

Специфика трудовой мотивации служащих в органах власти РФ

Научный руководитель – Морозова Татьяна Владимировна

Ильясов Зульфат Илдусович

Студент (бакалавр)

Ульяновский государственный университет, Институт экономики и бизнеса, Ульяновск,
Россия

E-mail: zulfat-ilyasov@mail.ru

В современных условиях развития государственной гражданской службы остро встает проблематика эффективности деятельности государственных служащих, что напрямую зависит от их трудовой мотивации и эффективности труда. Этим и определяется актуальность темы исследования. В научной статье предпринята попытка рассмотреть сущность трудовой мотивации государственных гражданских служащих, а также выделить ключевые особенности мотивирования труда на государственной гражданской службе. Существует несколько классификаций видов мотивации персонала. Самая распространенная утверждает, что мотивацию персонала можно разделить на два вида: материальная и нематериальная. Большинство руководителей уверены в том, что материальных методов стимулирования достаточно для удовлетворения потребностей работника. Руководители, имеющие опыт или образование в сфере управления персоналом понимают, что материальные методы стимулирования нельзя считать основным и долгосрочным видом стимулирования.

Министерством труда и социальной защиты РФ был разработан «Методический инструментальный по внедрению комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих», который определяет механизм оценки эффективности и результативности деятельности персонала в сфере государственного управления на примере оценки государственных гражданских служащих. В качестве основного метода оценки эффективности и результативности профессионально-трудовой деятельности служащих инструментальный предлагает использование оценки достижений целей с использованием показателей эффективности и результативности – набора количественных и качественных характеристик профессиональной служебной деятельности служащих, позволяющих определить степень достижения целей, оценить объем и качество полученного результата, сроки выполнения и эффективность использования ресурсов [2].

Рассмотрим основные мотивы поступления на государственную службу, которые были выявлены путем опроса ВЦИОМ в 2019 году.

Рис.1 Мотивы поступления на государственную гражданскую службу. Данные, представленные на рисунке, выделяют наиболее приоритетные мотивы поступления на госслужбу согласно мнению госслужащих и населения. Это гарантия постоянной работы, стремление занять престижное место в обществе и желание принести пользу народу. Одним из значимых мотивов является стремление повысить свое материальное благополучие (четверть госслужащих отметили этот пункт). Сейчас действует достаточно гибкая система оплаты труда, которая зависит от результатов и эффективности служебной деятельности.

Службой ВЦИОМ был проведен опрос в целях выявления общественного мнения по поводу возможности сделать молодым людям успешную карьеру на госслужбе. Можно заметить, что больше половины опрошенных (55%) считают, что сделать карьеру, будучи молодым специалистом, на госслужбе довольно сложно, а 19% опрошенных отметили пункт «практически невозможно». Данный опрос отражает действительную ситуацию, однако в настоящее время идет реализация поставленных президентом задач по

привлечению квалифицированных кадров на госслужбу. Так, существуют программы стажировок при различных органах госвласти [3].

Рис.2 Опрос ВЦИОМ о карьере на госслужбе

Для выделения особенностей мотивации труда государственных гражданских служащих была составлена следующая сравнительная характеристика мотивации.

Таблица: Сравнительная характеристика особенностей мотивации труда государственных служащих

Качественно разработанная система мотивации персонала помогает достигать поставленных целей и удерживать высокие позиции в отношении эффективности работников. При формировании методов стимулирования персонала необходимо учитывать те, которые будут мотивировать каждого конкретного человека, учитывая индивидуальные особенности. При этом необходимо найти ту модель, которая будет обеспечивать наибольшую эффективность работников при наименьших затратах со стороны работодателя [4].

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что вопрос мотивации персонала является актуальным и продолжает быть в центре исследования науки «управление персоналом» до сих пор. Используя разные методы повышения мотивации, материальные и нематериальные, руководитель может добиться повышения работоспособности работника и его лояльности к организации.

Источники и литература

- 1) Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»
- 2) Зайцева, Т.В. Материальное стимулирование государственных служащих в условиях ограниченного бюджетного финансирования [Текст]// Вопросы государственного и муниципального управления. - 2016. - № 4. - С.179-196 - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/materialnoestimulirovanie-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-usloviyah-ogranichennogobyudzhethnogo-finansirovaniya>
- 3) Коростылева Н.Н., Ефанова О.А. Государственные служащие: мотивы поступления на службу и профессиональный рост// IV международная социологическая конференция «Продолжая Грушина»: Москва, 27-28 февраля 2014 г., РАНХиГС - URL: http://wciom.ru/fileadmin/nayka/gr2014/presentations/10/Grushin2014_Korostyleva_Efanova.pdf
- 4) Чернова, Е.В. Особенности мотивации трудовой деятельности государственных гражданских служащих// Хроноэкономика. - 2019. - № 2 (15). - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-trudovoy-deyatelnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih>

Иллюстрации



Рис. 1. Рис.1 Мотивы поступления на государственную гражданскую службу

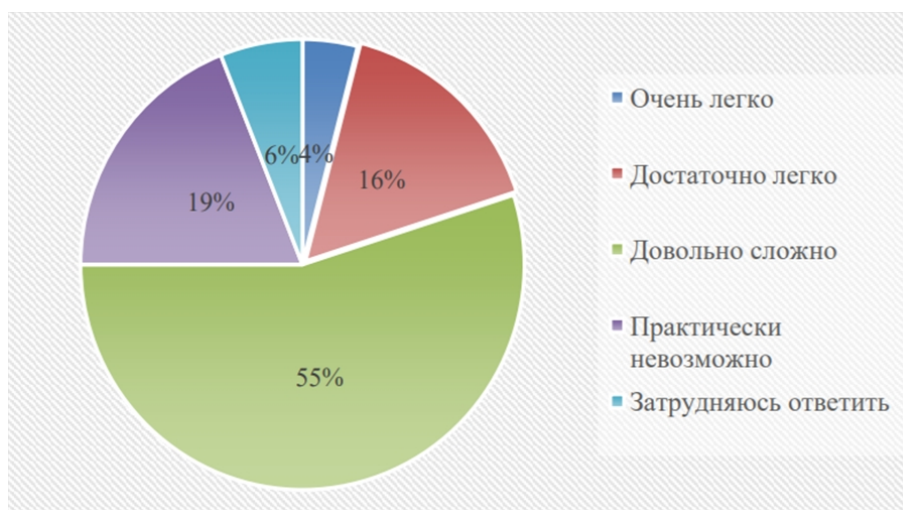


Рис. 2. Рис.2 Опрос ВЦИОМ о карьере на госслужбе

Факторы мотивации	Государственные служащие	Сотрудники, работающие по трудовому договору
экономические прямые	Льготы, бонусы	Зарботная плата, премии
экономические косвенные	Социальный пакет, повышение квалификации труда	Скользкий и гибкий график работы
неэкономические «синтетические»	Карьерные возможности	Похвала и самореализация
неэкономические организационные	Участие в принятии государственных решений, в масштабных проектах	Обогащение труда, делегирование полномочий
неэкономические моральные	Публичное признание	Личное признание
неэкономические социально-психологические	Социальное развитие коллектива, участие в создании общественного блага	Комфортное формальное и неформальное общение, трудовая сплоченность

Рис. 3. Сравнительная характеристика особенностей мотивации труда государственных служащих