

УДК 351

Кирный Федор Федорович
студент 2 курса магистратуры
направление 38.04.04. «Государственное и
муниципальное управление»
программы «Технологии административного управления в
государственном и муниципальном секторе»
Даракчян Гурам Олегович
кандидат политических наук,
доцент кафедры административного управления,
бухгалтерского учета и аудита факультет экономики и права
ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»

К ВОПРОСУ МОТИВАЦИИ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

Аннотация: данная статья посвящена проблеме основных особенностей системы мотивации государственных гражданских служащих. Выявлены и проанализированы основные факторы мотивации труда государственных гражданских служащих. Даны рекомендации по повышению эффективности системы мотивации государственных гражданских служащих.

Abstract: this article is devoted to the problem of the main features of the system of motivation of civil servants. The main factors of labor motivation of civil servants are identified and analyzed. Recommendations are given to improve the efficiency of the motivation system for civil servants.

Ключевые слова: государственная служба, институт государственной службы, мотивация труда.1

Keywords: public service, public service institution, labor motivation.

Особенности мотивации труда служащих связаны со спецификой их работы и императивностью института госслужбы. Механизм мотивации в госорганах в основном основан на административно - командных стимулах, связанных с четкой регламентацией труда государственных гражданских служащих, и представляет собой сложную систему социально-экономических отношений между госслужащими.

Фредерик У. Тейлор сформулировал концепцию «школы научного управления»: внедрение современных методов работы, отбор сотрудников на основе научных критериев, их профотбор и профессиональное обучение, сотрудничество администрации предприятия и рабочих в деле практического внедрения научной организации труда, справедливое распределение обязанностей и ответственности между рабочими и менеджерами¹.

Последователи Тейлора развили его концепцию. Г. Гант предложил систему плановых графиков, позволявших осуществлять контроль запланированной работы и составлять календарные планы на будущие периоды, систему заработной платы с элементами повременной и сдельной форм оплаты². Г. Эмерсон сформулировал основные принципы управления, обеспечивающие рост производительности труда: дисциплина, четкая регламентация деятельности людей, нормирование труда; учет, контроль, справедливое отношение к персоналу, своевременное поощрение.

Методы школы научного управления легли в основу НОТ, разработанной в России такими учеными, как А.К. Гастев, А.Ф. Журавский и другими.

В настоящее время насчитывается более пятидесяти различных теорий мотивации труда. Рассмотрим те из них, которые наиболее часто

¹ Тейлор, Фредерик Уинслоу. Принципы научного менеджмента // kmt.stu.ru/galter/teilor.doc

² Учебные материалы онлайн (inf{at}studwood.net) 2017 - 2022 (электронный ресурс) https://studwood.net/1538334/ekonomika/genri_lourens_gant

используются в практике управления, с точки зрения их воздействия на поведение экономических агентов в условиях регулирования социально - трудовых отношений.

Единой классификации теорий мотивации не существует. В зарубежной литературе чаще принята двухступенчатая классификация (содержательные и процессуальные теории), но еще М. Мескон признавал правомочность первоначальных теорий: «Хотя сегодня все понимают, что базовые предпосылки ранних теорий мотиваций были неверны, их все равно следует знать... Основным таким приемом была мотивация кнута и пряника», но далее он пишет, что «разделяет теории мотивации на две категории: содержательные и процессуальные»³. Отечественные исследователи выделяют следующие группы теорий мотивации: первоначальные, содержательные, процессуальные, а также современные.

Факторы условий труда связаны с окружающей средой, они не являются мотивирующими, а лишь позволяют избежать неудовлетворенности работой. Мотиваторами являются факторы второй группы, связанные с характером и сущностью самой работы, их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности деятельности. В практике мотивации служащих особое внимание необходимо уделять этой группе мотивов.

Характерной особенностью всех содержательных теорий является то, что они изучают потребности и дают их классификацию, позволяющую делать выводы о механизме мотивации работника, но не уделяют внимания процессу мотивации.

³ Основы современного менеджмента: учебное пособие / А. А. Огарков; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС. – Волгоград: Издательство Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2017. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: IBM PC с процессором 486; ОЗУ 64 Мб; CD-ROM дисковод; Adobe Reader 6.0. – Загл. с экрана.

Первыми использовать новейшие теории мотивации в управлении персоналом на российском рынке стали иностранные фирмы, показывая результаты новых стандартов работы с кадрами: сотрудники в иностранных фирмах трудились с большей отдачей.

Новейшие теории мотивации учитывают такие обстоятельства современной жизни, как переход к рыночной экономике, социально-ориентированному рыночному хозяйству, увеличение конкуренции, изменение ценностной структуры личности большинства работников, что требует от работодателей изменения отношения к наемным работникам.

Современные подходы к мотивации труда базируются на том, что сотрудник работает более производительнее и качественно, если он заинтересован в деятельности организации, привлекается к принятию управленческих решений, получает от своего труда удовлетворение.

В настоящее время известны три комплексные новейшие теории мотивации. К ним относятся: участие работающих людей в управлении организациями; участие работающих в прибыли организации; участие в собственности организации. На государственной службе новейшие теории мотивации могут применяться ограниченно, только в части использования неэкономических стимулов, что связано не только с ограниченным объемом материального стимулирования, но и с жесткой регламентацией труда государственных служащих.

Единственная из новейших теорий, которая может быть применена для мотивации государственных служащих, на мой взгляд, это теория участия в управлении организацией. Сотрудники федеральных органов исполнительной власти могут быть привлечены к решению различного рода тактических задач: составлению планов подразделений на текущий период, контролю трудовой и исполнительской дисциплины, определению коэффициентов трудового участия, распределению премий по результатам

труда, внедрению инновационных проектов и предложений, составлении списков кадрового резерва.

Таким образом, формирование нового поколения государственных служащих, адаптированных к условиям регулируемой рыночной экономики, сочетающих стратегический подход с высоким профессионализмом, умеющих эффективно действовать в кризисных ситуациях невозможно без эффективной системы мотивов и стимулов труда, обеспечивающих повышение результативности их деятельности.

Использованные источники:

1. Тейлор, Фредерик Уинслоу. Принципы научного менеджмента // kmt.stu.ru/galter/teilor.doc

2. Учебные материалы онлайн 2017 - 2022 (электронный ресурс) https://studwood.net/1538334/ekonomika/genri_lourens_gant

3. Основы современного менеджмента: учебное пособие / А. А. Огарков; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС. – Волгоград: Издательство Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2017. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: IBM PC с процессором 486; ОЗУ 64 Мб; CD-ROM дисковод; Adobe Reader 6.0. – Загл. с экрана.