

Автор:

Николаева Виолетта Юрьевна

администратор

Альтер и Ко

г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

магистрант

ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»

г. Сочи, Краснодарский край

DOI 10.21661/r-471738

РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: ни для кого не секрет, что заработная плата рядовых специалистов государственных и муниципальных структур очень мала. А денежные стимуляции к работе (квартальные премии, тринадцатая зарплата и т. д.) стали не поощрением за успехи, а необходимостью. Отсюда и проблемы в работе с клиентами. Сотрудники не считают себя обязанными оказывать дополнительную помощь или консультации клиентам, если им за это недоплачивают и кто их за это осудит? Злостный образ работника государственных структур уже давно вошёл в историю и стал образом для анекдотов. Суть проблемы, рассматриваемой в данной статье, заключается в том, что в государственных учреждениях чаще всего нет возможности повышать оплату труда, поэтому стимулировать сотрудников к работе необходимо иными способами и лучше делать это комплексно для достижения большей эффективности. Также нужно пересмотреть привычный взгляд на денежное стимулирование работы и найти стимулы способные удовлетворить потребности государственных и муниципальных служащих.

Ключевые слова: мотивация, кадровый ресурс, государственный служащий.

Мотивация – система стимулов, побуждающих человека к выполнению действий.

Кадровый ресурс – весь штатный состав работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции.

Государственный служащий – работник, исполняющий те или иные обязанности в соответствии с занимаемой должностью на государственной службе.

В России на сегодняшний день сложилась определённая модель работы с кадровыми ресурсами. Если вы представитель государственной службы, то довольствуйтесь зарплатой и социальным пакетом, куда ещё больше привилегий, скажут многие? В тоже время, бросая на произвол работу с кадрами, мы требуем от сотрудников государственных учреждений небывалых высот обслуживания, вежливого обращения, отсутствия волокиты. Бороться с этим необходимо комплексно, не забывая о том, что повышая качество и уровень комфорта сотрудников, мы улучшаем уровень их работы с клиентами!

Необходима разработка комплекса эффективной мотивации труда государственных служащих. Так как стимулировать сотрудников материальными средствами нам не позволит ограниченный бюджет учреждений, нужно проанализировать нематериальные способы воздействия на персонал [8, с. 40]. Также нужно помнить, что материальная стимуляция труда имеет краткосрочный эффект, в то время как работа в противоположном направлении приносит ощутимые плоды.

Для того чтобы выявить наиболее эффективные методы мотивации кадров, нужно обратиться к руководству государственного учреждения. Давно ли вы хвалили своих сотрудников? Вы делаете это на общем собрании или планёрке? Или у вас иной метод работы и вы предпочитаете критиковать работу сотрудников, ещё и прилюдно? Никогда нельзя забывать о том, что любой сотрудник это прежде всего личность как бы он не выполнял свою работу оглашать отрицательные отзывы о проделанной им деятельности не стоит особенно в присутствии коллег [3, с. 88].

Для того чтобы установить комфортный микроклимат в работе с подчинёнными необходимо помнить о важности своевременного реагирования на их

деятельность. Иногда этого вполне достаточно чтобы мотивировать сотрудника на дальнейшие свершения.

Ещё одним не менее интересным способом повышения эффективности труда является соревнование. Странно, но этот действенный и давно известный метод совершенно не используется в государственных учреждениях. Необходимо заинтересовать работников и объявить суперприз, это может быть сопровождение начальника в важной командировке в другой город, звание «лучший работник месяца» или даже фото на доске почёта. Вы удивитесь, как сотрудники оживятся, ведь дух конкуренции способен творить чудеса! [4, с. 11].

Беседуя с сотрудниками разных государственных организаций, я заметила тенденцию к отсутствию их знаний о возможных должностных повышениях. Получается, что сотрудник занимает свою должность и не подозревает о том, каким образом он может двигаться по карьерной лестнице. Конечно же, это явное упущение сотрудников отдела кадров. Само повышение в должности не является стимулом к работе, скорее более ценным является возможное повышение оплаты труда, удобный кабинет, уважение коллег [1, с. 45].

Если обратить внимание на европейские государственные компании, то во главе списка работы с кадрами мы всегда увидим повышение квалификации сотрудников. Обучение является одним из самых эффективных способов взаимодействия с персоналом, оно способно не только сплотить коллектив, но и повысить уровень квалифицированности ваших специалистов. Деятельность по обучению может быть направлена на отдельного сотрудника, на группу сотрудников, работающих в одной сфере или на сотрудников предприятия в целом [9, с. 15]. Конечно же, проведение дорогостоящих курсов внутри государственной организации невозможно на постоянной основе. Но этому есть прекрасная альтернатива, как правило, для работы в индивидуальном порядке сотруднику назначается опытный куратор (начальник отдела и т. д.), для работы с группами сотрудников необходимо привлекать долгожителей государственной службы, давно работающих в организации, приглашайте на собрания высокопоставленных руководителей вашей организации для того, чтобы поделиться положительным опытом. Для того чтобы установить

дружелюбные отношения с сотрудниками поздравляйте их со знаменательными датами со временем это войдёт в вашу привычку. Подобные мелочи не будут вам стоить огромных усилий, а сотрудники оценят их по достоинству [2, с. 60].

Также большим плюсом для мотивации работы сотрудников будут комфортные условия труда. Большие ИТ-корпорации тратят на обустройство офисов миллионы долларов, и это с лихвой окупается эффективностью труда. Так как мы не располагаем подобными суммами необходимо организовать небольшой укромный уголок для сотрудников, где они могут проводить своё обеденное время. Как правило, в государственных организациях не предусмотрены подобные комнаты отдыха, поэтому сотрудники вынуждены обедать на рабочих местах или вне офиса [1, с. 90]. С точки зрения психологии обедать в рабочем кабинете не правильно т.к. вы не достигаете полного расслабления и не погружаетесь в отдых с головой. Также обедая за рабочим местом, может возникнуть обратная ситуация, сотрудник будет чувствовать себя, слишком расслаблено и эффективность его трудовой деятельности снизится в разы [5, с. 18–19].

Анализируя всё вышеизложенное можно сделать вывод, что большинство методов нематериальной мотивации сотрудников коренным образом зависит от руководителя, его умения и желания взаимодействовать с коллективом, уровень его квалификации и даже его творческий потенциал. Необходимо помнить, что, требуя от сотрудников ответственного и эффективного выполнения обязанностей, сам руководитель должен быть положительным примером, ориентиром, который покажет правильный путь развития в рамках деловой карьеры. Для того чтобы коренным образом изменить сложившуюся ситуацию нужно изменить устоявшиеся отношения между подчинённым и руководителем, внедрить в работу отдела кадров управленческие решения, направленные на создание эффективного комплекса мотивации сотрудников государственной службы. Способы нематериальной мотивации персонала, примеры которых мы рассмотрели широко используются в крупных компаниях наряду с материальными средствами стимулирования. Забота о здоровой атмосфере внутри коллектива, создания

приятного микроклимата в организации и мощных социальных стимулов вот главная и приоритетная забота руководства [3, с. 2].

Список литературы

1. Тихая В.Ю. Мотивация государственных служащих проблемы и пути развития / В.Ю. Тихая [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://to72.minjust.ru>
2. Герасименко Д.А. Особенности мотивации труда государственных гражданских служащих / Д.А. Герасименко [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://interactive-plus.ru>
3. Чернова Е.В. Повышение мотивации труда государственных служащих / Е.В. Чернова [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://hr-portal.ru>
4. Чуднова О.В. Особенности управления системой мотивации персонала в органах государственной и муниципальной власти: социологический анализ / О.В. Чуднова, Е.С. Сен [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://human.snauka.ru>
5. Смирнова Л.Б. Как мотивировать сотрудников на госслужбе и повышать их ответственность / Л.Б. Смирнова [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.e-executive.ru>
6. Хлебко Т.И. Мотивация государственных служащих: информация и выводы для практиков / Т.И. Хлебко, В.И. Мацуев [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.undp.org>
7. Ядоян В.О. Теоретические аспекты мотивации государственных гражданских служащих / В.О. Ядоян [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://moluch.ru>
8. Хачатурян Б.С. Анализ мотивации сотрудников современной госслужбы / Б.С. Хачатурян [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.managcel.ru>
9. Романенко В.И. Основы мотивации и стимулирования работников госслужбы и коммерческой организации / В.И. Романенко, Д.С. Безносков [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.manageinfo.ru>

10. Любимов П.В. 10 методов нематериальной мотивации персонала: обзор с примерами / П.В. Любимов, Е.П. Лопаткина [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.manageinfo.ru>