

РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

В.В. Шуршиков,
магистрант Владимирского филиала РАНХиГС

В статье рассматриваются вопросы рационализации системы государственной гражданской службы. Проводится анализ результатов реформирования системы государственной службы, раскрываются основные подходы к разработке механизмов совершенствования данного института.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, система, эффективность, реформа.

Abstract: in this article we consider questions of developing effectivity of the system of public service. We analyze results of reforming system of public service, we disclose main suggestions for developing mechanisms of perfection of the above mentioned institute.

Keywords: public service, governmental management, system, effective, reform.

В современных условиях развития государства и общества поиск новых эффективных подходов к стимулированию труда приобретает все большую значимость для обеспечения устойчивого социально-экономического развития государства. Социально-экономическое развитие страны во многом предопределяется результатами деятельности государственных органов. В свою очередь эффективность государственного управления в значительной степени зависит от профессионализма кадров государственной службы. Именно государственные служащие участвуют в выработке общенациональных целей и приоритетов, формировании и реализации различных аспектов государственной политики.

Необходимо отметить, что современные методы планирования и регламентации труда государственных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством Российской

Федерации механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных служащих. Анализ современного состояния системы мотивации государственной службы позволил внести предложения, направленные на ее рационализацию.

Они должны быть направлены на повышение трудовой активности персонала, на устранение, минимизацию дестимулирующих факторов, снижающих эффективность труда.

Предложения по формированию эффективной системы мотивации включают в себя комплекс экономических, организационно-управленческих и социально-психологических методов. Среди них приоритетными остаются:

- повышение уровня денежного содержания государственных служащих до социально приемлемого в регионе;

- определение принципов, формирующих зависимость оплаты труда от результатов служебной деятельности;
- внедрение механизма должностного продвижения государственного служащего;
- повышение профессиональной компетенции кадров государственной службы;
- создание необходимых материально-технических условий работы, информационного обеспечения;
- развитие системы морально-психологического стимулирования.

Одной из отличительных черт государственной службы является запрет на получение дополнительного заработка, то есть на занятие внеслужебной оплачиваемой деятельностью, прежде всего коммерческой (в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ⁹⁶ государственный служащий не вправе выполнять иную оплачиваемую работу, кроме научной, преподавательской и иной творческой деятельности). Другим социально значимым ограничением является абсолютный запрет государственным служащим на участие в забастовках, в том числе в забастовках с целью защиты своих профессиональных прав. Такие ограничения прав и свобод во имя интересов государственных служащих требуют социальной компенсации, которая должна включать в себя комплекс мер, направленных на компенсацию ограничений, обусловленных характером деятельности, а также на нейтрализацию факторов, препятствующих его эффективной

служебной деятельности. Следовательно, материальное стимулирование государственного служащего принимает особое значение.

Необходимо приблизить уровень месячного денежного содержания госслужащего к уровню заработной платы работников в коммерческом секторе и осуществлять соответствующую корректировку величины среднего должностного оклада госслужащих путем его индексации. Для чего необходимо осуществлять постоянный комплексный анализ макроэкономических показателей: уровень безработицы, состояние государственного бюджета, индекс цен на потребительские товары, индекс затрат на рабочую силу, динамика прожиточного минимума, отслеживая их взаимное влияние друг на друга.

Это позволит избежать оттока наиболее квалифицированных служащих в государственный сектор. Совершенствование системы материального стимулирования труда служащего должно происходить путем пересмотра доли составных частей денежного содержания и механизма их расчета.

В частности, возможно:

а) увеличить долю таких составляющих денежного содержания, как надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, надбавка за выслугу лет, с целью повышения их компенсирующей и стимулирующей функции;

б) конкретизировать понятие «особые условия труда», увязав его с особым режимом службы, с целью повышения компенсирующей роли соответствующей надбавки как элемента денежного содержания;

в) пересмотреть механизм назначения ежемесячного поощрения, а также премий за выполнение особо важных и сложных заданий, за счет соединения

⁹⁶ Федеральный закон РФ № 79-ФЗ от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

ежемесячного поощрения с должностным окладом и окладом за классный чин, увязки премий с оценкой результативности деятельности служащего.

Частичным решением данной проблемы является наличие ряда дополнительных выплат, которые применяются для привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров на государственной службе.

Несмотря на разнообразие предоставляемых социальных гарантий, они не удовлетворяют весь спектр реальных потребностей служащих. В связи с этим необходима система, в соответствии с которой персоналу позволяется самостоятельно определять в допустимых пределах пакет дополнительных вознаграждений, в наибольшей мере отвечающих их потребностям.

Одно из направлений - введение ранжирования социальных гарантий: разделение их на основные и дополнительные. При этом основное, или защитное, обеспечение должно предоставляться всем сотрудникам (медицинское страхование, страхование жизни и пенсионные выплаты). Дополнительными льготами, такими как беспроцентная ссуда на приобретение жилья, оплата спортивных занятий, бесплатные обеды, могли бы воспользоваться госслужащие с определенным стажем работы. Содержание социального пакета служащего должно зависеть от результативности его труда, а также должностного положения.

Одно из основных направлений рационализации системы стимулирования труда государственных служащих – повышение профессиональной квалификации государственных служащих.

В современных условиях возрастает необходимость изменения программ дополнительного профессионального образования для государственных слу-

жащих. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих проводится в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведению новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

На основе внедрения новых образовательных технологий возникает острая необходимость антикоррупционной подготовки государственных служащих. Правовая подготовка будущих государственных служащих имеет особое значение с точки зрения знания и понимания социального назначения как самого законодательства о государственной службе, административного, уголовного и др. разделов права, имеющих отношение к противодействию коррупционным проявлениям. Немаловажное значение в данном контексте имеет и разъяснение ситуаций, связанных с основаниями и содержанием юридической ответственности за правонарушения коррупционного характера.

Самостоятельным видом дополнительного профессионального образования или одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовки специалистов может быть стажировка и система наставничества.

Еще одним фактором повышения трудовой мотивации для государственного служащего является карьерное продвижение, которое способствует комплексному удовлетворению материальных, социальных и статусных потребностей. Необходимо предусмотреть формирование карьерной стратегии молодого специалиста. Человек, поступая на государственную службу, должен видеть свои перспективы. Настоятельно необходимо пред-

ложить каждому государственному служащему личную программу роста через формирование:

- служебной карьеры через повышение профессионального и должностного статуса, связанное с расстановкой кадров;

- карьеры профессиональной, направленной на профессионально-квалификационное развитие, связанное с самообразованием, обучением, желанием каждодневно делать все более сложную работу.

Создание системы должностного продвижения государственных служащих является стабилизирующим фактором труда.

Но, наверное, одна из основных задач рационализации мотивационной системы государственной службы для современного общества заключается в создании высокого имиджа государственной службы, повышения престижа и значимости статуса государственного служащего.

Таким образом, перечисленные выше инструменты повышения мотивации труда позволят значительно усилить эффективность деятельности государственных служащих в современных условиях развития страны и общества.