

УДК 331.101

Современные способы совершенствования системы мотивации государственных и муниципальных служащих

Термин мотивация происходит от слова «мотив». Слово «мотив» как существительное означает цель, как глагол это слово означает переход в действие. Поэтому мотивы — это силы, побуждающие людей действовать таким образом, чтобы обеспечить выполнение конкретной человеческой потребности. За каждым человеческим действием стоит мотив, поэтому грамотный менеджер должен мотивировать людей, заставить их работать на организацию.

Государственная служба занимает важное место при достижении общенародных целей и имеет важную роль в механизме управления государством. Государственные служащие призваны служить обществу и государству в целом [6].

В настоящее время данная тема актуальна, мотивация является важнейшим условием для высоких достижений работников на предприятии.

Для того чтобы выявить основные направления труда государственных и муниципальных служащих, следует обратиться к теоретическим основам мотивации, провести краткий анализ различных моделей мотивации.

Различают содержательные и процессуальные теории мотивации.

Содержательные теории мотивации основное внимание уделяют потребностям человека, как факторам, в основе которых лежат мотивы, побуждающие человека к деятельности. Они изучают, какие потребности мотивируют человека к какой-либо деятельности, их структуру, какие потребности первичны, а какие вторичны.

Процессуальные теории предназначены для того, чтобы выяснить, как люди действуют, что удовлетворить свои потребности. Процессуальные теории описывают, как люди осуществляют выбор типа поведения и как каждый человек определяет для себя лучший способ удовлетворения потребностей [7].

Для того чтобы правильно разбираться в системе мотивации государственных служащих, необходимо узнать, какие факторы, причины приводят людей в органы государственной службы.

Результаты различных практических исследований показывают, что огромное количество гос. служащих идут на работу в органы государственной власти, для того чтобы реализовать себя в управленческой сфере, многие стремятся занять достойное место в обществе. В государственных и муниципальных органах первоочерёдное значение для большинства служащих имеют такие ценности, как уважение у людей, имидж, креативный вид работы и реализация собственных возможностей.

Помимо этого, госслужащие во главу угла ставят достойную оплату труда, условия и характер работы.

В настоящее время Министерство труда и социальной защиты РФ в рамках реформирования государственной и муниципальной службы разрабатывает различные проекты, которые направлены на усовершенствования системы мотивации государственных и муниципальных служащих. Основанием для всех этих проектов выступает Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного направления [5].

В общей сложности, на данный момент, разработано 4 pilotных проекта, которые направлены на:

- Принятие документов в электронном виде от граждан для участия в конкурсе на замещение свободной государственной должности, проведение первичного отбора кандидатов в дистанционном формате.

Суть данного проекта состоит в том, чтобы осуществлять приём кадровыми службами федеральных государственных органов документов в электронном виде. В проекте задействована государственная информационная система «Федеральный портал управленических кадров», в котором имеется возможность идентификации личности, подающего документы. Прохождение теста происходит на сайте Федерального портала управленических кадров, также для этого создан личный кабинет. Проверочные тесты находятся в свободном доступе и включают в себя вопросы для проверки базовых знания о государственной службе. Однако, у данной системы присутствует существенный недостаток: невозможность контролирования выполнения теста самим кандидатом, без посторонней помощи. Именно для этого существует и специальное собеседование с будущим работником в случае успешного прохождения теста.

Кроме того, на данном сайте представлена полная информация о вакансиях и кадровом мониторинге, все это обеспечивает быстрое взаимодействие между кадровой службой и потенциальном сотрудником.

Проект имеет косвенное влияние на систему мотивации государственных и муниципальных служащих, он упрощает процесс отбора персонала. Кандидату не приходится большое количество времени тратить на процедуру первичного отбора, что улучшает имидж государственной службы и повышает привлекательность работы госслужащего.

• Установление для профильного образования, знаний, навыков квалификационных требований.

На данный момент квалификационные требования к госслужащим носят формальный характер, эти требования не имеют специализации по разным направлениям деятельности госслужащих.

Смысл этого проекта состоит в том, чтобы разработать проект, который усовершенствует квалификационные требования, предъявляемые государственным и муниципальным служащим. Планируется введение системы квалификационных требования из 3 уровней:

1. Базовые требования, которые необходимы для замещения должностей гос службы.

2. Функциональные требования, которые учитывают специфику отдельных конкретных направления деятельности государственного органа.

3. Специальные требования, которые учитывают специфику конкретной должности [4].

- Формирования и развитие института наставничества.

Наставниками являются опытные сотрудники из структурного подразделения, где работает наставляемый сотрудник. Также наставником может являться лицо, которое было уволено по достижению предельного возраста нахождения на госслужбе, важно, чтобы наставник был опытный, высококвалифицированным. Он должен обладать воспитательными навыками и авторитетом среди работников. Наставничество планируется осуществлять от 3 месяцев до одного года, время профессиональной подготовки госслужащего не учитывается.

После завершения наставничества принимается решения о соответствии или несоответствии замещаемой должности или о возможности, или невозможности рекомендации к назначению на определённую должность.

Данный проект может оказать огромную помощь в развитии системы мотивации государственных и муниципальных служащих. Новичок будет стремиться чему-либо научиться у своего наставника, у него будет стимул лучше учиться и усерднее работать, дабы зарекомендовать себя. В это же время наставник чувствует себя уважаемым человеком, в качестве наставника может повыситься и оплата его труда, его работа становится более интересной и разносторонней.

• Введение системы комплексной оценки деятельности государственных и муниципальных служащих, общественная оценка.

Зачастую гражданские служащие оценивают себя сами, отсутствует внешняя оценка и связь между результатами деятельности и оплатой труда, нет чётких требований и критериев по оценке результативности деятельности.

В связи с этим планируется разработать систему комплексной оценки персонала. Комплексная оценка персонала включает в себя внутриведомственную оценку и внешнюю. В свою очередь внутриведомственная оценка включается в себя оценку соответствия квалификационным требованиям раз в 3 года, оцениваются деловые, личные качества, влияющие на работу раз в год. Внешняя оценка будет складываться из постоянной общественной оценки госслужащего, к примеру, анкетирование в письменной или электронной форме. Это оценка может быть как плановой, так и внеплановой.

Оценивая все эти проекты, можно сделать вывод о том, что их внедрение во многом положительно повлияет на систему мотивации государственных и муниципальных служащих. Для новых кадров будут созданы все комфортные условия для приёма на работу, в процессе наставничества новичок стремится более углублено изучить свою работу и чему-либо научиться у наставника и задать ему все интересующие вопросы. Конкретные требования к оценке деятельности помогут гражданских служащих заставить работать

более эффективно, вот от результатов оценивания, возможно, будет зависеть их карьерный рост.

Многие государственные служащие считают, что в коммерции работа более высокооплачиваемая, чем на государственной и муниципальной службе. В системе поощрения существуют проблемы, связанные с тем, что она построения на выслуге лет и мало зависит от достигнутых результатов. Следует внедрить оплату по результатам, которые достиг госслужащий. Практически отсутствует теоретическая база совершенствования системы мотивации госслужащих, нет комплексных исследований, мало изучены все аспекты мотивации [8].

Обо всех этих мотивационных факторах и различных проблемах нужно не забывать и подходить к их решению системно, используя различные исследования в области мотивации, формируя теоретическую базу мотивации и учитывая при этом мнения самих госслужащих.

К вопросу поиска новых способов и улучшения существующих систем мотивации государственных и муниципальных служащих следует подходить комплексно. Необходимо учитывать важность всех аспектов мотивации работников, важность профессиональных качеств, необходимость учёта личных требований работников, проведения личных бесед и грамотного использования зарубежного опыта и т.д.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации.
 2. Федеральный Закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ;
 3. Федеральный закон “О системе государственной службы российской федерации” от 27.05.2003 N 58-ФЗ;
 4. Указ Президента Российской Федерации "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" от 1 февраля 2005 г. № 110;
 5. Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;
 6. Проект Федерального Закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ (с изменениями, касающимися оплаты труда);
- 7 Альберт М., Мескон М. Х., Хедоури Ф. Основы менеджмента, - 3-е издание: Пер. с англ. - М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. - 672 с;
- 8 Антикоррупционная политика : Учеб. пособие [для вузов / Г. А. Сатаров, М. И. Левин, Е. В. Батракова и др.]; Под ред. Г. А. Сатарова. - М. : СПАС, 2004. - 367 с.