

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

*Попенко Екатерина Юрьевна
студентка Высшей школы бизнеса,
Южного Федерального Университета,
Россия, г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. В статье рассматривается сущность мотивации и стимулирования труда государственных служащих, приводятся мотивирующие и демотивирующие факторы, определяется их влияние на эффективность работы государственных служащих, на основе разобранных теоретических и практических положений проводится анализ нынешней системы мотивации государственных служащих.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, государственная служба, государственное управление, государственные служащие.

MOTIVATION AND STIMULATION OF GOVERNMENT PERSONNEL

*Popenko Ekaterina Yuryevna
student of The Highest School of Business
Southern Federal University
Russia, Rostov-on-Don*

Annotation. The article considers the essence of motivation and stimulation of the work of public servants, gives motivating and demotivating factors, determines their impact on the effectiveness of public servants, and on the basis of the examined theoretical and practical provisions, an analysis of the current system of motivation of public servants is carried out.

Keywords: motivation, stimulation of labor staff, public service, public administration, civil servants.

В настоящее время государственное управление является значимой сферой жизни нашего общества. Все дело в том, что от сотрудников государственных органов непосредственно зависят условия и качество жизни населения всего государства в целом. При этом граждане, замещающие должности государственной службы, представляют не только собственные интересы, но и интересы всего общества не зависимо от того, на каком уровне в системе государственного управления они находятся. В связи с этим, мотивация и стимулирование персонала на государственной службе является одним из основных направлений эффективного государственного управления.

Государственная служба, в свою очередь, включает в себя бюрократическую составляющую, которая, так или иначе, влияет на эффективность работы и мотивацию сотрудников государственных органов. Если государственные служащие некомпетентны в выполнении поставленных задач и плохо мотивированы в своей деятельности, то подобные проблемы приведут к масштабным провалам в системе государственного управления. Поэтому данная тема является актуальной по сей день и требует более глубокого изучения.

Немаловажно отметить, что сами люди являются одним из основных ресурсов государственных органов, а для того, чтобы государственное управление было эффективным, необходимо использовать имеющиеся ресурсы по максимальной возможности. Но проблема заключается в том, что данный ресурс, как и любой другой, исчерпывается со временем, поэтому его необходимо «подпитывать» для дальнейшего эффективного функционирования государственного органа.

В системе государственного управления существуют такие понятия, как материальная и нематериальная мотивация. Материальная мотивация представляет собой совокупность дополнительных выплат, надбавок помимо основной заработной платы, которые могут быть предложены

государственному служащему за достижение высоких результатов на службе. Нематериальная мотивация – это эффективная система неденежного поощрения, которая также помогает эффективно управлять персоналом, достигать текущие цели и выполнять поставленные задачи. Нематериальная мотивация делится на организационные и моральные методы стимулирования, которые представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Нематериальные методы стимулирования труда в системе государственного управления

Сотрудники государственных предприятий по-разному выполняют свои профессиональные обязанности и могут работать с максимальной эффективностью только в определенных условиях, поэтому руководству государственного предприятия необходимо создать такие условия, при которых отдача от сотрудников будет максимальной.

Интересен тот факт, что служащие, исполняющие свои обязанности в сфере государственного управления, обладают собственными потребностями и интересами, так как сами являются частью общества. Представим несколько критериев, которые оказывают влияние при выборе такой профессии, как госслужащий:

1. Стабильность государственной службы;
2. Возможность реализовать свои профессиональные потребности;
3. Возможность карьерного роста, самосовершенствования;
4. Возможность принести пользу обществу;
5. Престиж гражданской службы, высокий социальный статус гражданского служащего.

На сегодняшний день существуют факторы, которые не только мотивируют сотрудников государственного управления, но и могут демотивировать, что может привести к некачественному выполнению своих обязанностей, а следовательно, и к снижению результативности государственных служащих. Лунева И.А., Овчаренко Р.К. провели социологический опрос, при котором были выявлены факторы, мотивирующие сотрудников государственных органов. Данные факторы представлены на рисунке 2 в процентном соотношении.

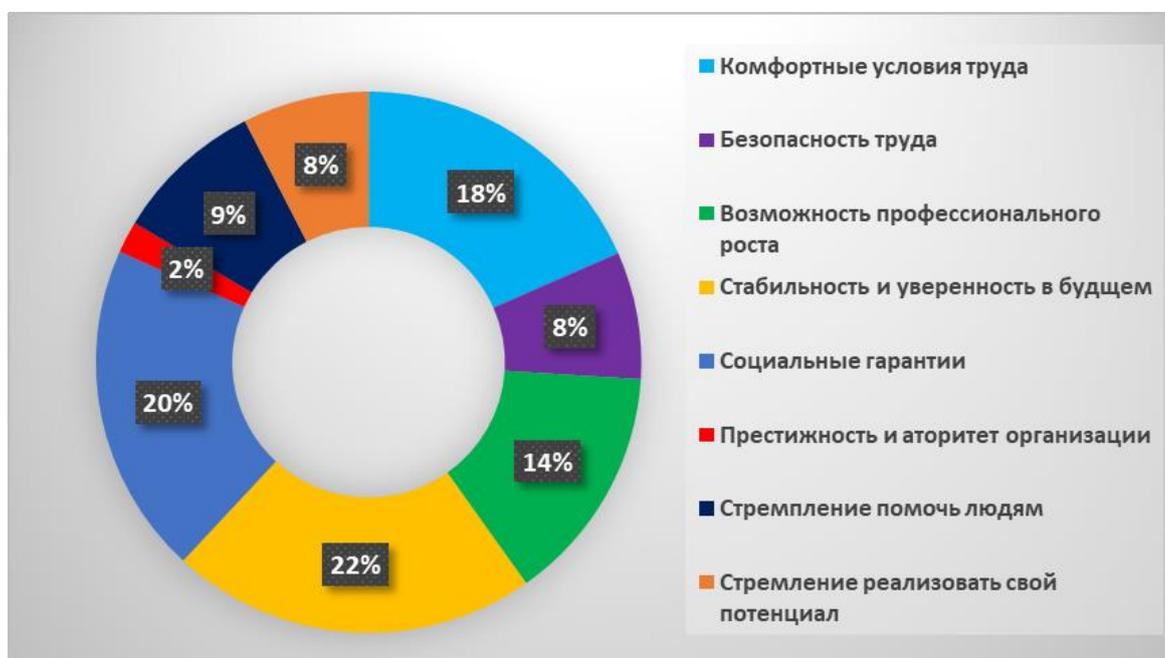


Рисунок 2 – Факторы, мотивирующие государственных служащих

По данным, представленным выше, видно, что наиболее значимыми факторами для работников государственного сектора являются:

стабильность и уверенность в будущем (21,7 %); социальные гарантии (19,8 %); комфортные условия труда (18,4 %), а также возможность профессионального роста (14,2%).

Также в ходе опроса были выявлены факторы, препятствующие результативности гражданских служащих (рисунок 3).



Рисунок 3 – Факторы, демотивирующие государственных служащих

Основными демотивирующими факторами в ходе опроса были выявлены: недостаточный уровень оплаты труда (26,4 %); неопределенность поставленных целей и задач (25,8) и необходимость осуществления множества согласований при решении простых вопросов (21,3 %).

Очевидно, что знание стимулирующих и демотивирующих факторов, поможет руководителям быстро и профессионально разрешить сложные ситуации, связанные с управлением мотивацией госслужащих.

В связи с вышеизложенным, становится ясно, что для повышения эффективности работы государственных служащих необходимо использовать комплексный подход в государственных органах и улучшить организационную культуру, которая способствовала бы изменениям.

Таким образом, можно сделать вывод, что на сегодняшний день существующая система мотивации в государственном управлении недостаточно эффективна и требует детального рассмотрения. В первую очередь для того, чтобы достичь высоких показателей, руководство государственных органов должно обеспечить удовлетворение потребностей и интересов собственных сотрудников, отказаться от строгих административных методов и рамок, а также перейти к использованию системного подхода, который бы повысил мотивацию на государственной службе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Institute for Government analysis of ONS, ACSES, 2018 [Электронный ресурс] - URL: <https://www.instituteforgovernment.org.uk/charts/gender-balance-each-civil-service-grade> (дата обращения: 18.10.2021).
2. Васильева Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие? // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 4. С. 123.
3. Слепцова В.Е., Олейник В.С. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях / Экономика и бизнес: теория и практика / Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Капитал» - 2017 / Режим доступа [Электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-gosudarstvennoy-sluzhby-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 18.10.2021)
4. Махов, Е.Н. Система оценки кадров и кадрового потенциала организации, учреждения: учебно-методическое пособие. – М.: РАГС, 2013. – с. 37

5. Федеральная служба государственной статистики / Режим доступа [Электронный ресурс] - URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191?print=1> (дата обращения: 18.10.2021)