

Секция «Ценности патриотизма и профессионализма государственных и муниципальных служащих»

## Анализ ценности патриотизма и профессионализма государственных и муниципальных служащих

Научный руководитель – Назаренко Сергей Владимирович

*Ма Юй*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

*E-mail: aykk@zyluqiao.cn*

Эффективность государственного регулирования в значительной степени зависит от стабильности функционирования государственных институтов. Достижения в деятельности государственных органов являются прямым следствием результатов интеллектуального труда государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие), в связи с чем формирование профессионального кадрового состава входит в число первоочередных задач совершенствования государственного управления.

Удержание высокопрофессиональных кадров в государственных учреждениях требует внедрения технологий, и государственным служащим рекомендуется участвовать в долгосрочной деятельности, направленной на достижение конкретных результатов.

Профессионализм и компетентность, честность и беспристрастность должны быть важными ценностями, к которым должен стремиться каждый государственный служащий.

Мотивация гражданских служащих является элементом системы управления кадрами государственного органа («единого кадрового цикла») наряду с такими элементами, как отбор, профессиональное развитие, оценка кадров, профессиональная культура и противодействие коррупции.

В Методике нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее - Методика) содержится общее описание системы нематериальной мотивации гражданских служащих, предлагаемой к внедрению в государственном органе на основе положений законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации (далее - гражданская служба) и с использованием раскрываемых в Методике мероприятий нефинансового характера по повышению мотивации гражданских служащих, реализуемых в качестве кадровых технологий.

Учитывая то, что на мотивацию гражданских служащих оказывают влияние множество факторов, связанных с прохождением гражданской службы, Методика ориентирована на ее использование руководителями и кадровыми службами государственных органов, а также непосредственным руководителем гражданского служащего. [1]

Чтобы лучше понять фундаментальные причины формирования таких ценностей, необходимо указать на некоторые важные соответствующие определения в данном исследовании:

1. **Потребность** [2] - состояние недостатка в чем-либо, стимулирующее деятельность, направленную на восполнение этого недостатка.

2. **Мотивы**[3] - потребности в комфортных организационно-технических и психофизиологических условиях гражданской службы, признании результатов профессиональной деятельности и самореализации гражданских служащих.

3. **Ценности государственного органа** - основы моральных, этических и нравственных ориентиров деятельности гражданских служащих, направленные на достижение целей, задач и реализацию миссии государственного органа.

4. **Мотивация гражданских служащих**[3]- стимулирование гражданских служащих к эффективному, результативному и добросовестному исполнению ими своих должностных обязанностей.

5. **Мероприятия по нематериальной мотивации** - меры воздействия, реализуемые в целях удовлетворения мотивов для обеспечения приверженности гражданских служащих ценностям и иным составляющим профессиональной культуры государственного органа[4].

6. **Нематериальная мотивация гражданских служащих** - совокупность мер воздействия, направленных на побуждение к эффективному, результативному и добросовестному исполнению должностных обязанностей, не предполагающих денежных и других материальных поощрений.

Основой для формирования системы нематериальной мотивации гражданских служащих в государственном органе являются положения пункта 6 части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ), которые к числу приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы относят применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

Мероприятия по мотивации гражданских служащих реализуются в качестве кадровых технологий, способствующих достижению следующих целей:

- получение позитивных результатов в деятельности государственного органа;
  - обеспечение непрерывной качественной работы подразделений государственного органа за счет эффективной и результативной профессиональной деятельности гражданских служащих;
  - повышение приверженности гражданских служащих ценностям, разделяемым в государственном органе;
  - привлечение и удержание профессиональных кадров;
  - повышение действенности влияния на гражданских служащих поощрений и наградений;
  - повышение привлекательности государственного органа на рынке труда;
- повышение удовлетворенности гражданских служащих профессиональной деятельностью, коллективом, государственным органом как работодателем. [5]

Таким образом, можно сказать что система нематериальной мотивации, формируемая в государственном органе, является средством развития его профессиональной культуры. Влияние мероприятий по нематериальной мотивации, проводимых в государственном органе, на мотивы гражданских служащих, позволяющее поддерживать у них ценности, приверженность которым призвана обеспечить эффективную реализацию задач и функций государственного органа.

### Источники и литература

- 1) МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА. Москва, 2018
- 2) Российская социологическая энциклопедия.
- 3) Российская социологическая энциклопедия.
- 4) Более подробно с составляющими профессиональной культуры государственного органа можно ознакомиться в Методике формирования и развития профессиональной культуры государственного органа (<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15>).

5) «Мотивирующие факторы» в соответствии с теорией Ф. Герцберга.