

© Людмила Анатольевна Запольнова

кандидат юридических наук, доцент,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
ezapolnova@hotmail.com

Zapolnova Lyudmila A.

Candidate in Law Science,
Associate Professor
Vladimir Branch of RANEPa,
Vladimir

© Алина Арсеновна Ронина

магистр факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
alina@ronina.ru

Ronina Alina A.

Master of Management Faculty,
Vladimir Branch of RANEPa,
Vladimir

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ И ИНСТРУМЕНТОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Improving mechanisms and tools for stimulating the work of state civil servants of the Russian Federation

Аннотация. Статья рассматривает понятие стимулирования труда, его значение для государственных гражданских служащих, перечисляются механизмы и инструменты его совершенствования. Уделяется внимание также ограничениям, обусловленным спецификой государственной гражданской службы. Рассматриваются пути совершенствования стимулирования труда исходя из приоритетов самих служащих, а также возможные препятствия.

Annotation. The article examines the concept of labour stimulation, its significance for state civil servants, and lists the mechanisms and tools for its improvement. Attention is also paid to restrictions due to the specifics of the state civil service. Ways to improve labour incentives based on the priorities of employees themselves, as well as possible obstacles, are considered.

Ключевые слова: стимулирование труда, государственный гражданский служащий, механизмы стимулирования, мотивация.

Keywords: labour incentives, civil servant, incentive mechanisms, motivation.

Стимулирование труда государственных гражданских служащих является важным инструментом обеспечения эффективного и прозрачного функционирования государственных органов, повышения уровня доверия граждан к власти, а также для устойчивого социально-экономического развития государства. Одной из ключевых задач на пути успешного развития системы государственного управления является

совершенствование текущей системы стимулирования труда государственных гражданских служащих.

Стимулирование труда представляет собой систему мер и воздействий, направленных на повышение мотивации сотрудников к выполнению своих обязанностей с высокой эффективностью и качеством. Основная цель стимулирования труда заключается в улучшении производительности, удовлетворенности сотрудников и как следствие достижения организационных целей [7, с. 101].

Государственные гражданские служащие в Российской Федерации – это лица, профессионально занимающиеся исполнением полномочий государственных органов. Они работают в федеральных и региональных органах власти, выполняя функции управления, контроля и надзора, обеспечения безопасности, защиты прав и свобод граждан, а также исполнения законов и других нормативных актов [1].

Стимулирование труда государственных гражданских служащих напрямую влияет на результативность их деятельности. Во-первых, достаточное стимулирование способствует повышению эффективности и качества выполняемой работы, что в свою очередь улучшает функционирование государственных органов и удовлетворение потребностей граждан. Во-вторых, стимулирование способствует снижению уровня коррупции и злоупотреблений, так как мотивированные служащие более склонны к добросовестному выполнению своих обязанностей и соблюдению этических норм. В-третьих, стимулирование труда напрямую влияет на привлечение и удержание квалифицированных кадров в государственном секторе. Конкуренция с частным сектором требует создания привлекательных условий труда, включая достойную оплату, возможности для профессионального роста и социальные гарантии. В-четвертых, активные государственные служащие способствуют инновациям и улучшению государственных услуг, что позитивно отражается на общем развитии страны.

Эффективное применение механизмов и инструментов стимулирования труда позволяет создать мотивированную, продуктивную и удовлетворенную команду сотрудников, что способствует достижению стратегических целей организации и улучшению её общего функционирования. Механизмы стимулирования труда включают в себя структурированные подходы и процессы, которые устанавливаются для реализации политики стимулирования. Инструменты стимулирования труда – это конкретные методы и средства, которые используются для реализации этих механизмов.

Механизмы и инструменты стимулирования труда государственных гражданских служащих включают в себя как материальные, так и нематериальные компоненты. Материальные механизмы – это заработная плата, премии, бонусы и другие финансовые поощрения, которые непосредственно влияют на доход сотрудника [6, с. 63]. Эти инструменты связаны с выполнением определенных показателей эффективности,

экономией бюджетных средств, завершением важных проектов и другими достижениями.

Нематериальные механизмы стимулирования включают признание заслуг, карьерный рост, профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации, а также создание благоприятной рабочей среды. Важно обеспечить прозрачные и справедливые процедуры оценки и продвижения по службе, чтобы сотрудники видели прямую связь между их усилиями и возможностями для карьерного роста. Дополнительные социальные гарантии, такие как медицинское страхование, дополнительные отпуска и программы поддержки здоровья, также используются для мотивации сотрудников.

На государственных гражданских служащих возлагается больше ответственности, требования к ним предъявляются более высокие, чем к работникам коммерческих и производственных организаций. При этом уровень оплаты труда заметно ниже, чем в частных структурах. Подобная ситуация обусловлена тем, что финансирование производится за счет бюджета, в результате чего накладываются определенные ограничения на размеры заработной платы.

Дополнительные социальные гарантии не полностью компенсируют сложность и значимость их работы. Система вознаграждения ориентирована по большей части на выслугу лет. При поступлении на службу госслужащие обязаны предоставлять сведения о своих доходах и расходах, а также доходах своих супругов и несовершеннолетних детей, чего не требуют в частном секторе. Ограничения, которые накладывают на государственных служащих, с одной стороны, предотвращают коррупционные проявления, но с другой – ограничивают карьерный и личный рост, самореализацию, что снижает интерес к работе и негативно сказывается на мотивации труда. В целом, стимулирование труда государственных гражданских служащих является значительно более сложной задачей, чем в частных компаниях [2].

Для повышения эффективности профессиональной деятельности граждан, обеспечивающих исполнение полномочий Российской Федерации, и гармонизации их работы с потребностями населения, государство активно развивает систему государственной службы [4, с. 406]. Российские эксперты в области мотивации подчеркивают необходимость использования как материальных, так и нематериальных инструментов, которые должны подбираться индивидуально для каждого сотрудника. В то же время зарубежные исследователи отмечают, что долгосрочное применение материальных стимулов может подорвать потенциал работников в любой сфере деятельности, и подчеркивают важность развития нематериального стимулирования, направленного на пробуждение у сотрудников любви к своей работе [2, с. 50].

Методы стимулирования труда государственных гражданских служащих должны учитывать их приоритеты и мотивационные факторы. На первом месте для госслужащих стоит материальное стимулирование [5, с.

47]. Поэтому, на наш взгляд, важно внедрять системы оплаты труда, включающие значительную долю стимулирующих выплат, зависящих от результатов работы. Такая форма оплаты позволит более точно учитывать вклад каждого сотрудника и повысит их заинтересованность в достижении высоких показателей. Возможно введение бонусов за выполнение особо значимых проектов, премий за экономию бюджетных средств или других показателей эффективности.

На втором месте стоит карьерный рост. Для его поддержки считаем, что необходимо создать прозрачную и справедливую систему продвижения по службе. Это может включать регулярные аттестации, конкурсы на замещение вакантных должностей и программы наставничества. Важна также организация программ профессионального развития, включая обучение и повышение квалификации, что позволит сотрудникам улучшать свои навыки и готовиться к новым должностям. Признание заслуг и предоставление возможностей для участия в значимых проектах и международных обменах также могут способствовать карьерному росту и развитию.

Третьим приоритетом, на наш взгляд, является престижность профессии. Повышения статуса государственной службы можно достичь через активное освещение достижений государственных служащих в СМИ, проведение профессиональных конкурсов и награждение лучших работников. Важно развивать корпоративную культуру, в которой ценятся профессионализм и достижения сотрудников. Также следует укреплять связи с образовательными учреждениями для популяризации государственной службы среди молодежи, предлагая стажировки и программы подготовки кадров.

Дополнительно для повышения мотивации и удовлетворенности сотрудников необходимо учитывать нематериальные стимулы. Создание благоприятной рабочей среды, поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью, а также обеспечение возможности самореализации через участие в интересных и значимых для общества проектах могут существенно повысить уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Особое внимание следует уделить гибким социальным гарантиям, таким как дополнительные отпуска, медицинское страхование и программы для поддержания здоровья, что позволит лучше соответствовать потребностям сотрудников и создать более привлекательные условия труда.

При реализации данных методов стимулирования труда государственных гражданских служащих могут возникнуть различные сложности. Одной из основных проблем является ограниченность бюджетных средств, что может затруднить внедрение значительных материальных стимулов и повышение заработной платы. Бюджетные ограничения также могут влиять на возможность финансирования программ профессионального развития и повышения квалификации.

Также может возникнуть проблема сопротивления изменениям со стороны сотрудников и руководства. Привычные методы работы и устоявшиеся системы вознаграждения могут создавать барьеры для внедрения новых подходов. Для преодоления этого сопротивления потребуется значительное время и усилия по информированию и обучению сотрудников.

Сложности могут возникнуть и при создании прозрачной и справедливой системы оценки и продвижения по службе. Важно разработать четкие критерии и механизмы оценки, чтобы избежать субъективности и недовольства сотрудников. Считаем, что внедрение таких систем требует тщательной проработки и согласования на различных уровнях управления.

Престижность государственной службы также сложно повысить быстро, так как это связано с общественными представлениями и имиджем профессии, которые формируются годами. Потребуется длительная и последовательная работа по улучшению имиджа государственных служащих через активное освещение их достижений в СМИ и через образовательные программы. Внедрение гибких социальных гарантий может столкнуться с законодательными и административными барьерами. Необходимы изменения в нормативно-правовой базе и согласование новых условий с различными ведомствами, что может занять значительное время [8, с. 62].

Подход к стимулированию труда государственных гражданских служащих, включающий материальные и нематериальные стимулы, карьерный рост и повышение престижности профессии, позволит создать эффективную и мотивированную команду, способную успешно выполнять свои обязанности и способствовать развитию государственной службы. Данные меры помогут улучшить работу государственных органов, а также повлияют на повышение качества предоставляемых услуг и эффективность решения задач, стоящих перед государством и обществом в целом.

Список литературы

1. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ: ред. от 14.02.2024: с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (дата обращения: 25.06.2024).
2. Апон М. Е. Особенности мотивации труда на государственной гражданской службе. URL: https://elsevier-ssrn-document-store-prod.s3.amazonaws.com/23/10/12/ssrn_id4600942_code3901908.pdf (дата обращения: 25.06.2024).
3. Иванова Е. Ю. Анализ и направления совершенствования системы стимулирования труда на государственной гражданской службе / Е. Ю. Иванова, Е. А. Колесниченко // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2021. – Т. 9. – № 2. – С. 49-61.

4. Новикова Е. В. Государственная гражданская служба: тренды развития / Е. В. Новикова, Е. Л. Молокова // StudNet. – 2022. – № 1. – С. 406-411.
5. Родюкова Т. Н. Проблемы мотивации и стимулирования на государственной гражданской службе / Т. Н. Родюкова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – № 2. – С. 46-50.
6. Тимербаев Л. Р. Стимулирование персонала как основа эффективной деятельности организации / Л. Р. Тимербаев // Экономика и социум. – 2024. – № 2-1 (117). – С. 1378-1381.
7. Тимкина Е. Г. Современные методы поощрения и стимулирования персонала / Е. Г. Тимкина // Вестник науки. – 2024. – № 2 (71). – С. 100-104.
8. Трофимова И. А. Понятие и система государственных гарантий на государственной гражданской службе / И. А. Трофимова // Закон и право. – 2022. – № 7. – С. 62-66.