

Теймурова Айша Барисовна

студентка

Чуева Татьяна Ивановна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в статье рассматриваются проблемы формирования эффективной системы мотивации аппарата государственной гражданской службы. Показаны также факторы мотивации, в большей или меньшей степени влияющие на эффективную деятельность служащих. Выдвигаются предложения по совершенствованию системы мотивации государственных гражданских служащих. Дано важное утверждение, что развитая система мотивации в государственном органе позволяет повысить эффективность труда государственных гражданских служащих, а значит и эффективность деятельности государственных органов власти и государственного управления в целом.*

***Ключевые слова:** мотивация, государственная гражданская служба, факторы мотивации, совершенствование системы мотивации, проблемы мотивации.*

Подход к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что управляет человеком, что стимулирует его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попробовать разработать действенную систему форм и методов управления человеком. Для этого следует знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и каким образом мотивы могут быть приведены в действие

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые подталкивают человека к деятельности, указывают границы и формы дея-

тельности и придают этой деятельности адресность, ориентированную на достижение конкретных целей. Воздействие мотивации на действия человека зависит от многих факторов, во многом индивидуальности может изменяться под влиянием обратной связи со стороны действий человека [1].

В государственном управлении мотивация является более сложным и важным звеном из-за специфики деятельности государственных органов. Развитие системы мотивации в государственном органе допускает улучшить эффективность труда государственных гражданских служащих и должным образом организовать его, что содействует лучшей реализации своих профессиональных обязанностей госслужащими и повышает преданность государственному органу, государству и интересам общества, снижению коррупции, а значит эффективность деятельности государственных органов власти и государственного управления в целом улучшается. Степень эффективности деятельности государственных органов, в свою очередь, является показателем престижа страны и уровня ее социально-экономического развития [2].

Эффективная система мотивации играет немаловажную роль в привлечении и сохранении на должности служащих соответствующей квалификации, а также побуждает сотрудников к улучшению работоспособности. Все это ведет к снижению затрат на поиск, подбор и адаптацию вновь принятого персонала и повышению эффективности использования имеющихся человеческих ресурсов. Мотивация является одним из основных показателей готовности государственных гражданских служащих к эффективному выполнению своих профессиональных обязанностей, а также главным средством обеспечения приемлемого использования ресурсов и привлечения имеющегося кадрового потенциала. Данный факт определяет надобность применения мотивации на государственной гражданской службе, как моральной – это и карьерный рост, и тренинги, и льготные путевки, и ценные подарки, благодарственные письма и грамоты, социальный пакет, так и материальной. Правильное совмещение этих видов мотивирования гарантия успешного руководства.

Мотивация государственных гражданских служащих делает акцент на материальное стимулирование. Существенное влияние здесь оказывают различные надбавки к должностному окладу государственного служащего, в частности надбавки за квалификационный разряд, за особые условия государственной службы, а также премии. Хотя согласно социологическим исследованиям (таблица 1) для самих служащих, материальное удовлетворение занимает последнюю строчку [3].

Все глобальные изменения на государственной службе России вытекают, прежде всего, из существующих проблем в сфере регулирования труда государственных служащих. Исходя из Указа Президента РФ от 11.08.2016 года №403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы» можно выявить такие проблемы мотивации как:

- не развитая система оплаты труда, то есть она ниже по сравнению с коммерческим сектором;
- ограниченное присвоение классных чинов гражданской службы
- развитие системы поощрения и наград, почти вся система построена на выслуге лет;
- нет возможности самостоятельно в пределах компетенции принимать решения категории «специалисты» главной и ведущей группой должностей [6].

Решение этих проблем позволит понять характерные черты мотивации труда государственных гражданских служащих, применение опыта коммерческого сектора и ориентирование на опыт зарубежных стран, которые добились успеха в совершенствовании мотивации на государственной службе.

Таблица 1

Факторы, влияющие на мотивацию государственных гражданских служащих

Фактор	%
Несопоставимость трудовых затрат и награждения за затраченные усилия	39
Неравномерность рабочей нагрузки	16
Отсутствие видимых, конкретных результатов работы	15

Отсутствие взаимопонимания и нарушение единой стратегии	15
Моральная неудовлетворенность	10
Материальная неудовлетворенность	5

Данные, приведенные в таблице 1, позволяют сделать акцент на наиболее приоритетные области мотивирования государственных гражданских служащих и существующие в этом поле проблемы. Также показывают повысившую в последнее время роль моральных факторов. В свою очередь, для развития и продвижения сотрудников, для поддержания их интереса в качественном выполнении работы необходимо совершенствование системы мотивации в целом.

Грамотно отработанная система мотивации позволяет воздействовать на индивидуальные возможности человека по направлению достижения цели, а также получать удовлетворение сотруднику в процессе трудовой деятельности, через удовлетворение его непосредственных потребностей. Государственные служащие иногда сознательно в полной мере не используют свои физические и интеллектуальные способности. На вопрос «В полной ли мере Вы реализуете свои способности на работе?» положительный ответ был получен лишь от 28,6 процентов опрошенных. Причем только 10,8 процентов участвовавших в опросе уверены, что если они будут работать лучше и больше, то их заработок увеличится [4].

Таким образом, государственная гражданская служба имеет ряд особенностей, которые не характерны для других профессиональных сфер. Это, прежде всего, ограничения, по которым служащие могут принимать решения только в рамках законодательства, не проявляя при этом творчества. На сегодняшний день, эффективное функционирование системы государственной службы напрямую связано с повышением производительности и результативности труда, признанием госслужащего со стороны высшего руководства и коллег. Все это в совокупности оказывает существенное влияние на формирование мотивационной структуры госслужащих.

Итак, в соответствии с планом мероприятий по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Феде-

рации на 2016–2018 годы можно выделить следующие современные направления в совершенствовании системы мотивации деятельности государственных гражданских служащих:

- разработка и внедрение гибкой, адекватной рынку и бюджетным возможностям системы оплаты труда с учетом направлений профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, стимулирующей их к эффективной и результативной деятельности;

- установление нового порядка присвоения классных чинов гражданской службы в зависимости от уровня квалификации и стажа гражданской службы, не ограниченного соответствием одной группе должностей гражданской службы;

- формирование системы нематериального стимулирования, расширение практики нематериального мотивирования гражданских служащих через систему поощрений и наград;

- обеспечение возможности самостоятельного в пределах компетенции принятия юридически значимых решений гражданскими служащими категории «специалисты» главной и ведущей групп должностей [7].

Факультативным методом развития мотивации у госслужащего является профессиональный рост. Кадровые службы недостаточно используют планирование карьеры в качестве фактора мотивации государственного служащего. Многие государственные гражданские служащие не знают тенденции своей служебной деятельности. Во-первых, это объясняется недостатками в работе с резервами кадров, во-вторых, расхождением оценок, представлений госслужащего и государственного органа о потенциальных возможностях служащих и, наконец, нововведениями на государственной службе. Если в результате выборов в государственный орган приходит новый руководитель, он, как правило, приводит свою команду, вносит изменения в структуру и персональный состав аппарата. И тогда надежды многих госслужащих на карьерный рост по службе остаются нереализованными. Особую актуальность в связи с этим приобретает проблема объективной оценки профессиональной деятельности служащих.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод, что в сфере государственной службы невозможно говорить о материальной мотивации, таким образом, немонетарные методы: профессиональный рост, дополнительные гарантии и компенсации, социальные льготы – становятся самыми существенными мотивирующими факторами.

Список литературы

1. Агафонова А.А. Кадровое обеспечение администрации муниципального образования Темрюкский район // А.А. Агафонова, Т.И. Чуева // Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции по экономике и гуманитарным наукам. – Краснодар, 2014. – С. 11–14.
2. Акимова Е. Психологическое обеспечение профессионального развития // Государственная служба. – 2012. – №3.
3. Базарова Т.Ю. Управление персоналом // Юнити-Дана. – 2012.
4. Рязанцева М.В. О необходимости совершенствования принципов оплаты труда госслужащих / М.В. Рязанцева, В.С. Никитенко // Современные научные исследования и инновации. 2014. №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/35586>
5. Лазарева Н.В. Особенности мотивации деятельности госслужащих в России // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика». – 2008. – №7.
6. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
7. Указ Президента от 11.08.2016 года №403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы».
8. План мероприятий («Дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы.