

УДК 35

Палеев Алексей Вячеславович студент группы МУб-211, ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово, Российская Федерация, Apaleev9@gmail.com

Научный руководитель: Никифорова Ольга Алексеевна, канд. биол. наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева», г. Кемерово, Российская Федерация, nikiforovaooa@kuzstu.ru

Развитие системы мотивации государственных гражданских служащих в современных условиях

Аннотация: В современных условиях важно обеспечить должное стимулирование государственных служащих для улучшения работы государственных учреждений. В статье рассматривается, как мотивировать государственных служащих с помощью различных методов, включая денежное и нематериальные вознаграждения. В работе объясняется, как новые технологии и цифровизация влияют на мотивацию государственных служащих. Особое внимание уделяется мотивационному опыту за рубежом и его применению в нашей стране.

Ключевые слова: мотивация, государственные служащие, система мотивации, нематериальные стимулы, материальные стимулы.

Изучение мотивации в современных условиях является одной из актуальных проблем государственной и муниципальной службы, поскольку от деятельности служащих во многом зависит уровень общественной и экономической жизни и в масштабах всего государства, и на уровне каждого отдельного гражданина. Поэтому особенно важно изучать и внедрять систему мотивации, направленную на повышение качества и результативности деятельности служащих [2].

Аспекты развития системы мотивации государственных гражданских служащих в современных условиях включают: технологические инновации в мотивации, индивидуализированные подходы, изучение международного опыта, внедрение международного опыта.

Технологические инновации предоставляют новые подходы и инструменты для повышения вовлеченности, производительности и

мотивации сотрудников. Основными областями, где данная технология может быть успешно применена, являются:

- Цифровые платформы обучения: внедрение онлайн-курсов и обучения позволит государственным служащим развивать свои навыки в удобное для них время. Такие платформы, как Coursera и edX, можно адаптировать к потребностям правительства и предлагать курсы по менеджменту, лидерству и другим важным темам.

- Система оценки эффективности: используйте программное обеспечение для отслеживания выполнения задач и оценки результатов работы. Такая система обеспечивает регулярную обратную связь и помогает руководителям выявлять сильные и слабые стороны сотрудников.

- Мобильные приложения для взаимодействия: разработайте мобильное приложение, которое позволит сотрудникам оставлять отзывы, участвовать в опросах и предлагать идеи. Это помогает создать культуру прозрачности и инклюзивности.

- Инструменты для командной работы: такие платформы, как Slack и Microsoft Teams, могут улучшить коммуникацию и сотрудничество между различными отделами. Это облегчает создание кросс-функциональных команд и проектов.

- Анализ данных: используйте аналитические инструменты для изучения данных об эффективности работы и удовлетворенности сотрудников. Это позволяет нам выявлять тенденции и проблемы, а также разрабатывать целевые стратегии мотивации.

- Геймификация: включение игровых элементов в рабочие процессы может повысить вовлеченность сотрудников. Например, создание системы баллов за выполнение заданий или посещение тренингов может сделать работу более привлекательной.

- Платформы обратной связи: используйте технологии для сбора анонимных отзывов об эффективности работы сотрудников и условиях труда. Это поможет вам выявить проблемы и улучшить рабочую среду.

Индивидуальный подход к мотивации государственных служащих позволяет учитывать уникальные потребности, предпочтения и цели каждого сотрудника. Это создает более позитивную и продуктивную рабочую среду. Вот несколько стратегий, которые можно использовать.

- Индивидуальные планы развития: вы можете предоставить каждому сотруднику индивидуальный план развития карьеры, включающий обучение, развитие навыков и возможности продвижения по

службе. Это можно сделать посредством регулярных встреч с наставниками и руководителями.

- Гибкий график работы: предоставление сотрудникам возможности выбирать собственный график работы или работать удаленно может повысить удовлетворенность сотрудников. Это особенно важно для тех, кто совмещает работу и семейные обязанности.

- Индивидуальные системы вознаграждения: Разработайте программу компенсаций, которая учитывает индивидуальную производительность и предпочтения, например возможность получения денежной премии, дополнительных дней отпуска или других форм поощрения.

- Обратная связь и оценка: регулярные индивидуальные встречи для обсуждения результатов работы и получения обратной связи помогают сотрудникам понять, как их работа влияет на общие цели организации и какие области им необходимо улучшить.

- Участие в принятии решений: вовлечение сотрудников в процесс принятия решений, влияющих на их работу, может повысить их чувство ответственности и приверженности. Это можно сделать с помощью опросов и рабочих групп.

- Поддержка психического здоровья: предоставление индивидуальных программ поддержки психического здоровья, включая доступ к психологам и обучение управлению стрессом, может помочь сотрудникам справиться с профессиональными и личными проблемами [1, 3].

Одним из интересных иностранных исследований мотивации государственных гражданских служащих является программа в США *"Results-Only Work Environment" (ROWE)*, которая была внедрена в некоторых государственных учреждениях, включая Министерство труда США. Эта программа фокусируется на гибкости рабочего времени и оценке результатов работы, а не на количестве часов, проведенных в офисе.

Основные аспекты ROWE:

1. *Гибкость рабочего времени:* В рамках ROWE сотрудники могут сами выбирать, когда и где выполнять свои задачи, при условии, что они достигают поставленных целей. Это позволяет работникам адаптировать график под свои личные нужды и улучшать баланс между работой и личной жизнью.

2. *Оценка результатов:* Вместо традиционной оценки по количеству отработанных часов, сотрудники оцениваются по результатам своей работы. Это создает культуру ответственности и инициативы, так как работники понимают, что их успех зависит от качества выполненных задач.

3. *Увеличение вовлеченности:* Исследования показывают, что сотрудники, работающие в условиях ROWE, демонстрируют более высокую степень вовлеченности и удовлетворенности работой. Они чувствуют себя более свободными и мотивированными, так как могут управлять своим временем.

4. *Снижение текучести кадров:* Внедрение ROWE также связано со снижением текучести кадров, так как работники ценят гибкость и возможность работать в комфортных для них условиях.

Исследования, проведенные в рамках программы ROWE [4], показывают, что такой подход значительно повышает производительность и удовлетворенность сотрудников. Сравнительный анализ показал, что агентства, внедрившие ROWE, сообщили о повышении производительности труда и снижении уровня стресса у сотрудников.

В России подобный подход к мотивации госслужащих пока не прижился. В большинстве случаев упор делается на строгое соблюдение рабочего времени и формальных процедур, что может привести к снижению мотивации и приверженности сотрудников. Внедрение гибких рабочих графиков, таких как ROWE, может стать шагом на пути к улучшению условий труда и повышению эффективности в государственных организациях, однако для этого необходимо учитывать культурные и организационные особенности, а также активное участие сотрудников в процессе изменений. Такой подход позволит государственным органам работать более эффективно и продуктивно, что в свою очередь положительно скажется на качестве услуг, предоставляемых гражданам.

Список использованных источников:

1. Кузнецов, В. А. Управление персоналом в государственных учреждениях: теория и практика / В.А. Кузнецов — Москва: Юрайт, 2020.

2. Никифорова, О.А. Совершенствование системы мотивации муниципальных служащих / О.А. Никифорова, Д.Ю. Никифоров, // Учим управлять и учимся управлять: сборник научных трудов по материалам VII Науч-практ. конф. с междунар. участием. Кемерово, 2021. С. 285-290.

3. Ширяев, И. В. Мотивация труда в органах государственной власти: теоретические аспекты и практические рекомендации / И.В. Ширяев — Москва: РГГУ, 2021

4. Kettl, D. F. The Future of Public Administration: A Perspective on the Next Generation of Public Service. — Washington, D.C.: Brookings Institution Press, 2016. — 256 p.