

*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 заработка 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 довольно струйте 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. Борясь 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.s nauka.ru>
5. Смирнова Л.Б. Как мотивировать сотрудников на госслужбе и повышать их ответственность / Л.Б. Смирнова [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.e-xecutive.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://mолуч.ru>
8. Хачатурян Б.С. Анализ мотивации сотрудников современной гос службы / Б.С. Хачатурян [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.managcel.ru>
9. Романенко В.И. Основы мотивации и стимулирования работников гос службы и коммерческой организации / В.И. Романенко, Д.С. Безносов [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>