

Секция «Информационное обеспечение деятельности федеральных органов
исполнительной власти»

Мотивация государственных служащих: пути и способы совершенствования.

Научный руководитель – Лагутин Сергей Геннадьевич

Заргарян Саргис Норикович

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной
службы, Волгоград, Россия
E-mail: vip.zargaryan@bk.ru

Государственные служащие являются основой государственного аппарата. Обладая необходимой квалификацией, собственными желаниями и ценностями, а также соблюдая установленные правила и нормы, государственный служащий может выполнять свою работу на профессионально высоком уровне. Эта способность государственного служащего эффективно выполнять свои обязанности на профессиональном уровне является ключевым фактором для эффективности государственного органа. Безусловно, для достижения «необходимой» эффективности нельзя использовать лишь административные, властные методы. Невозможно добиться положительных результатов, если забыть о способностях людей, их личностных качествах и внутренних мотивациях. Правильно подготовленная система мотивации может быть одним из средств роста продуктивности и эффективности государственной службы и государственного аппарата в целом.

На сегодняшний день, существует множество подходов к понятию «мотивация». Проанализировав данные подходы, можно заключить, что мотивации государственных служащих – это процесс побуждения государственного служащего при помощи внутриличностных и внешних факторов к определенной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей государственного органа. При этом, чтобы обеспечить эффективную мотивацию государственных служащих, необходимо разработать систему, которая учитывает как внутренние, так и внешние факторы:

- внутренние факторы мотивации, такие как чувство выполненного долга, профессиональное развитие и признание, направлены на удовлетворение потребностей служащих на индивидуальном уровне. Система мотивации также должна предоставлять возможности для роста и повышения компетенций каждого служащего;

- внешние факторы, такие как система стимулирования и финансовая мотивация, политика кадров и формирование благоприятного рабочего окружения, также играют важную роль в мотивации государственных служащих. Адекватное вознаграждение, возможности карьерного роста, прозрачные процедуры приема и продвижения, а также справедливая оценка работы позволяет создать условия, в которых служащие будут чувствовать себя ценными и мотивированными для достижения высокой производительности и эффективности.

Эффективность работы государственных исполнительных органов зависит от эффективных мотивационных факторов и стимулов для профессиональной деятельности их сотрудников. Стимулирование работы этих специалистов должно основываться на определенных принципах. В этом контексте, направления улучшения системы мотивации труда государственных служащих следует выделить некоторые довольно актуальные направления на сегодняшний день.

Например, анализируя систему Пенсионного фонда Российской Федерации, мы можем сделать вывод, что участие людей в этой системе позволяет им накапливать пункты, которые потом будут влиять на размер их будущей пенсии. Предлагаемый нами метод

стимулирования персонала напоминает существующую систему, применяемую в Пенсионном фонде. Он может быть основан на том, что сотрудник, накапливая баллы, может заработать себе больше отпускных дней. В конечном счете каждый сотрудник, который работает на протяжении всего года, имеет ожидания о более продолжительном отпуске по сравнению с теми, кто просто поддерживает общие показатели органа власти, не внося значимого вклада в их улучшение.

Так, количество баллов будет формироваться на основе ряда критериев, таких как: индивидуальный вклад в работу государственного органа, предложения по его развитию и успешная реализация проектов для повышения эффективности; участие в обучающих программах и повышение квалификации. Накопив баллы к концу года, руководство государственного органа сможет предоставить дополнительный отпуск лучшим сотрудникам (продолжительность, конечно, будет определяться каждой организацией отдельно). Таким образом, предлагаемый метод стимулирования персонала поможет повысить эффективность работы госучреждений.

Важно отметить, как существенна нематериальная мотивация государственных служащих для повышения производительности труда. Люди, занятые на государственной службе, стремятся поддерживать своё самоуважение и высокую самооценку. Ими ценится похвала и признание их заслуг. Действительные усилия сотрудника, приведшие к достижению успеха, следует сопоставлять с его предыдущими достижениями и вознаграждать похвалой, благодарностью и наградами. Однако следует помнить, что неожиданные поощрения эффективнее, чем те, на которые сотрудник рассчитывает и может предсказать, поскольку люди быстро привыкают к существующей системе стимулирования. Если поощрение становится предсказуемым, его мотивирующая сила быстро исчезает [1].

Отличительной особенностью мотивации сотрудников на государственной службе является необходимость поощрения их за коллективные достижения. Это имеет важное значение для всего государственного аппарата. Замечательные результаты достигаются через публикацию статей и фотографий, отображающих индивидуальные успехи выдающихся работников. Заслуженное место на почетной доске подчеркнет важность работы сотрудника не только для государственного учреждения, но и для государства в целом [2].

Подводя общий итог, можно отметить, что мотивация государственных служащих в настоящее время основывается на стремлении соответствовать нормам и ценностям, способствующим стимулированию инициативности и соблюдению технологической дисциплины. В свете выявленных теоретических аспектов мотивации, необходимо провести эмпирические исследования, чтобы определить, какие методы стимулирования и какие потребности, особенно у служащих на низшем уровне (специалисты и служащие, обеспечивающие поддержку), влияют на карьеру государственного служащего. Ведь именно на этом уровне начинается их карьера. Кроме того, именно на этом этапе происходит адаптация, а служащие этого уровня непосредственно взаимодействуют с гражданами, поэтому им необходимы навыки коммуникации. Также, в данном аспекте, важно исследовать, какие факторы вдохновляют студентов и молодых людей поступить на государственную службу, а также какие факторы оказывают сдерживающее влияние. Изучение сдерживающих факторов поможет разработать рекомендации по улучшению системы мотивации на государственной гражданской службе.

Источники и литература

- 1) Гордеева, М. А. Особенности формирования мотивации государственных гражданских служащих / М. А. Гордеева // Студенческий. – 2020. – № 41-1(127). – С. 92-93.

- 2) Мельничук, Т. А. Особенности мотивации государственных служащих / Т. А. Мельничук // Современная экономика: проблемы, пути решения, перспективы. – Кинель: Самарский государственный аграрный университет, 2021. – С. 287-291.