

Секция «Современные инструменты в государственном, некоммерческом и бизнес
управлении»

Зарубежный опыт в системе стимулирования государственных служащих

Научный руководитель – Кудрина Елена Анатольевна

Зайцева Элина Вячеславовна

Студент (бакалавр)

Курская академия государственной и муниципальной службы, Факультет социологии
управления, Кафедра государственной и муниципальной службы, Курск, Россия

E-mail: volley_elina@mail.ru

Вопросы становления и развития государственной службы Российской Федерации берут своё начало в IX-X веках. В этот период такую деятельность сложно было назвать системной работой, потому что основные функции реализовывались наместниками и княжескими дружинниками. Далеко не всегда эти люди соответствовали по своим компетенциям занимаемым должностям. Более чёткое разделение происходит в России, когда появляются закреплённые функции государственного служащего. Это связано с переходом в XIII веке от военной к дворцово-вотчинной системе управления.

В 2016 году в Казахстане был принят План нации «100 конкретных шагов». Данный план позволяет пройти карьерную лестницу от низшего звена до высшей руководящей должности. Внедрение данного плана было направлено на повышение профессионализма и конкурентоспособности работников. Этот документ предусматривает увеличение оплаты труда работников, однако она теперь складывается из следующих факторов: опыт, самостоятельность в работе, степень ответственности, наличие подчинённых, уровень личных знаний, умений и навыков. Также данным документом было предусмотрено введение системы оценки результативной работы.

Франция имеет интересный опыт в системе стимулирования чиновничьего аппарата. Оценка деятельности складывается из двух элементов: собеседования, по результату которого выставляется условная оценка, и аттестации.

Главным достоинством системы стимулирования французских чиновников является шкала заработной платы. Существует некие «субшкалы», представляющие собой определённый уровень. Уровень будет складываться из многих элементов: качество выполняемой работы, профессиональные компетенции, внесение рационализаторских предложений, образовательный уровень и т.д. Субшкала А - высшие руководящие лица, субшкалы В и С - специалисты и низшие должности соответственно.

Интересный опыт работы с государственными службами можно отметить в Норвегии. Примечательна эта страна тем, что условия труда, оклады, премии, прочие критерии устанавливаются путём переговоров на государственном уровне между Министерством государственного управления, реформы и по делам церкви и профсоюзами сотрудников (даже тех, которые не состоят в них).

В Норвегии предусмотрено большое количество надбавок для младших групп должностей, что в свою очередь определено необходимостью обеспечения возможности получения равных денежных выплат.

Великобритания является одним из ярких представительств децентрализованной системы. В данный момент задачами работы чиновником являются максимальная прозрачность своей деятельности, доступность, открытость для населения.

В настоящее время происходит внедрение следующих позиций: согласование целей и задач на текущий год, оценка соответствия требованиям и профессиональной компетенции, их ежегодная ротация, интервью с работниками, оценка эффективности всего штата сотрудников, отмена имеющегося рейтинга по итогам проводимой оценки.

Размеры должностных окладов государственных служащих полностью зависят от выделенных бюджетных средств каждому конкретному ведомству и органу.

При приёме на службу, государство заключает краткосрочные контракты, предусматривая тем самым ротацию с частным сектором страны. Это создает рост уровня конкурентоспособности среди чиновников. Также отсутствует завышенное требование к стажу работы на государственной службе, что позволяет рассчитывать молодым специалистам на занятие вакантной должности.

В Великобритании создана местная государственная служба (CS Local). Это межведомственная команда, которая является частью Кабинета министров, но базируется в Шотландии, Англии, Северной Ирландии и Уэльсе. Их цель состоит в том, чтобы объединить департаменты и агентства в каждом населенном пункте для реализации государственных программ. Данная служба помогает решать частные проблемы профессиональным и компетентным коллективом, сплачивает руководителей различных частей страны, сфер, способствуют обмену личными практиками между собой. Данная служба направлена на выработку в себе новых организаторских умений и навыков, раскрытие собственного потенциала.

Список использованных источников и литературы

Источники и литература

- 1) 1. Федеральный закон № 79-ФЗ от 27.07.2004 «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
- 2) 2. Журавлёва, Т.А., Система оплаты труда и мотивации государственных гражданских служащих: обзор международной практики [Текст]: учебник / Т.А. Журавлёва. – М.: Инфра, 2017. – 342с.
- 3) 3. Южаков В.Н., Добролюбова Е.И., Александров О.В., Татарина Л.Н., Масленникова Е.В. Практика и перспективы развития мер материального стимулирования государственных гражданских служащих [Текст]: монография / В.Н. Южаков, Е.И. Добролюбова, О.В. Александров, Л.Н. Татарина, Е.В. Масленникова. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. – 224 с.
- 4) 4. <http://kyzmet.gov.kz/ru> - Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции (дата обращения 06.02.2019).
- 5) 5. <https://www.gov.uk> - официальный сайт Правительства Великобритании (дата обращения 06.02.2019).