

Синькевич Кристина Васильевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический

университет им. академика М.Ф. Решетнева»

г. Красноярск, Красноярский край

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: в данной статье автором рассматриваются методы стимулирования госслужащих. Уделяется особое внимание рассмотрению нематериального стимулирования, его влияния на оценку эффективности деятельности государственных служащих.

Ключевые слова: госслужащий, государственное управление, нематериальное стимулирование, эффективность деятельности, госслужба.

Повышение эффективности деятельности государственной службы – это одна из актуальных вопросов на протяжении долгого времени. Эффективная работа государственного управления напрямую зависит от профессиональной компетенции государственных служащих. Именно госслужащие принимают участие в выработке общенациональных целей и приоритетов, участвуют в управлении административно-политической и социально-экономической сферы, приводят в действие государственные задачи и функции.

В настоящее время у кадровой политики государства есть ряд проблем, которые негативно влияют на показатели эффективности профессиональной деятельности госслужащих.

Не в полной мере применяются данные методы работы с кадрами на госслужбе, нет дополнительного образования, госслужащие слабо замотивированы в работе – нет профессионального роста и т. п. – это часть проблем, которые есть на данный момент. В связи с вышеизложенным, повышение результативности профессиональной деятельности госслужащих является одним из важных направлений реформ госслужбы.

В целях эффективной деятельности госслужбы необходимо правильно подобрать стимулы, которые способны побуждать госслужащих (в рамках закона) для предоставления качественных услуг населению [1, с. 23].

Проблемам стимулирования деятельности госслужащих уделяется много внимания, которая использует методы для повышения результативности работы. В связи с этим изучается режим работы, анализируется уровень заработной платы и должностные инструкции.

В зависимости от той или иной модели, которая объясняет поведение госслужащих, используются материальное и нематериальное стимулирование.

Материальное стимулирование – это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения [2, с. 45].

Нематериальное стимулирование направлено на повышение лояльности сотрудников к компании одновременно со снижением издержек по компенсации сотрудникам их трудозатрат [3, с. 119].

В данной статье особое внимание уделяется особое внимание нематериальному стимулированию. Составляющим данного стимулирования является организационное стимулирование. Организационное стимулирование – это рациональная организация труда управления, которая включает в себя делегирование обязанностей и др. При данном виде стимулирования повышается чувство значимости и ответственности в своей деятельности.

Профессиональное стимулирование – это обеспечение служащего той деятельностью, которой он должен заниматься исходя из образования, из занимаемой должности и должностных обязанностей. К данному виду стимулирования можно отнести профессиональное совершенствование госслужащего. Из числа распространенных форм обучения, госслужащие участвуют в основном – повышение квалификации, тренинги, семинары и стажировки.

Следующий вид – это широко социальное стимулирование (повышение социального статуса). Этот вид стимулирования важен для госслужбы, т.к. предлагаемые условия, при которых госслужащий будет высоко цениться общественностью.

Существует узкосоциальное стимулирование, которое направлено на то, чтобы предоставить работнику возможность о приобретении определенного статуса внутри самой организации.

К нематериальному стимулированию, помимо вышеизложенного, можно отнести грамоты, награды, поощрения и т. п.

Таким образом, делаем вывод, что существует достаточно количество разных видов стимулирования для повышения эффективности деятельности госслужащих. Для того, чтобы данные виды стали осуществимы необходимо понимание, что они заработают только тогда, если будут служить действенной мотивацией повышения качества труда государственных служащих.

Список литературы

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Проспект, 2012. – 419 с.
2. Гайворонюк В.А. Особенности применения методов стимулирования персонала в сфере государственного управления // Государственное управление. Электронный вестник. – 2006. – №8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-journal.spa.msu.ru/images/File/2006/8/gajvoroniuk.pdf>
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2011. – 310 с.