УДК 316

Томаев Б.И.[1]

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих. Анализируется существующая система мотивации и стимулировании государственных и муниципальных служащих, ее достоинства и недостатки. Автором предложены перспективные направления мотивации и стимулирования государственных и муниципальных.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, государственная служба, муниципальная служба.

Tomaev B. I.

ANALYSIS OF MOTIVATION AND STIMULATION OF CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES

Abstract. This article focuses on the motivation and stimulation of civil and municipal employees. The existing system of motivation and stimulation of civil and municipal employees, its advantages and disadvantages analyzed in this article. The author suggests alternative directions of intangible nature motivation and stimulation of civil and municipal employees.

Key words: motivation, stimulation, civil service, municipal service.

Настоящее время характеризуется тем, что очевидной становится востребованность разработки концепции мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, а также методик, направленных на стимулирование труда государственных и муниципальных служащих. Вышеперечисленное особенно необходимо в рамках социально-ориентированной экономики, вектор которой лежит в направлении развития человеческого потенциала, а существование такой экономики, в свою очередь, не представляется возможным в отсутствие мобилизации и внедрения в действие максимально эффективных методик, направленных на увеличение интеллектуального, профессионального и творческого потенциала государственных и муниципальных служащих РФ.

По мнению отдельных российских исследователей, под мотивацией можно понимать такой комплекс движущих сил внутреннего и внешнего характера, которые выступают в качестве побудительного мотива человека к деятельности, а также очерчивают рамки и формы такой деятельности, придавая ей направленность на достижение определенных целей [3].

С точки зрения А.П. Дятлова, огромная роль в том, что касается становления инновационного типа государственной и муниципальной службы Российской Федерации, принадлежит мотивационному ресурсу государственных и муниципальных служащих, причем данный мотивационный ресурс включает в себя вовлечение в структуру ценностных ориентаций государственных и муниципальных служащих таких принципов поведения и нравственных убеждений, которые будут способствовать формированию и воспитанию у государственных и муниципальных служащих этических ценностей прогрессивного характера, а также высокого уровня нравственности, который будет адекватен тем потребностям, которые предъявляет социальная практика и культурные традиции Российской Федерации [2].

Актуальность вышесказанного увеличива-

[1] *Томаев Батраз Ислембекович,* магистрант, Северо-Кавказский институт - филиал РАНХиГС, г. Пятигорск
Tomaev Batraz, undergraduate, The North Caucasian institute-branch of RANEPA, Pyatigorsk

ется тем более, чем больше усиливается значимость и роль российского государственного и муниципального служащего, деятельность которого направлена на то, чтобы достичь максимально эффективного результата.

Несмотря на то, что существует значительное количество научных исследований по вопросам, касающимся мотивации работников, вопросы, касающиеся мотивации и стимулирования в секторе государственной и муниципальной службы, рассмотрены недостаточно. Тем не менее, необходимо отметить, что в последние годы начали появляться исследования, в рамках которых проводится анализ личности работников как государственных, так и негосударственных организаций. К таким исследователям можно отнести таких, как Е.П. Ильин, В.И. Ковалев, А.Б. Купрейченко, В.В. Новиков, С.А. Цветков и др.

Если же вести речь о зарубежном опыте, то в период последних 20 лет государственная и муниципальная служба ряда государств Запада подверглась качественным изменениям, но реформы в данной отрасли еще не завершены. Что же касается аналитиков и идеологов Соединенных Штатов Америки, Канады и Великобритании (в качестве примера можно привести П. Айххорна), то они предлагают по-новому понимать задачи государственной и муниципальной службы, что, в свою очередь, должно привести к изменениям в подготовке работников административного аппарата. [2]

Опыт Российской Федерации говорит о том, что в нашей стране имеют место два типа мотивации, а именно: метод «кнута и пряника». В данной ситуации положительная и отрицательная мотивации основываются, соответственно, на положительных и отрицательных стимулах. Так, например, умозаключение «Если я выполню свою работу качественно и в срок, то я получу премию» – это пример положительной мотивации, а умозаключение типа «Если я перестану делать ошибки в отчетах, то меня перестанут наказывать лишением премии» – представляет собой отрицательную мотивацию.

Имеются также такие виды мотивации и стимулирования, как устойчивые и неустойчивые, а также актуальные и потенциальные.

В качестве основного направления мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих выступает стимулирование материального характера. Значительную роль в данной ситуации играют разнообразные надбавки к должностному окладу государственного или муниципального служащего, а также выплаты премиального характера.

Тем не менее, необходимо отметить, что, несмотря на то, что заработная плата, равно как и иные поощрительные выплаты официального характера, являются весьма значительными для подавляющего большинства населения Российской Федерации, для отдельных лиц они не представляют собой ключевых побудительных факторов для занятия должностей государственной и муниципальной службы. В данном случае происходит как раз обратное, поскольку сама должность выступает в качестве своеобразного «трамплина» для улучшения собственного благосостояния и увеличения собственных финансовых средств. К сожалению, никакие ограничения и запреты, имеющие место в данной сфере на протяжении нескольких последних десятков лет, не способствуют изменению этой ситуации. В полной мере осознавая данный факт, правительство делает попытки отрегулировать данную ситуацию путем увеличения окладов работников государственной и муниципальной службы. Так, например, М.А. Топилин, министр труда и социальной защиты РФ, высказался о том, что «заработные платы чиновников в России нельзя назвать запредельными, наоборот они очень низкие, а региональные власти испытывают кадровый голод» [5]. Вероятно, именно по данной причине, а также принимая в качестве руководства к действию один из «майских» указов Президента РФ В.В. Путина 2012 года, а именно: о совершенствовании системы государственного управления, Министерство финансов планирует затратить в ближайшие три года на мотивацию федеральных государственных служащих сумму, равную 462 миллиардам рублей. Повышенный интерес вызывает тот факт, что описываемый проект увеличения заработной платы государственным и муниципальным служащим представлен в самый разгар санкций, применяемых странами Запада к Российской

Федерации. Поскольку именно в данный период Российской Федерации остро не хватает финансовых средств, решение проблемы финансирования данного проекта Правительство РФ видит посредством так называемого «бюджетного маневра», который предусматривает, что ставки НДФЛ и НДС могут увеличиться на 1-2%, а помимо этого возможно также введение регионального налога с продаж в размере 3-5%. Не вызывает сомнения тот факт, что тяжесть данных налогов будет возложена на плечи рядовых граждан.

По оценкам экспертов, принятие данного проекта Министерства финансов даст возможность ежемесячной доплаты каждому государственному и муниципальному служащему в размере 58 000 руб., а также в два раза увеличить их среднюю зарплату к 2018 году [6].

В связи со сказанным выше, целесообразность мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих к более эффективной деятельности на своих постах посредством увеличения и так весьма высоких заработных плат, вызывает закономерные сомнения.

В связи с тем, что некоторые исследователи считают уровень и роль заработной платы государственных и муниципальных служащих низкими, можно воспользоваться тем советом, который Р. Хайнлайн дал в одном из своих романов, а именно – государственные деятели сами должны платить государству за возможность работать на той или иной должности государственной или муниципальной службы, причем чем выше должность и чем больше властные полномочия, тем дороже должна стоить должность [12].

Следует согласиться с тем, что в той ситуации, которая сложилась на данный момент, такое решение дало бы возможность частичного снижения дефицита бюджета Российской Федерации. Необходимо также отметить, что отдельные чиновники зарубежных государств следуют данному правилу, специально отказываясь от заработной платы при вступлении в должность государственной или муниципальной службы.

Тем не менее, в полной мере осознавая тот факт, что реализовать данное предложение нереально, необходимо отметить, что мотивация и стимулирование государственных и муниципальных служащих в современных условиях Российской Федерации должны базироваться на стремлении следовать нормам и ценностям общества, а также на перспективах карьерного роста и на отдельных аспектах, касающихся самореализации, то есть, на чем угодно кроме финансового аспекта.

Также необходимо особо остановиться и на другой негативной черте материального стимулирования государственных и муниципальных служащих. В соответствии со словами А.А. Божья-Воля, зачастую оплата труда государственных и муниципальных служащих Российской Федерации базируется не на результатах той работы, которую они выполняют, и не на их профессионализме, а на служебном статусе и выслуге лет [1]. Безусловно данный факт приводит к недовольству тех государственных и муниципальных служащих, у которых пока нет подобной привилегии, что, в свою очередь, ведет к снижению уровня мотивации к профессиональной деятельности с полной отдачей. Иными словами можно сказать, что если вести речь о материальном стимулировании как об одном из факторов увеличения мотивации государственных и муниципальных служащих, то оплата их труда должна основываться только на том, насколько результативна их деятельность.

Помимо вышесказанного, в качестве еще одной причины недовольства государственных и муниципальных служащих можно назвать их мнение о том, что уровень их заработной платы является низким. Многие из них полагают, что они достойны большей заработной платы за ту работу, которую они выполняют, но несмотря на это, государство не может в полной мере удовлетворить их желания, что, в свою очередь, ведет к снижению их уровня мотивации. В подтверждение сказанного выше можно привести выдержку из доклада Управления Министерства Юстиции Российской Федерации по Тюменской области, а именно: «В настоящее время используется система оплаты труда, которая мало соответствует экономическим методам управления, не ставит результаты труда государственного служащего в зависимость от общего

социально-экономического развития страны (региона), не стимулирует государственного служащего к сознательному, целенаправленному исполнению должностных обязанностей, не позволяет материально обеспечить и защитить служащего» [11].

Соответственно, в отношении мотивации и материального стимулирования государственных и муниципальных служащих, можно прийти к выводу о том, что использование финансовых форм мотивации является допустимым, но только в качестве оценки результативности деятельности государственных и муниципальных служащих, а отнюдь не других условий. Та система финансовой мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, которая существует на настоящий момент, требует полного пересмотра и изменения, после которого она, возможно, сможет выступить в качестве эффективного фактора мотивации.

Значительно более правильным и целесообразным было бы разработать нематериальные формы мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих. По мнению Ремезова А.А., в качестве активных факторов мотивации в данной ситуации могли бы выступить такие, как профессиональный и карьерный рост, возможность личностного развития, удовлетворение карьерных притязаний, возможность реализации творческого потенциала, наличие системы обучения, полная осведомленность о планах и задачах работы [9].

Также к методам положительного воздействия на мотивацию можно отнести регулярное выражение благодарности, организация корпоративных мероприятий для сплочения коллектива, публичное признание достижений [9]. Отдельные исследователи также в качестве мотивационного фактора рассматривают создание отдельной среды, в которой государственные и муниципальные служащие могли бы общаться между собой [7]. Безусловно, наличие благоприятного психологического климата может выступать в качестве весьма значительного фактора трудовой мотивации, особенно для тех работников, которым по должности необходимо заниматься совместным решением сложных проблем. В качестве еще одного из весьма действенных способов можно предложить приглашение государственных и муниципальных служащих в качестве официальных гостей или экспертов на различные мероприятия [10]. Это позволит им почувствовать собственную значимость как специалистов в своей области, а также будет способствовать повышению их репутации.

Таким образом, можно сделать вывод, что существует значительное количество возможностей создания и внедрения различных нефинансовых форм мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих. Однако, в основе данных форм должно лежать правило о том, что все они должны лежать в направлении осознания государственными и муниципальными служащими своего назначения, места и роли в государственной и муниципальной службе. Иными словами, можно сказать, что результатом воздействия вышеописанных факторов должно стать появление внутренней мотивации, подавляющей внешнюю. Более того, необходимо согласиться с тем, что использование любых факторов мотивации и стимулирования (как материальных, так и нематериальных) не будет давать желаемых результатов до тех пор, пока государственные и муниципальные служащие самостоятельно не осознают тот факт, что их деятельность действительно необходима и является востребованной в жизнедеятельности социума в целом.

Таким образом, очевидно, что мотивация трудовой деятельности государственных гражданских служащих имеет ряд особенностей. Первоочередной задачей является обеспечение ряда специальных условий для трудовой мотивации государственных служащих, которые будут способствовать их профессиональной и творческой реализации, формировать нравственные ценности, побуждать к соблюдению этических принципов служебной деятельности, что, несомненно, позволит повысить результативность российской государственной службы в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Божья-Воля А.А. Оценка результативности государственных служащих руководящего состава: международный опыт и российские перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2009. – №2. – С. 33-35.
2. Дятлов А.П. Мотивация государственных служащих. – М.: Лаборатория Книги, 2012. – 105 с.
3. Захарова Т.И., Гаврилова С.В. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2010. – 264 с.
4. Ковалева М.А. Проблемы мотивации и стимулирования в профессиональной деятельности государственных служащих // Ученые записки. – 2005. – № 2. – С. 67.
5. Минтруд: Зарплаты госслужащих в России зачастую крайне низкие. Интернет-ресурс «Audit-it». URL: http://www. audit-it.ru/news/personnel/615561.html (дата обращения: 21.22.2016).
6. Правительство потратит 500 млрд. руб. на удвоение зарплат чиновникам. URL: http://top.rbc.ru/politics/30/07/2014/939975.shtml (дата обращения: 21.22.2016).
7. Профессиональное совершенствование как фактор повышения мотивации труда госслужащих в Российской Федерации // Вопросы структуризации экономики, – 2008. – №2. – С. 44-47.
8. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: Стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 990 с.
9. Ремезов А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 930-933.
10. Способы мотивации труда муниципальных служащих. URL: http://www.kpilib.ru/article.php?page=369 (дата обращения: 21.22.2016).
11. Управление Минюста России по Тюменской области. Мотивация государственных гражданских служащих: проблемы и пути решения. URL: http://to72.minjust.ru/node/2795 (дата обращения: 21.22.2016).
12. Хайнлайн Р.Э. Луна – суровая хозяйка / Пер. Шутцер Н.П. – М.: Эксмо, 2006. – 322 с.