

© Запольнова Л. А., 2016,
канд. юрид. наук, доцент,
Владимирский филиал РАНХиГС

© Беспалов С. В., 2016,
студент гр. ВГбз-113 Владимирского филиала РАНХиГС

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в статье раскрывается значение мотивационных аспектов в системе государственного управления, анализируются вопросы мотивации и стимулирования государственных служащих.

Ключевые слова: мотивация персонала, эффективное управление, стимулирование, руководство организации, гражданский служащий, кадровый потенциал.

Abstract: The article deals with the importance of motivational aspects in the system of civil service, issues of motivation and stimulation of civil servants are analyzed.

Keywords: motivation of personnel, effective management, promotion, management of the organization, civil servant, human resources.

Повышение эффективности деятельности государственных гражданских служащих является одной из наиболее актуальных проблем государственного управления в современной России. Эффективность во многом определяется качеством кадрового состава государственных органов, их способностью и готовностью к решению сложных задач в динамично развивающихся и усложняющихся условиях реформирования системы публичной власти. Особенности таких профессиональных групп, как государственные служащие, заключаются не только в их правовом статусе, закреплённом законодательно, но и в тех требованиях, которые предъявляются к ним обществом и государством для эффективного исполнения служебных обязанностей. Формирование высокопрофессионального кадрового корпуса государственной службы с соответствующим уровнем профессиональной компетентности, мотивированного на эффективное и ответственное служение гражданам России, представляется принципиально важным условием успешной реализации реформ и решения задач, стоящих перед органами власти на современном этапе.

В то же время в теории и практике современного управления все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация и стимулирование персонала становится ключевым средством обеспечения оптимального использования и мобилизации человеческих ресурсов, их

совершенствования и развития. Основной целью мотивации является получение максимальной отдачи от использования имеющихся профессиональных возможностей, знаний, умений, навыков, профессионального опыта персонала, что способствует более эффективному достижению целей организации. Мотивация, как комплекс условий, побуждающих человека к осуществлению действий по достижению цели с максимальным эффектом, все в большей степени применяется в современных организациях с ориентацией на стратегические подходы, на активное применение не только экономических, но и социально-психологических методов стимулирования, разработку комплексных программ мотивирования персонала. Это объективный процесс, поскольку путь к организации эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Знания о том, что движет человеком, побуждает его к эффективной деятельности, какие ценностные ориентации лежат в основе действий, помогают разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого необходимо изучать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

В современной действительности человек с его способностями, знаниями, умениями и профессиональным опытом становится главным ресурсом организации. И результаты его деятельности во многом определены заинтересованностью в содержании профессиональной деятельности, видах и формах вознаграждения, а также перспективах карьерного роста. Если в прошлые десятилетия наблюдалась тенденция к сокращению расходов организации путем минимизации затрат на персонал, то на данный момент ситуация поменялась коренным образом. Сейчас организации вынуждены вкладывать большие средства в привлечение, мотивацию и удержание высококвалифицированного персонала. В связи с этим трансформации практики мотивации и стимулирования профессиональной деятельности государственных гражданских служащих применительно к деятельности государственных органов имеют важное значение.

В государственных органах мотивация является более сложным, многоплановым и значимым элементом управления людьми из-за специфики служебной деятельности, ее публичности, высокой степени ответственности государственного гражданского служащего. Развитие системы мотивации и стимулирования позволяет повысить эффективность деятельности государственных служащих и надлежащим образом организовать его. Данные шаги также позволяют повысить степень доверия к государственному аппарату, что в целом позволяет обеспечить позитивное отношение общества к власти и повысить престиж государственной службы, статус профессии государственного служащего в целом.

Следует считать закономерным планирование и осуществление на государственном уровне большого количества мероприятий по развитию государственной гражданской службы, совершенствованию различных направлений деятельности государственных органов. К их числу следует

отнести Указ Президента Российской Федерации «О развитии государственной гражданской службы Российской Федерации (2016-2018 годы)». В числе приоритетов государственной гражданской службы определено развитие многофакторной системы мотивации государственных гражданских служащих.

Как показывает практика, многие ключевые проблемы на государственной гражданской службе вытекают из существующих проблем регулирования профессиональной деятельности государственных служащих, отсутствия системного подхода к «настраиванию» государственных служащих к результативной служебной деятельности. Мотивы работы людей в наше время значительно изменились, а вот мотивация осталась на прежнем низком уровне. Кроме того, частые преобразования, бессистемные структурные реорганизации, немотивированные кадровые перестановки, но, что особенно важно – непрозрачная дифференциация оплаты труда и социальных гарантий, непоследовательность кадровой политики, слабые механизмы для профилактики коррупции среди государственных гражданских служащих и для борьбы с ней, усиливают системные проблемы в государственном механизме. В процессе административной реформы государственного управления неоднократно осуществляются попытки решить эти проблемы путем трансформации процедур отбора или найма, однако существенных перемен не происходит.

Всё это обуславливает необходимость поиска новых подходов к совершенствованию системы мотивации труда государственных служащих.

Теоретическая база мотивации в сфере деятельности государственных органов требует совершенствования, также наблюдается значительное снижение престижа государственной службы и отток квалифицированных кадров в возрасте 35-40 лет в результате мероприятий по оптимизации численности государственных органов. Решить эти проблемы позволит в том числе понимание особенностей мотивации и стимулирования профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, применение опыта передовых организаций предпринимательского сектора экономики, ориентирование на опыт тех зарубежных стран, которые преуспели в совершенствовании мотивации на государственной службе.

Важно учитывать, что преимущество стимулирующих начал по сравнению с началами ограничивающими заключается в том, что они, как правило, выступают более тонкими и гибкими способами регулирования, юридическим выражением свободы личности, незаменимым механизмом содействия управлению внутри аппарата государственной службы. Стимулирующие средства и особенно поощрения используются подчас в целях побуждения к активному поведению и выступают как своеобразный организационный инструмент, позволяющий реализовать достижение управленческой цели и решать государственные задачи.

Представляется, что совершенствование системы мотивации профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих является актуальной в наши дни и пронизывает весь комплекс мер

совершенствования государственной гражданской службы в Российской Федерации.

На наш взгляд, следует рассматривать профессиональную мотивацию как совокупность конкретных побуждений личности, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией, с целью достижения определенных социально значимых результатов. Несомненно, что мотивация и стимулирование на государственной службе во многом отличаются от мотивации в коммерческой сфере.

Государственная гражданская служба в Российской Федерации представляет собой очень важный элемент системы государства и выполняет связующую функцию между государством и обществом, и главным параметром, отражающим ее сущность, является профессиональное и компетентное осуществление функций государственного управления и регулирования деятельности общественных институтов.

На государственной гражданской службе имеется ряд особенностей, которые могут затруднять процесс мотивации. К ним относится отсутствие действенного механизма должностного роста, отсутствует нормативно закреплённая система связей и закономерностей стажа, уровня образования и квалификации государственного служащего, от которой зависит его карьерное продвижение.

В изучении системы мотивации государственных служащих необходимо опираться, в первую очередь, на Федеральный закон № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» и на Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», иные нормативные правовые акты, принятые в развитие положений данных законов¹.

Важно отметить, что мотивация служебной деятельности государственных гражданских служащих – это особая, еще до конца не изученная область знаний о мотивации и стимулировании персонала организации. Она имеет свои особенности, обусловленные во многом местом и ролью государственной службы в системе государственного управления, правовой регламентацией труда и управленческих процессов служебной деятельностью государственного служащего. Государственных служащих мотивировать к эффективной деятельности очень сложно, так как эта деятельность связана не только с их личными потребностями, но и с целями, задачами, потребностями и интересами государства.

В последнее время руководством страны принимаются конкретные меры, направленные на мотивацию и стимулирование профессиональной деятельности государственных служащих. Так, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» одной из задач

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31, ст. 3215.

ставится совершенствование системы материальной и моральной мотивации государственных гражданских служащих, доведение их уровня оплаты труда до конкурентного на рынке труда, увеличение в оплате труда государственных гражданских служащих доли, обусловленной реальной эффективностью их работы».

В содержательном аспекте система мотивации состоит из следующих элементов: денежное содержание, государственные гарантии, возможности карьерного роста, аттестация, ротация, обучение и ответственность. Также косвенное влияние на мотивацию государственных служащих может иметь конкурсный отбор. Все данные элементы - из социально-правового статуса и правового положения государственного гражданского служащего, который состоит из прав, обязанностей, ограничений, запретов, требований, гарантий и экономического обеспечения. Социально-правовой статус госслужащего – это установленные государством меры должного и возможного поведения государственного служащего. Это статус не только определяет место государственного служащего в административном процессе, но и может удовлетворить его потребность в уважении, в признании и т.п., таким образом является сильным мотивирующим фактором.

В качестве мотиваторов, способствующих увеличению багажа профессиональных знаний и продвижению по карьерной лестнице на государственной службе, следует считать более эффективное применение на государственной службе таких кадровых технологий, как ротация, аттестация и конкурсный экзамен.

Зарубежный опыт показывает, что необходимо сопровождать развитие карьеры каждого сотрудника с момента поступления на государственную службу до увольнения в целях лучшего профессионального развития. Данная практика позволяет видеть сотруднику свой рабочий процесс в перспективе, что подталкивает к саморазвитию в профессиональной среде.

На данный момент важнейшей задачей считается поиск наиболее значимых факторов мотивации персонала. Выявив их и выработав цели и задачи дальнейшей работы, мы сможем продуктивно воздействовать на сотрудников.

Государственная гражданская служба Российской Федерации уже много раз претерпевала изменения, которые, по большей части, носили бессистемный характер. В настоящее время существует необходимость в системном подходе к решению проблем мотивирования государственных гражданских служащих к эффективной служебной деятельности.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31, ст. 3215.
2. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 2, ст. 2063.

3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19, ст. 2338.

4. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2016. – № 33, ст. 5165.