивации:

 - если внешняя мотивация зависит от увеличения объема выполняемой работы в целом, то внутренняя мотивация, наоборот, связана с качеством;

 - если внешнее раздражение (положительное или отрицательное) будет не на должном уровне или не на ожидаемом уровне, то чувство окончательно исчезнет, ​​внутреннее раздражение станет сильнее;

 - при замене внутренней стимуляции внешней первая снижается;

 - развитие уверенности ведет к усилению собственных сил, т.е. внутренних мотивационных чувств.

***Рисунок 5 – Цель мотивации работников органов местного самоуправления***

Сотрудникам органов местного самоуправления гарантируется правовая и социальная защищенность, повышенная заинтересованность в эффективном выполнении своих обязанностей, стабильность профессионального состава, в частности:

 - альтернативные условия оплаты труда, а также оценка показателей результатов профессиональной деятельности работника при смене соответствующих должностей государственной службы;

 - государственный служащий имеет право на получение денежной помощи своевременно и в полном объеме;

 - режим отдыха обеспечивается нормативными определениями рабочего и служебного времени, предоставляются нерабочие выходные и праздничные дни, а также ежегодные оплачиваемые основные и дополнительные отпуска;

 - обязательное обеспечение медицинского страхования, в том числе при выходе государственного служащего на пенсию по выслуге лет;

 - обеспечение обязательного государственного социального страхования на случай болезни или потери трудоспособности при прохождении государственной службы, а также сбережения денежных средств на случай временной нетрудоспособности;

- обеспечение платежей за предоставление государственного страхования;

 - возмещение командировочных расходов;

 - государственное пенсионное обеспечение;

 - иные государственные гарантии, установленные законами государства.

 Некоторое влияние на систему мотивации и ответственности работников органов местного самоуправления оказывает активное внедрение механизмов управления в деятельность государственных органов на основе результатов, созданных с учетом концепций «нового государственного управления» (New Public Management – НПМ) и «эффективное управление» (Good Governance) .

В рамках этих концепций в основу повышения эффективности управленческого воздействия положены два принципа: создание конкретных стандартов и показателей эффективности, а также переход от процессов к непосредственным результатам управления. Это повышает личную ответственность руководителей, препятствует мелкой коррупции, побуждает государственных служащих занимать активную позицию в процессе управления.

 Тем не менее, анализ казахстанского опыта управления эффективностью показывает, что показатели эффективности в основном используются как средство мониторинга (отчетности), а не управления. Кроме того, административные выгоды от использования показателей эффективности оцениваются государственными служащими как незначительные.

 На основании полученных результатов были выявлены конкретные проблемы, не только негативно влияющие на эффективность управленческой деятельности, но и противоречащие методологическим основам управления:

 ─ неспособность государственного органа повлиять на установленный показатель;

 ─ отсутствие межведомственной координации и взаимодействия;

 ─ отсутствие обратной связи при настройке показателей.

 Если муниципальные служащие не понимают, как и для чего устанавливаются показатели эффективности, то официально их реализуют. В казахстанской практике принято, что ответственность за каждый показатель должна возлагаться на то или иное ведомство. Кроме того, не стоит вопрос о том, кто будет играть ведущую роль в работе (понятно, что это государственный орган). Однако есть существенные отличия: одно дело быть ответственным за «адаптированный» индикатор, а другое — инициировать и возглавить разработку индикатора.

 Эти недостатки ограничивают возможности показателей эффективности как средства мотивации государственных служащих, но в то же время открывают перед ответственными лицами и ведомственными организациями новые возможности ухода от ответственности.

 Таким образом, совместную работу подразделений по улучшению одного показателя (или группы показателей) можно рассматривать как задачу коллективного действия. Расходы несет конкретное учреждение, а выгоды распределяются между всеми. Существует «проблема безбилетника». Известный экономист и социолог М. Олсон говорит, что коллективные действия не будут предприняты, пока участники не проявят личную заинтересованность в успешном завершении этого дела. Другими словами, знать, что ваши действия помогают «общему делу», недостаточно, чтобы мотивировать рационального члена группы. Требуются целенаправленные стимулы или принуждение.

**Обсуждение**

К числу преимуществ управления эффективностью относится способность выявлять проблемы посредством межрегиональных сравнений, а также сигнализировать о проблемах и потребностях в финансировании (бюджетировании).

 В качестве факторов успеха в реализации современных целей управления персоналом в муниципальном учреждении можно выделить меры по совершенствованию системы ответственности и мотивации муниципальных служащих.

 Можно определить следующие направления совершенствования системы ответственности и стимулирования работников органов местного самоуправления:

 - оптимизация процесса управления - создание функциональной модели взаимодействия, определение измерений и показателей эффективной управленческой деятельности в системе, создание процедур контроля эффективности управленческого воздействия;

 - повышение квалификации сотрудников - выход из ролевой модели: регистратор - менеджер, разработка программ повышения квалификации;

 - комплексная система мотивации работников - повышение производительности труда - повышение уровня мотивации персонала, изменение квалификационных требований к работникам;

 - развитие корпоративной культуры - борьба с коррупцией на всех уровнях, создание коллегиальных органов, внедрение механизма внутреннего контроля в основные процессы;

 - развитие системы взаимоотношений органов власти и экспертных объединений по вопросам управления государственным имуществом на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

 При реализации этих направлений важно соблюдать баланс между службами мониторинга и непосредственного управления. Внедрение практики оценки деятельности государственных служащих, усиление контроля и расширение форм пользования и распоряжения государственным имуществом в первую очередь сопровождается повышением требований к отчетности перед государственными органами. При этом повышается ответственность представителей государственных органов, расширяются основания для привлечения к административной и дисциплинарной ответственности. Все это мешает деятельности государственных служащих, что негативно сказывается на качестве институциональной перестройки системы управления государственным имуществом. Для реализации инновационного потенциала государственного имущества необходимо разработать и реализовать меры по совершенствованию системы повышения мотивации и ответственности муниципальных служащих.

 **Заключение**

Таким образом, механизмы стимулирования и мотивации труда в сфере муниципального управления заключаются в обеспечении правовой и социальной защиты, повышении мотивации в целях эффективного выполнения своих обязанностей, стабильности профессиональных работников, в том числе единых условиях установления заработной платы, а также как оценка эффективности результатов профессиональной деятельности работника; право на своевременную и полную денежную поддержку; режим отдыха предусмотрен нормативными определениями продолжительности рабочего и служебного времени, нерабочих выходных и праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков; обязательное медицинское страхование; обеспечение обязательного государственного социального страхования; обеспечение государственных страховых выплат; компенсация командировочных расходов; государственное пенсионное обеспечение.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Нурсултан Назарбаев о госслужбе: Количество увольнений сократилось вдвое. Казинформ // https://www.inform.kz/ru/nursultan-nazarbaev-ogossluzhbe-uvol-neniya-sokratilis-v-2-raza\_a3038679.
2. Абильмажинов Т.Т. Некоторые теоретические аспекты исследования факторов трудовой мотивации государственных служащих» // Вестник Карагандинского университета. Раздел Экономика. – 2017. – № 3(87). - С. 193-201.
3. Добровинский А.П. Управление персоналом в организациях: учебник - Изд. 2-й, пер. и мяч. / Национальный исследовательский Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во ТПУ, 2016. – 500 с. 5. Маслоу А.Г.
4. Теория мотивации человека / пер. или русский. язык С.А. Четвертакова, 2017 // http://www.sergeychet.narod.ru/bibl\_psy/hummotiv1943.htm. 26.01.2017.
5. Закон Республики Казахстан. О Государственной службе Республики Казахстан: принят 23 ноября 2015 года ЗРК № 416-В. 7. «LSE: Когда оплата, связанная с производительностью, имеет неприятные последствия» The Financial (25 июня 2009 г.) / Лондонская школа экономики и политических наук // http://www.lse.ac.uk/websitearchive/newsAndMedia/news/ архивы/2017/06/performancepay.aspx. 10.07.2017.
6. Мухаев РТ. Система государственного и муниципального управления. - Изд. 2-й, пер. и мяч. – М.: ЕДИНСТВО – ДАНА, 2016. – 81 с.
7. Ладыгин В.В. К вопросу об эффективности современных методов стимулирования бюджетников // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – № 4. - С. 16-26.
8. Никитина В.В. Зарубежный опыт мотивации персонала и возможности его применения в отечественной практике // Вестник ИрГТУ. – 2015. – № 4(44). - С. 227-232
9. Указ Президента Республики Казахстан. О Национальной комиссии по кадровой политике при Президенте Республики Казахстан и кадровых комиссиях областей, столицы, городов республиканского значения: утв. 7 марта 2013 г., № 520.
10. Указ Президента Республики Казахстан. О мерах по другому совеченству этических норм правила переводят странице сревущих Республики Казахстан: utv. 29 декабря 2015 г., № 153

**LIST OF SOURCES USED**

1. Nursultan Nazarbayev on civil service: The number of dismissals has halved. Kazinform // https://www.inform.kz/ru/nursultan-nazarbaev-o gossluzhbe-uvol-neniya-sokratilis-v-2-raza\_a3038679.

2. Abilmazhinov T.T. Some theoretical aspects of the study of factors of labor motivation of civil servants" // Bulletin of Karaganda University. The Economics section. – 2017. – № 3(87). - Pp. 193-201.

3. Dobrovinsky A.P. Personnel management in organizations: textbook - Ed. 2nd, trans. and ball. / National Research Tomsk Polytechnic University. Tomsk: TPU Publishing House, 2016. - 500 p. 5. Maslow A.G.

4. Theory of human motivation / trans. or Russian. the language of S.A. Chetvertakov, 2017 // [http://www.sergeychet.narod.ru/bibl\_psy/hummotiv1943.htm . 26.01.2017](http://www.sergeychet.narod.ru/bibl_psy/hummotiv1943.htm%20.%2026.01.2017).

 5. The Law of the Republic of Kazakhstan. About the Civil Service of the Republic of Kazakhstan: adopted on November 23, 2015, ZRK No. 416-V.

7. 7. Ladygin V.V. On the question of the effectiveness of modern methods of stimulating state employees // Issues of state and municipal management. - 2018. – No. 4. - pp. 16-26.

8. Nikitina V.V. Foreign experience of personnel motivation and the possibility of its application in domestic practice // Bulletin of IrSTU. – 2015. – № 4(44). - Pp. 227-232

 9. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan. On the National Commission on Personnel Policy under the President of the Republic of Kazakhstan and personnel commissions of regions, the capital, cities of republican significance: approved on March 7, 2013, No. 520.

10. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan. On measures for other compliance with ethical standards, the rules are translated to the page of the leaders of the Republic of Kazakhstan: utv. December 29, 2015, No. 153

Мерекеева Ж. М.

Инновациялық Еуразия университеті, Қазақстан

(e-mail: merekeyeva.zhuldyz@gmail.com)

**Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілер қызметкерлерінің еңбегін ынталандыру тетігі**.

**Аннотация**

**Негізгі проблема:** Мемлекеттік органдардың негізгі мақсаты мемлекеттік қызметшілерді жоғары деңгейдегі жауапты міндеттерді орындауға ынталандыру және қызмет тиімділігінің маңызды факторлары ретінде ішкі ұйымдастыру процестерімен жұмысты аяқтау болып табылады. Мемлекеттік қызметшілерді мемлекеттік органдар жұмысының тиімділігін арттыруға ынталандыру процестерін зерделеу мен талдау және жетілдіру жөніндегі бұл проблема экономикалық тұрғыдан ғана емес, мәдени, рухани және адамгершілік аспектілерді де жария етуді талап ететін осы мәселені жіті бақылап, оған баса назар аударуды міндеттейді.

Осы проблема қазіргі қазақстандық зерттеулерде кәсіби қызметтің тиімділігін арттыру және мемлекеттік органдар қызметкерлерінің уәждемесін күшейту тақырыптары бойынша бағыттар әлі күнге дейін толық зерттелмеген, олардың бірі мемлекеттік қызметтің еңбек қызметінің жекелеген факторларын толық ашпау болып табылады. Жоғарыда аталған мәселелерді негізге ала отырып, мемлекеттік қызметшілердің еңбегін ынталандыру жүйесін ғылыми зерделеу және оны жетілдіру бағытында дәйекті ұсынымдар әзірлеу қажеттігі туындайды. Осы мәселе бойынша жеткілікті теориялық аспектілерді түсініп, нақты мәселеге назар аудару керек, яғни ақпаратты жүйелеу керек: мемлекеттік органдардағы қызметшілердің еңбек жағдайларының ерекшеліктерін анықтау, сондай-ақ еңбек тиімділігіне байланысты мемлекеттік қызметшілерді көтермелеудің әсерін нақты анықтау.

**Зерттеудің мақсаты** мемлекеттік қызметшілерді зерттеу негізінде мемлекеттік орган жұмысының тиімділігін арттыруда ынталандыру тетігін зерделеу және оны жетілдіру жөнінде әдістемелік және практикалық ұсыныстар әзірлеу болып табылады. Әдістері: ситуациялық-жүйелік әдістер, логикалық талдау, құрылымдық-функционалдық талдау, SWOT-талдау, контент-талдау, әлеуметтік-экономикалық талдау, статистикалық талдау. және әлеуметтік зерттеулер, сандық және сапалық талдау әдістері. Нәтижелері және олардың маңыздылығы:-ынталандырудың теориялық-әдіснамалық негіздерін және ынталандырудың қазіргі заманғы тетіктерін зерделеу; - мемлекеттік қызметшілерді ынталандырудың теориялық модельдерін қарау; - мемлекеттік қызметшілерді ынталандырудың шетелдік тәжірибесін зерделеу; - мемлекеттік қызметшілерді ынталандырудың қазіргі заманғы жүйесін зерделеу; - мемлекеттік қызметшілерді ынталандыру тетіктерін талдау; - механизмді жетілдіру бойынша әдістемелік және практикалық ұсыныстар әзірлеу;

 Merekeyeva Zh.M.

Innovative Eurasian University, Kazakhstan

(e-mail: merekeyeva.zhuldyz@gmail.com )

**A mechanism for stimulating the work of fellow civil servants in the Republic of Kazakhstan.**

**Annotation**

***The main problem***: It is known that the main goal of state bodies is to encourage civil servants to perform high-level responsible tasks and complete work with internal organizational processes as important factors of service efficiency. This problem of studying and analyzing and improving the processes of motivating civil servants to improve the efficiency of the work of state bodies obliges to monitor and pay close attention to this issue, which requires coverage not only from an economic point of view, but also from cultural, spiritual and moral aspects.

This problem, in modern Kazakh studies, there are still not fully studied directions on the topics of improving the efficiency of professional activity and strengthening the motivation of employees of state bodies, one of which is the incomplete disclosure of certain factors of the labor activity of the civil service. Based on the above issues, there is a need for a scientific study of the system of motivation of civil servants and the development of consistent recommendations in the direction of its improvement. Having understood a sufficient number of theoretical aspects on this issue, it is necessary to pay attention to the actual issue, that is, to systematize the information: to determine the specifics of the working conditions of employees in government agencies, as well as to clearly determine the impact of encouraging civil servants depending on the efficiency of work.

 The purpose of the abstract research is to study the mechanism of stimulating civil servants in improving the efficiency of the work of a state body on the basis of research and the development of methodological and practical proposals for its improvement.

**Methods:** Situational and system methods, logical analysis, structural and functional analysis, SWOT analysis, content analysis, socio-economic analysis, statistical analysis. and social research, methods of quantitative and qualitative analysis.

***Results and their significance:*** - study of theoretical and methodological foundations of incentives and modern incentive mechanisms; - consideration of theoretical models of motivation of civil servants; - study of foreign practice of motivation of civil servants; - study of the modern system of motivation of civil servants; - analyze the mechanisms of motivation of civil servants; - development of methodological and practical proposals for improving the incentive mechanism for civil servants in improving the efficiency of the state body.

**Keywords**: motivation,efficiency, mechanism, stimulation,logical analysis, content, incentives, qualification.

**Сведения об авторе**

**Мерекеева Жулдыз Мейрамовна** – магситрант, Инновационный Евразийский университет, Казахстан, Павлодар.

 **Мерекеева Жұлдыз Мейрам қызы** – магистрант, Инновациялық Еуразия университеті, Қазақстан, Павлодар қаласы .

**Merekeyeva Zhuldyz Meyramovnab** - master's student, innovative Eurasian University, Pavlodar, Kazakhstan.

Е-mail: merekeyeva.zhuldyz@gmail.com