

Стимулирование на государственной службе: организационные и экономические подходы

Научный руководитель – Трофимова Инесса Александровна

Семина Анастасия Витальевна

Студент (магистр)

Российский государственный университет правосудия, Очно-заочный и заочный юридический факультет, Москва, Россия

E-mail: Nastya122596@yandex.ru

В современных условиях все большее значение приобретает активизация человеческого потенциала, поэтому большую актуальность в теории и практике современного управления как на уровне государства, так и на уровне компаний, приобретает мотивация персонала.

Стимулирование как элемент системы мотивации означает создание условий, с помощью которых сотрудник в состоянии удовлетворить свои потребности, достигнув заранее установленных показателей, а работодатель, благодаря этому, может получить качественное выполнение задач и целей организации[2]. Важное значение система мотивации и стимулирования приобретает на государственной службе, где работники в силу специфики деятельности несут большую степень ответственности, решая стратегически важные в масштабах страны задачи.

Можно выделить два подхода, используемых при стимулировании государственных служащих: организационный и экономический. Система организационного стимулирования труда, используемая как инструмент управления, способна объединять интересы сотрудников и компании ради достижения стратегических целей организации. Она осуществляется с использованием нравственных, моральных, идеальных и дисциплинарных мотивов, опирающихся на соответствующие ценности и нормы. Ценности личности в трудовой деятельности. Экономический подход основывается на материальном стимулировании коллектива и отдельных работников: экономические нормативы функционирования организации, система материального поощрения работников, система ответственности за качество и эффективность работы, участие в прибылях и капитале [4].

В целях обоснования роли и особенностей функционирования системы стимулирования в организациях государственной власти, автором было проведено социологическое исследование в Департаменте развития цифрового государства Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. В 2019 г. в дистанционном анкетном опросе приняли участие 38 человек. Первый блок вопросов был посвящен социальным характеристикам и мнению государственных служащих о положительных и отрицательных сторонах их работы. Второй блок рассматривает вопросы об уровне удовлетворенности сотрудниками своей профессиональной деятельностью. Третий блок касается материальной и нематериальной мотивации служащих и видов их применения в государственном органе.

Согласно мнению опрошенных государственных служащих, основные проблемы системы мотивации в рассматриваемом департаменте - отсутствие возможности карьерного роста, профессионального развития и возможностей повышения квалификации, а также низкая степень технической оснащенности рабочего места. Сотрудники удовлетворены стилем общения с руководством, отношениями в коллективе, объемом социальных гарантий, графиком работы и уровнем заработной платы. При своевременном выявлении негативных сторон, касающихся профессиональной деятельности сотрудников, возможно

значительно повысить эффективность труда работников на основе использования инструментов организационного и экономического подходов к стимулированию.

В рассматриваемом департаменте Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, исходя из итогов исследования, экономические подходы реализуются через оплату питания, назначение премий за результаты труда и премий, не связанных с трудом (ежегодная премия). Организационные подходы также не отличаются разнообразием: сотрудников стимулируют за счет выдачи грамот и благодарственных писем, а также устной похвалы. Все эти виды поощрений госслужащие получают раз в год. Данный набор инструментов стимулирования представляется недостаточным: в мировой практике на государственной службе применяются такие методы, как гибкая система оплаты труда, корпоративный дух, иерархическое перестроение персонала [3].

Все респонденты в качестве предпочитаемого вида поощрения выбрали доплаты в виде премий и бонусов. Это может быть связано с неполной удовлетворенностью уровнем основного денежного содержания государственных служащих [1].

В списке также лидирующую позицию занимает обучение - государственные служащие изъявляют желание повысить уровень своей квалификации, что говорит о готовности сотрудников совершенствовать профессиональные навыки и стремлении к качественному улучшению результатов своей работы.

В рекомендациях к совершенствованию системы мотивации государственных и муниципальных служащих необходимо уделить внимание такому элементу как аттестация. Она проводится для определения соответствия сотрудника и его замещаемой должности, а также для поддержания эффективности государственной и муниципальной службы. По итогам аттестации сотрудник может шагнуть вперед по карьерной лестнице, остаться на занимаемой должности или быть уволен. Хорошая практика зарубежного опыта в этом есть у Великобритании. Аттестация мотивирует людей к развитию, постоянному самоконтролю, позволяет руководителям оценивать потенциал работников и выявлять сотрудников, чей труд не соответствует занимаемой должности, а также аттестация стимулирует государственных служащих к должностному росту. Международная практика показывает, что следует связывать аттестацию с системами ротации кадров и материального поощрения. В противном же случае она воспринимается сотрудниками как некий контроль со стороны руководства.

Важно соблюдать баланс между материальными видами стимулирования и нематериальными. Только в совокупности они смогут принести нужный эффект мотивации государственных и муниципальных служащих и улучшить результаты их работы.

Источники и литература

- 1) О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с изм. и доп.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/a2d9e9bb6514cddb04e026a5aeb45b65562c406/ (дата обращения: 19.02.2020).
- 2) Васильева А.С., Шварцзайд Е.Р. Совершенствование системы стимулирования труда государственных служащих/ А.С. Васильева, Е.Р. Шварцзайд// – 2013.
- 3) Захаров А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда/ А.Н. Захаров// Вестник НГИЭИ. - 2014.
- 4) И.И. Исаченко, О.И. Елизарова, Е.А. Кондрусь, И.С. Машинская Управление человеческими ресурсами Учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 080200.62 «Менеджмент» (бакалавриат) <http://www.hiedu.ru/e-books/xbook962/01/part-002.htm>