

Неустроева Екатерина Макаровна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

**СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
(НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИКИ РС(Я))**

Аннотация: в статье рассматривается проблема мотивации труда государственных гражданских служащих. Автором предлагаются рекомендации по совершенствованию системы мотивирования.

Ключевые слова: госслужба, система мотивации, стимулирование труда.

Система мотивации государственных служащих включает в себя такие элементы, как государственная гарантия, оплата труда, возможность карьерного роста, аттестация, ротация, обучение и ответственность. Все эти элементы исходят из социально-правового статуса госслужащих, который состоит из прав, обязанностей, ограничений, требований, гарантий и запретов.

Основные проблемы мотивирования государственных гражданских служащих:

- несоответствие системы мотивации новым общественным ценностям;
- уровень оплаты труда;
- чрезмерный объем служебных обязанностей при сжатых сроках исполнения;
- основа поощрений выстроена на выслуге лет;
- чрезмерный контроль за деятельностью госслужащих.

С целью выявления основных проблем мотивации и стимулирования трудовой деятельности государственных гражданских служащих, в Министерстве экономики РС(Я) провели исследование среди работников министерства.

В опросе приняли участие всего 44 сотрудника, что составляет от общего количества работников 61%. Исследование проводилось анонимно на онлайн-платформе Survio. Опросник состоит из 14 пунктов, в которых есть блоки с прямым ответом, с бальными шкалами и с выбором нескольких вариантов ответа.

Согласно результатам опроса: 20 респондентов работают в министерстве более 3 лет; 14 – меньше 1 года; 10 – от 1 года до 3 лет. Из них 91% (40 человек) ответили, что им нравится их работа; 9% (4 человека) ответили отрицательно.

Среди опрошенных больше всего (45,5%) устроились на работу в министерство по стечению обстоятельств, а также можно заметить, что ответов «целенаправленно» больше в категории сотрудников, работающих более 3 лет.

По общему количеству ответов самыми популярными ответами на вопрос «Что для вас важнее в работе?» стали «саморазвитие», «заработная плата», «интересная работа» и «опыт». Это показывает, что сотрудники ценят в работе не только материальные аспекты, но и содержательность деятельности.

Согласно ответам, основными причинами работы в министерстве являются опыт и профессиональный рост, так как в коллективе очень много молодых сотрудников.

По итогам проведенного исследования выявили:

1. Благоприятный социально-психологический климат в Министерстве экономики РС(Я), потому что респонденты отметили сплоченность коллектива, хорошие взаимоотношения с непосредственными руководителями и чувство важности в общем деле.

2. Неудовлетворенность их заработной платой и загруженностью работы, а также недостаточная возможность самореализации.

3. Несистематичность морального стимулирования, так как опрошенные сотрудники отметили это и более того, половина считает, что его вовсе не существует.

Исходя из этого, мы предлагаем следующие рекомендации:

1. Провести оценку загруженности всех структурных подразделений, чтобы выявить проблемы и при необходимости изменить штатное расписание.

2. Провести проверку начисления премий работникам, скорректировать и конкретизировать критерии оценки показателей сотрудников.

Список литературы

1. Малафеевская В.А. Система мотивации государственных гражданских служащих в РФ / В.А. Малафеевская // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. – 2014. – №4. – С. 30–39 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/journal/issue/294015>

2. Масальская В.С. Повышение мотивации труда государственных гражданских служащих / В.С. Масальская // Государственное и муниципальное управление в 21 веке: теория, методология, практика. – 2013. – №6. – С. 82–86 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20426146>