

**Мотивация профессиональной деятельности в системе государственной службы**

**Научный руководитель – Деханова Наталья Геннадьевна**

*Парамонова Мария Сергеевна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: mary9620@mail.ru*

В текущем десятилетии повышение качества жизни граждан и устойчивое общественное развитие являются приоритетными задачами Российской Федерации. Успешное их решение напрямую зависит от профессионализма, компетентности и мотивации государственных и муниципальных служащих. Для эффективного функционирования государственного аппарата необходимы высококвалифицированные кадры, способные выполнять свои обязанности на должном уровне.

Переход к программно-целевому планированию, повышение прозрачности государственного управления, а также геополитическая напряженность и санкционное давление требуют формирования гибкой и адаптивной системы государственной службы. Современные вызовы диктуют необходимость создания профессионального корпуса государственных служащих, способного эффективно реагировать на изменения и достигать поставленных целей.

Последние годы характеризуются усилением внимания к качеству подготовки специалистов для государственного аппарата. Высокая результативность работы отдельных подразделений и всей системы государственного управления в целом зависит от профессионализма и мотивации сотрудников.

В 2010-2020-х годах вопрос мотивации государственных служащих стал центральным в деятельности федеральных и региональных органов власти. Учитывая специфику социально-экономического и политического развития России, а также особенности исторического и культурного контекста, следует разрабатывать собственные, а не заимствованные методики мотивации, адаптированные к национальной системе управления.

Актуальность исследования обусловлена ключевой ролью профессионализма государственных служащих в обеспечении эффективного государственного управления. В современных условиях необходимо совершенствовать методы стимулирования и адаптировать существующие подходы к новым реалиям, учитывая цифровизацию, возрастающие риски и высокую динамичность государственного управления. Постоянный мониторинг и корректировка мер по мотивации сотрудников необходимы для обеспечения стабильности и эффективности государственной службы.