

УДК 331.44

Вольфсон Эдуард Николаевич

к.ф.н., доцент, профессор
кафедры государственного и
муниципального управления КузГТУ
(г. Кемерово. Российская Федерация)
E-mail: ven.gimu@kuzstu.ru

Малютин Дмитрий Евгеньевич

студент гр. МУБ –161 КузГТУ
(г. Кемерово. Российская Федерация)
E-mail: orresfernando2015@yandex.ru

Современные способы совершенствования системы мотивации государственных и муниципальных служащих

Аннотация: в статье рассматриваются основные проблемы мотивации государственных и муниципальных служащих. Проанализированы основные проекты по совершенствованию мотивационных моделей на государственной службе в Российской Федерации.

Ключевые слова: мотивация, государственная и муниципальная служба, менеджмент, государственная кадровая политика, совершенствование мотивационных систем.

Понятие мотивации. 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. Это нашло свое отражение в принятии специального Федерального закона о государственной гражданской службе [1].. Государственные служащие призваны служить обществу и государству в целом. 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.

Для того чтобы правильно разбираться в системе мотивации государственных служащих, необходимо узнать, какие факторы, причины приводят людей в органы государственной службы [3].

Результаты различных практических исследований показывают, что огромное количество государственных 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 управления» [2].

В общей сложности, на данный момент, реализуются следующие направления:

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

Суть дела здесь состоит в том, чтобы осуществлять приём кадровыми службами федеральных государственных органов документов в электронном виде. В проекте задействована государственная информационная система «Федеральный портал управленческих кадров», в котором имеется возможность идентификации личности, подающего документы. Прохождение теста происходит на сайте Федерального портала управленческих 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 потенциальному сотрудником.

Указанные положения имеют 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 нововведения состоит в том, чтобы разработать проект, который усовершенствует квалификационные требования, предъявляемые государственным и муниципальным служащим. Предлагается введение системы квалификационных требований из 3 уровней:

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

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

3. Специальные требования, которые учитывают специфику конкретной должности;

• 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 государственной службе, важно, чтобы наставник был опытный, высококвалифицированным. Он должен обладать воспитательными навыками и авторитетом среди работников. Наставничество планируется осуществлять от 3 месяцев до 1 года, время профессиональной подготовки госслужащего не учитывается. После завершения наставничества принимаются решения о соответствии или несоответствии замещаемой должности или о возможности, или невозможности рекомендации к назначению на определённую должность. Наставничество также может положительно повлиять на 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 [3];

• 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 [4].

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что предложенные меры весьма положительно влияют 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.

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.

По нашему мнению, грамотное использование зарубежного опыта также поможет усовершенствовать систему мотивирования гражданских служащих РФ. Высокая мотивация персонала - это важнейшее условие успеха организации.

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. Федеральный Закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ;
2. Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;
3. Раззоренова И.Н., Вольфсон Э.Н. Особенности мотивации сотрудников правоохранительных органов. Juvenis scientia 2015. №1. С.82-85
4. Вольфсон Э.Н., Раззоренова И.Н. Совершенствование механизмов контроля как фактора развития профессиональной компетенции следователей органов внутренних дел. Вестник Кузбасского государственного технического университета, 2015. № 2.– С. 161-163