УДК 35.08

Зайцев Д.К.[1]

ЗАВИСИМОСТЬ ПРЕСТИЖА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ОТ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается зависимость престижа государственной гражданской службы от системы мотивации. Автор приходит к выводу о том, что существующие материальные элементы мотивации государственных гражданских служащих не являются совершенными, а нематериальные стимулы практически отсутствуют, необходимо уделить особое внимание немонетарным методам стимулирования государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: мотивация; стимулирование; мотивация трудовой деятельности гражданских служащих; репутация; зависимость престижа.

Zaitsev D.

THE DEPENDENCE OF THE PRESTIGE OF THE STATE CIVIL SERVICE THE SYSTEM OF MOTIVATION

Abstract. The paper considers the dependence of the prestige of the civil service on the system of motivation. The author comes to the conclusion that the existing material elements of motivation of civil servants are not perfect, and non-material incentives are practically absent, it is necessary to pay special attention to non-monetary methods of stimulation of civil servants.

Keywords: motivation; stimulation; motivation of labor activity of civil servants; reputation; dependence of prestige.

Каждый человек нуждается в признании, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, уважение окружающих людей, и возможности уважать самого себя. Удовлетворение потребности в оценке, уважении порождает у человека чувство уверенности в себе, чувство собственной значимости, силы, адекватности, чувство, что он полезен и необходим в этом мире. Потребности этого уровня подразделяются на два класса:

1. Желания и стремления, связанные с понятием «достижение». Человеку необходимо ощущение собственного могущества, адекватности, компетентности, ему нужно чувство уверенности, независимости и свободы.

2. Потребность в репутации или в престиже, потребность в завоевании статуса, внимания, признания, славы. Престиж, как форма признания кого-либо или чего-либо, основанная на высокой оценке и уважении в обществе напрямую зависит от условий работы и «социального пакета», качество которых гарантирует государство своим работникам. Престиж относится к мотивационной группе потребностей в признании.

На повышение престижа государственной гражданской службы направлены различные региональные и федеральные программы, указы Президента РФ и распоряжения Правительства. В числе основных – направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы обозначено повышение престижа гражданской службы посредством совершенствования системы мотивации [5].

Распоряжением Правительства Российской Федерации утвержден план мероприятий по реализации данных направлений [11].

Существующая система мотивации состоит из таких компонентов как: государствен-

[1] *Зайцев Дмитрий Константинович*, Инженер отделения войсковой части 85906, e-mail: favoritka.24@mail.ru
Dmitry Zaitsev, Engineer of the military unit 85906, e-mail: favoritka.24@mail.ru

ные гарантии, оплата труда, вероятность карьерного роста, аттестация, ротация, обучение и ответственность. Не явное влияние на мотивацию сотрудников оказывает конкурсный отбор. Данные элементы системы мотивации основываются на социально-правовом статусе и правовом положении государственного гражданского служащего, который состоит из следующих элементов:

– прав;
– обязанностей;
– запретов;
– ограничений;
– требований к служебному поведению;
– оплата труда;
– ответственности и гарантий.

Социально-правовой статус госслужащего – это меры должного и возможного поведения государственного служащего, которые установлены государством. Одним из компонентов системы мотивации являются государственные гарантии, которые создают подходящие условия работы и мотивируют сотрудников на результативное выполнение работы. А также они гарантируют правовую и социальную защищенность госслужащих.

К основным государственным гарантиям относится:

– равные условия оплаты труда;
– создание комфортных условий работы;
– возмещение командировочных расходов;
– медицинское страхование государственных служащих и членов семей
– жилищная субсидия и т.п. [3].

Оплата труда для государственных гражданских служащих является наиболее конкретным стимулом.

Денежное содержание госслужащего состоит из 3 частей:

– месячный оклад в соответствии с занимаемой должностью;
– оклад за классный чин;
– иные выплаты [3].

А по отдельным должностям уже устанавливаться единое денежное содержание, где учтены все выплаты (например, за классный чин, выслугу лет), не считая премий иежемесячных денежных поощрений. К дополнительным выплатам относятся:

– надбавки за стаж от 5 до 15 лет, за выслугу лет от 10% до 30%;
– премии за важные и сложные задания;
– ежемесячные поощрения;
– единовременные выплаты при предоставлении отпуска (в размере двух месячных окладов) и материальной помощи;
– районный коэффициент (для труднодоступных регионов и регионов крайнего Севера) [3].

Поощрения и награждения мотивируют служащих на качественное выполнение работы и на увеличение лояльности к органу исполнительной власти. Также они оказывают воздействие и на служебную дисциплину. Их применение основывается как на благодарности за отлично выполненную работу, так и на безупречном выполнении своих служебных обязанностей.

Поощрения и награждения бывают таких видов как:

– объявление официальной благодарности и выплата денежного поощрения в соответствие с этим;
– награждение почетной грамотой;
– выплата единовременного поощрения в честь выхода на пенсию;
– награждение знаками отличия или орденами [3].

Этот элемент системы мотивации совмещает в себе как материальные, так и нематериальные способы. Нематериальные стимулы не должны оставаться без внимания на государственной гражданской службе, так как оплата труда и выплаты разнообразных поощрений производится из федерального бюджета, а он ограничен.

Значимую роль играет конкурсный отбор, который дает гарантию того, что на государственную гражданскую службу придет высококвалифицированный и ответственный работник. Существует несколько принципов отбора: профессионализм и компетентность, а также принцип равного доступа граждан к государственной службе. Конкурсный отбор не применяется при назначении на такие категории как «руководителей» и «помощников (советников)», при заключении срочного служебного контракта и при назначении на

должность гражданской службы гражданина, состоящего в кадровом резерве, который был сформирован на конкурсной основе [3].

В процессе прохождения государственной гражданской службы необходимо предоставлять возможность карьерного роста. Процесс прохождения государственной гражданской службы является мотивом для поступления на государственную службу или для увеличения эффективности деятельности сотрудника. Элементами прохождения государственной службы является: поступление на государственную гражданскую службу, период адаптации, аттестация, перевод на другую должность, присвоение чинов, поощрение, привлечение к ответственности, прекращение службы.

Продвижение по службе считаться не только материальным стимулом, так как вследствие этого происходит повышение материального стимулирования, удовлетворяются потребности в сопричастности к принятию наиболее важных, значимых решений, заинтересованность в деятельности начинает постепенно расти, а также и эффективность деятельности самого работника.

Кроме того, проведение ротации влияет на повышение эффективности гражданской службы и является мерой противодействия коррупции. Осуществление происходит в пределах одной группы должностей, где должен быть учтен уровень квалификации, образование, а также стаж государственной службы. В порядке ротации должности замещаются на срок от 3 до 5 лет.

Ротация сотрудников – это перевод или перемещение персонала с одной должности на другую в одной сфере деятельности. Ключевой фактор в ротации персонала – это именно смена занимаемой должности. Чаще всего под сменой должности подразумевается (Рисунок 1):

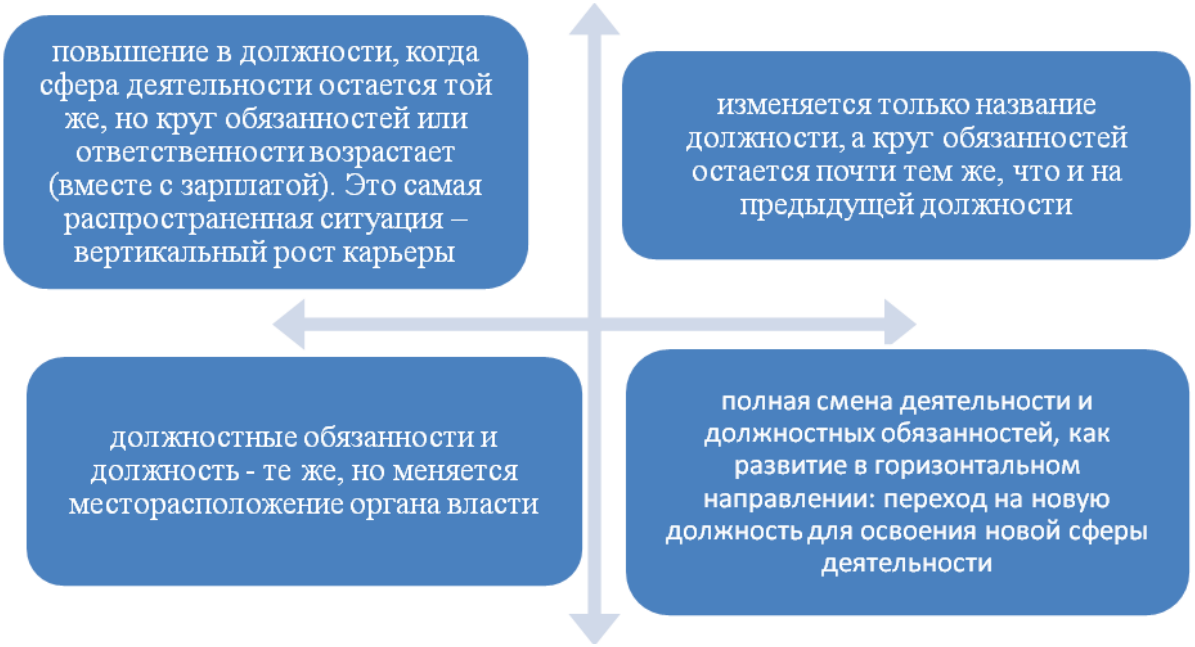


Рисунок 1 – Варианты смены занимаемой должности

В должностной иерархии сотрудник остается на той же ступени, зарплата остается почти без изменений, государственный служащий выполняет иные функции, учится новому, благодаря чему становится более ценным специалистом. Правом госслужащего является отказ от замещения должности в порядке ротации (при наличии заболевания, в соответствие с которым предлагаемая должность противопоказана или, если проживание в другом месте невозможно в соответствие с предлагаемой должностью.

К деятельности сотрудника может мотивировать повышение или понижение по карьерной лестнице, поощрение и ответственность, а в какой-то степени и аттестация.

Аттестация – это процесс, в котором определяется, соответствует ли сотрудник предъявляемым к нему требованиям в соответствии с занимаемой им должностью. Она должна проводиться раз в три года, но также она может быть и внеочередной и позволяет попасть в кадровый резерв, что является стимулирующим фактором, а также позволяет увеличить чувство ответственности за выполненную работу. Ранее указанного срока аттестация может проводиться только по двум причинам: было принято решение о сокращении штата, или об изменениях условий труда (например, переход на электронный документооборот). Мотивирующим фактором является возможность по итогам аттестации пойти на профессиональную переподготовку и быть включенным в резерв для замещения вакантной более высокой должности. Как фактор материального стимулирования выступает квалификационный экзамен в целях присвоения классного чина. Экзамен сдают государственные служащие, с которыми заключены срочные контракты. Присвоение классного чина увеличивает оплату труда и повышается статус государственного служащего. Процесс продвижения по службе взаимосвязан с обучением. Если продвижение является мотивирующим фактором, то обучение неявно связано с мотивацией тоже. Следовательно, чем образованнее человек, тем больше вероятность повышения его в должности. Существует обучение двух видов, по месту работы и вне места работы. Несмотря на то, что обучение приносит большую эффективность, этот метод связан с большим количеством временных и финансовых издержек. Данный тип обучения в первую очередь отрывает государственного служащего от работы и в то же время, в большей степени, удовлетворяет его потребности в личностном и профессиональном росте. Мотивация труда госслужащих выглядит в виде системы, состоящей из положительных и отрицательных стимулов. Ответственность будет являться отрицательным стимулом, и выражаться в применении разного рода санкций, которые установлены законодательством, за допущение проступков и за совершение преступлений при прохождении государственной гражданской службы.

Ответственность бывает нескольких видов:

1. Дисциплинарная ответственность, она выражается в применении дисциплинарного взыскания за нарушение правил прохождения государственной службы. Это может быть:

– замечание;

– выговор;

– увольнение с государственной службы.

2. Дисциплинарное взыскание применяется в течение месяца со дня обнаружения правонарушения. Дисциплинарные взыскания имеет отличительную особенность, если в течение года после применения дисциплинарного взыскания не было новых дисциплинарных взысканий, то первое взыскание «сгорает» [3].

3. Административная ответственность. Ее государственный служащий несет на общих основаниях с соответствие с Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации РФ. Этот тип ответственности наступает в связи с административным правонарушением. Административная ответственность устанавливается не только тем органом, где числится госслужащий, а всеми органами власти. Наложение данной ответственности осуществляется специальными органами и в том числе судами. Она может применяться ко всей организации, а не только к отдельному человеку.

4. Материальная ответственность. Может наступить за причинение ущерба юридическому лицу или государству. Помимо материального возмещения ущерба при наступлении ответственности такого рода на госслужащего также налагается и дисциплинарное взыскание. Наступать может как в административном порядке, так и по решению суда. На сегодняшний день не выработаны правила применения такой ответственности конкретно к госслужащим, поэтому она регулируется трудовым законодательством.

5. Уголовная ответственность. Для госслужащих ее наступление происходит на общих основаниях. Как можно заметить, система отрицательных стимулов в виде разных видов ответственности достаточно развита. Она является не только воспитательным, но и предупреждающим элементом поведения государственных служащих.

Система мотивации госслужащих является достаточно сложной и комплексной. Следует учитывать, что для персонала немаловажное значение имеет нематериальное вознаграждение. Его ожидание непосредственно связано с психологией работников, которым необходимо узнавать оценку своего труда посредством непосредственных отношений «работодатель-подчиненный». Примером нематериальных стимулов могут служить: продвижение по службе (следствием которого является повышение материального стимулирования) или сопричастность работника к принятию важных, значимых решений в рамках деятельности организации.

Материальное стимулирование, о котором говориться в Указе Президента, это не единственный стимул. Нематериальные стимулы на государственной гражданской службе – это также часть политики управления персоналом в системе государственной службы в целом.

Престиж государственной службы вырастет, если служащие будут поступать на работу и, в дальнейшем стимулироваться, по результатам проведения оценки их квалификации, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств и мотивации, осуществляемой в рамках процедур конкурсного отбора, отбора без проведения конкурса, формирования и использования кадрового резерва, а также организации ротации.

Субъекты РФ имеют полномочия включать в законы о государственной службе дополнительные гарантии исходя из возможностей регионального бюджета.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1) Долгиев М.М. Особенности и стимулирование труда государственных гражданских служащих: Дис. ... канд. экон. наук. М., 2011. 230 с.
2) Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.-практ. пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. М.: Проспект, 2013.
3) Мухаметлатыпов Р.Ф., Бикбулатова Г.Г. Государственные гражданские служащие как специфические субъекты трудовых отношений // Молодой ученый. 2013. № 5. С. 356-359.
4) Ремезов А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих // Молодой ученый. 2016. № 11. С. 930-933. URL https://moluch.ru/archive/115/31115/ (дата обращения: 16.09.2018 г.)
5) Рогожкин А. Государственные служащие: особо ответственный труд – особая мотивация // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 11.
6) Семенов С.А., Апрелов Е.А., Киричек А.И. Мотивация государственных гражданских служащих в условиях менеджериальной модели государственного управления [Электронный ресурс] // Портал материалов научно-практических конференций «СибАК». URL: http://sibac.info/12777 (дата обращения 23.09.2018 г.)