Бордоев Д.Г., Горецкая М.Н.
Совершенствование системы мотивации труда государственных
(муниципальных) служащих

Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления
(Россия, Улан-Удэ)

doi: 10.18411/lj-09-2020-46

idsp: ljjournal-09-2020-46

Аннотация

В данной статье обоснована актуальность внедрения эффективной системы мотивации государственных (муниципальных) служащих. Рассмотрены теоретические аспекты мотивации: ее сущность, понятие, виды, а также методы стимулирование труда.

Ключевые слова: государственная служба, система мотивации

Abstract

This article describes the relevance of an effective system of motivation for state (municipal) employees. The theoretical aspects of motivation are considered: its essence, concept, types, methods of stimulating work.

Keywords: civil service, motivation system

Чтобы обеспечить эффективную деятельность органов государственного управления, необходимо максимально использовать имеющиеся в них ресурсы. Основа любой организации, а также главный ее капитал является человеческий ресурс. Ведь качество принятия управленческих решений зависит от уровня компетентности государственных служащих, их профессиональных знаний, умений и навыков, а также внутренней готовности к труду. Это оказывает влияние на современное социально-экономическое развитие страны.

Необходимость внедрения эффективной системы мотивации, которая будет ориентирована на повышение качества труда государственных служащих исходит из того, что на данный момент Россия входит в число стран, которые имеют низкий уровень эффективности государственного управления, качества публичных услуг и человеческого потенциала в целом, а это является стратегически важной задачей государства.

Первостепенная задача по управлению кадрами государственной службы — ориентация работников на их максимальную отдачу и заинтересованность, на достижение целей организации. Определение истинных побуждений для отдачи максимальных усилий представляется трудным процессом.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Мотивация — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Мотивация труда — это стремление работника удовлетворить потребности (то есть получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. Можно сделать вывод о сути мотивации сотрудников, которая состоит в познании личных интересов, их реализации, предоставление организацией необходимых возможностей для реализации.

Стимулирование труда — это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию [1, с.7].

Государственным служащим является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом; обязанности по

государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации [2].

За успешное и добросовестное исполнение государственным служащим своих должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются различные поощрения. Виды поощрений и порядок их применения устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Специфика труда госслужащего естественным образом определяется спецификой самой госслужбы, которая выступает прежде всего как социально-правовой институт, устанавливаемый людьми в целях организации жизни общества, она является технологией государственной власти и связующим звеном между государством и его гражданами.

Спецификой госслужбы в Российской Федерации является еще и то, что при формировании кадрового состава государственных учреждений часто учитывается факт личной преданности в ущерб профессионализму. Таким образом, в системе госслужбы человек одновременно должен своими действиями объективировать внешне заданную функцию государственной власти, и при этом одновременно нести за нее личную ответственность.

Существует два вида методов стимулирования труда. К ним относятся материальные (экономические) и нематериальные (неэкономические) методы.

Материальные методы:

- оплата труда;
- денежные вознаграждения (премии, бонусы);
- участие в прибылях и т.п.

Данный вид стимулирования труда называется прямой материальной мотивацией. Он считается одним из самых эффективных. Материальный стимул увеличивает инициативу работников, повышает уровень удовлетворенности от работы и привлекает потенциальных кандидатов [4].

Также, существует метод косвенной материальной мотивации.

На государственной службе косвенная материальная мотивация выражается в основных и дополнительных государственных гарантиях:

- предоставление выходных дней;
- отдых в праздники;
- ежегодно оплачиваемый отпуск;
- возмещение расходов, связанных с командировками;
- медицинское страхование работников и членов его семьи;
- повышение квалификации и стажировка с сохранением на этот период замещаемой должности и денежного вознаграждения и т.п [3].

Денежное содержание является основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности, так как законодательством Российской Федерации не предусмотрена возможность получения государственными служащими иных доходов помимо основного места работы. Это ограничение прописано в Федеральном законе от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», статья 17. Она гласит что гражданскому служащему запрещается участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, осуществлять предпринимательскую деятельность и другие.

К нематериальным методам стимулирования труда относятся организационные и моральные. Организационные методы подразумевают участие сотрудников в процессе принятия управленческих решений, делегирование полномочий, обогащение труда.

К моральным методам стимулирования можно отнести:

- объявление благодарности;
- награждение дипломами, благодарственными письмами или грамотами;
- помещение фотографии на доске почета;
- участие в корпоративных мероприятиях неофициального характера;
- уделение внимания новичкам в период их адаптации к новой работе [5].

Особыми видами нематериальных поощрений на государственной поощрений являются присвоение почетных знаний и знаков отличия, награждение орденами и медалями Российской Федерации.

Так как мотивация сотрудников выступает непосредственной причиной их поведения, она занимает центральное место в управлении персоналом.

В настоящее время существуют следующие проблемы в системе мотивации персонала государственной службы: нехватка прозрачности распределения стимулирующих выплат (премии, бонусы и т.п.), снижение общего уровня мотивации персонала, неэффективная система материального стимулирования, не всегда понятная политикой распределения полномочий, неэффективная аккредитация и аттестация государственных служащих.

Для преодоления существующих проблем необходимо совершенствовать структуру системы мотивации, что поможет повысить эффективность деятельности государственных структур. Важно не только повышать оплату труда, но и совершенствовать карьерные механизмы, повышать социальные гарантии и статус государственной службы. Также необходимо использовать социально-психологические приемы для повышения эффективности мотивации: создавать благоприятно социально-психологический климат, использовать групповые методы работы и т.д.

Эффективная мотивация персонала неизбежно повышает производительность труда в использовании совокупности взаимосвязанных элементов: улучшение условий труда, формирование автономных групп, создание и поддержка комфортного социально-психологического климата и т.п.

Разработка эффективной системы мотивации, содержащей различные методы стимулирования государственных служащих, а также постоянный мониторинг их потребностей с последующим внесением соответствующих корректировок в существующую систему мотивации, обеспечат высокое качество деятельности института государственной службы в стране.

1. Куроедова Е.О., Стояновская И.Б. Мотивация трудовой деятельности: Интернет-курс / Московская финансово-промышленная академия. - М., 2011. – с.133.
2. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации"
3. Ядоян, В. О. Теоретические аспекты мотивации государственных гражданских служащих / В. О. Ядоян. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 6 (65). — С. 534-536. — URL: <https://moluch.ru/archive/65/10761/>.
4. Статья «Виды мотивации персонала» URL: <https://marketing.dagestan.ru/publikatsii/articles/vidy-motivatsii-personala-razbor-osnovnykh-metodov-s-primera>
5. Статья «Нематериальное стимулирование трудовой деятельности» URL: https://studme.org/166081/ekonomika/nematerialnoe_stimulirovanie_trudovoy_deyatelnosti