

Научная статья

УДК 614.849

doi: 10.34987/2712-9233.2024.57.44.006

Мотивация государственных служащих в органах власти субъектов российской федерации: современное состояние и пути оптимизации

*Денис Дмитриевич Донников¹
Полина Васильевна Дурновцева²*

¹ФГБУ СЭУ ФПС ИПЛ по Новосибирской области

²Новосибирский государственный технический университет

Автор ответственный за переписку: Денис Дмитриевич Донников, ipl54@ipl54.ru

Аннотация. В данной статье рассматривается современное состояние мотивации государственных служащих и предлагаются пути оптимизации этого процесса. Рассмотрена и определена роль экономической и неэкономической составляющей в стимулировании государственных служащих. Проведён анализ достаточности выполняемых мер по мотивации государственных служащих. Рассмотрены наиболее актуальные формы мотивации государственных служащих в Российской Федерации. Определена необходимость доработок системы мотивации государственных служащих и предложены пути решения.

Ключевые слова: мотивация, пути оптимизации, мотивация госслужащих

Для цитирования: Донников Д.Д., Дурновцева П.В. Мотивация государственных служащих в органах власти субъектов российской федерации: современное состояние и пути оптимизации // Актуальные проблемы безопасности в техносфере 2024. № 2 (14) С.23-27
URL:<https://doi.org/10.34987/2712-9233.2024.57.44.006>

Motivation of civil servants in the authorities of the constituent entities of the Russian Federation: current state and ways of optimization

*Denis D. Donnikov¹
Polina V. Durnovtseva²*

¹FSBI SEU FPS IPL in the Novosibirsk region

²Novosibirsk State Technical University

Corresponding author: Denis D. Doynikov, ipl54@ipl54.ru

Annotation. This article examines the current state of motivation of civil servants and suggests ways to optimize this process. The role of the economic and non-economic components in stimulating civil servants is considered and determined. The analysis of the sufficiency of the measures taken to motivate civil servants is carried out. The most relevant forms of motivation of civil servants in the Russian Federation are considered. The necessity of improvements to the motivation system of civil servants is determined and solutions are proposed.

Keywords: motivation, ways of optimization, motivation of civil servants

For citation: Donnikov D.D., Durnovtseva P.V. Motivation of civil servants in the Authorities of the Subjects of the Russian Federation: current state and ways of optimization // Actual problems of safety in the technosphere 2024. No. 2 (14). P. 23-27. URL:<https://doi.org/10.34987/2712-9233.2024.57.44.006>

Тема мотивации государственных служащих в органах власти субъектов Российской Федерации является актуальной и востребованной. В рамках последних лет произошли изменения на территории Российской Федерации, которые подчеркнули необходимость и значимость улучшения эффективности государственной службы.

Государственные служащие - основа государственной структуры. Обладая необходимыми навыками, определенными желаниями и придерживаясь определенных ценностей, а также следуя установленным правилам и нормам, государственный служащий способен выполнять свою работу на профессиональном уровне. Именно стремление и способность государственного служащего к высокому профессионализму в выполнении своих обязанностей являются одним из важнейших факторов успешной работы государственного органа.

Эффективность работы государственных органов зависит в значительной степени от мотивации и профессионализма их сотрудников. Именно поэтому вопрос стимулирования и мотивации государственных служащих является одним из ключевых в организации их работы.

Активная и высокая мотивация госслужащих играет ключевую роль в обеспечении эффективности и качества работы государственных структур. Мотивированные сотрудники обладают большей энергией и стремлением к саморазвитию, что способствует повышению профессионализма и эффективности их деятельности. Они более ответственно подходят к выполнению поставленных задач и чаще готовы принимать на себя ответственность за результаты своей работы.

Несмотря на значимость данной темы, существуют недостатки в исследованиях, посвященных мотивации госслужащих на региональном уровне, в том числе в органах власти и правоохранительных органах субъектов Российской Федерации. Одним из заметных недостатков можно отметить ограниченную методологию исследования. Часто в работах отсутствует комплексный подход к анализу мотивации, что может привести к упущению важных аспектов в понимании причин поведения госслужащих.

Целью данной работы является исследование и анализ современного состояния и определение путей оптимизации мотивации государственных служащих в правоохранительных органах субъектов Российской Федерации, а также гражданских служащих в органах власти субъектов РФ.

Современное состояние мотивации госслужащих

Перед обсуждением ключевых аспектов, формирующих эффективную систему мотивации сотрудников государственных служащих, необходимо определиться с понятием «мотивация».

Мотивация - внутренний процесс, определяющий самостоятельный, осознанный выбор индивидом определенной модели поведения, с целью удовлетворения возникающих в различных жизненных ситуациях потребностей. Данный выбор человек производит как под влиянием внешних факторов (стимулов), так и внутренних, называемых мотивами. [1]

Методы, используемые в системе мотивации сотрудников, можно разделить на две большие категории: экономические и неэкономические. [2]

Применение экономических методов управления обусловлено экономическими стимулами, которые предполагают материальное поощрение за достижение определенных целей и выполнение задач. Эти стимулы направлены на достижение определенных результатов и обеспечивают материальное вознаграждение за проделанную работу.

Экономические методы управления обусловлены материальными стимулами. Они предполагают материальную мотивацию, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или заданий, и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы. Применение экономических методологий тесно связано с разработкой всестороннего рабочего плана, а также с мониторингом и регулированием его осуществления. Кроме того, эти методы также используются для стимулирования производительности труда путем установления рациональной компенсационной структуры, которая способствует обеспечению определенного количества и качества

труда, в то же время налагая штрафы за подпольную производительность как по количеству, так и по качеству. [2]

Рассмотрим неэкономические методы мотивации. Одним из наиболее успешных способов является улучшение условий труда на рабочем месте и формирование позитивной обстановки в коллективе.

Неэкономические приемы используются для стимулирования социальной активности сотрудников. Они направлены на влияние сферы интересов и сознания работников. Эти методы включают разнообразные приемы, разработанные специалистами в области социологии и психологии. [2]

Эффективность данных методов проявляется исключительно в их симбиозе. При недостатке хотя бы одного из них снижается общий стимул у сотрудников, что приводит к потере персонала и, в конечном итоге, к дефициту кадров в данной отрасли. Поэтому и необходимо оптимизировать систему мотивации государственных служащих.

В целом, задачи мотивации связаны с тем, чтобы помочь человеку двигаться вперед, достигать успеха, развиваться и ощущать удовлетворение от своих достижений. Однако на сегодняшний день существуют определенные расхождения в понимании этого термина.

Вопрос современного состояния мотивации федеральных госслужащих предлагается для начала рассмотреть на примере сотрудников ГПС МЧС России.

Зачастую деятельность сотрудников МЧС осуществляется в экстремальных условиях из-за внезапного возникновения чрезвычайных ситуаций, нехватки времени на принятие решений, высокой ответственности за жизни других людей, интенсивности физических и психоэмоциональных перегрузок.

В силу нехватки кадрового обеспечения сотрудникам МЧС приходится брать на себя и другие обязанности, которые никак не оплачиваются. Так, например, оформление большого количества документов - решение, уведомление о проверке, акт, предписание, протокол осмотра, проверочные листы, фототаблица, истребование документов, объяснение контролируемых лиц и внесение сведений в реестры, базы данных (ААС КНД, ЕРКНМ, ЕРП) отнимает у госслужащих много сил и времени, что существенно снижает мотивацию.

Как показывает рынок вакансий, средний заработок работника пожарной охраны в 2023-2024 году составляет 35 000 рублей. В сравнении с зарплатами других специалистов бюджетной сферы это, конечно, неправильно. Ранее уже упоминалось, что работа сотрудников МЧС требует значительных физических и моральных усилий, а существующий размер заработной платы не в состоянии компенсировать эти расходы.

Рассмотрим обстановку в повседневной деятельности гражданских государственных служащих. Гражданские госслужащие в основном занимаются отчетной работой и контролируют подведомственные учреждения. Монотонная и объемная работа может рассеивать внимательность сотрудников, приводить к быстрой утомляемости и в следствии снижать интерес к трудовому процессу.

В системе мотивации гражданских служащих РФ также существуют некоторые проблемы. В соответствии со статьей 50 Федерального закона от № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» денежное содержание гражданского служащего состоит из двух частей: основной и дополнительной.

Должностной оклад и оклад за классный чин в совокупности составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего (оклад денежного содержания). Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных госслужащих устанавливаются Указом Президента РФ.

Дополнительная часть, согласно пункту 5 статьи 50 Федерального закона №79-ФЗ, состоит из следующих выплат:

1. ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе;
2. ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада;
3. ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;
4. премии, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий;

5. ежемесячное денежное поощрение;
6. единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь [3].

Суть дополнительной части заключается в увеличении месячного оклада госслужащего. Дополнительную часть заработной платы можно отнести как к постоянной, так и к условно-переменной части. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий не привязаны к конкретным профессиональным достижениям, их размер зависит от усмотрения руководства и ограничен фондом оплаты труда.

Оплата труда госслужащих в РФ является основным мотивом профессиональной деятельности, однако уровень оплаты невысокий по сравнению с коммерческими структурами. Существующие социальные гарантии и поощрения не полностью компенсируют данную разницу, поэтому необходимо изменить систему мотивации и стимулирования труда госслужащих. Также текущее состояние государственного управления, включая деятельность сотрудников, занимающих руководящие позиции, показывает наличие ряда проблем. Среди них можно выделить недостаточную профессиональную мотивацию государственных служащих, преобладание материальных стимулов в их ценностной системе, недоработки в области материального поощрения сотрудников государственных органов, игнорирование нематериальных возможностей.

Пути оптимизации

Оптимизация мотивации государственных служащих является важной задачей для эффективного функционирования государственного аппарата. Для достижения этой цели необходим комплексный подход, включающий несколько мероприятий.

В первую очередь необходимо изменить систему оплаты труда. Как показывает практика, низкая заработная плата, во всех сферах деятельности, негативно сказывается на их мотивации и профессионализме. Поэтому необходимо пересмотреть систему оплаты труда госслужащих, установив справедливые и достойные ставки заработной платы, учитывающие уровень ответственности и сложность выполняемых задач, а также предусмотреть ежегодную индексацию с учётом инфляции.

Также предлагается внедрить эффективную систему поощрений для мотивации государственных служащих. Вознаграждения могут предоставляться в виде дополнительных бонусов, премий или увеличения заработной платы в зависимости от их профессиональных достижений.

Другим важным фактором, который может повлиять на мотивацию государственных служащих в правоохранительных органах, является создание благоприятной корпоративной культуры и рабочей атмосферы. Это включает в себя установление ясных целей и ожиданий, поддержку и признание достижений, а также проведение регулярных оценок работы и обратной связи. Важно, чтобы сотрудники чувствовали себя частью команды и готовы были работать вместе на достижение общих целей.

Кроме того, для эффективной оптимизации мотивации государственных служащих необходимо учитывать индивидуальные потребности и мотивы каждого работника. Это может быть достигнуто через проведение индивидуальных разговоров, опросов и анкетирования, чтобы выявить и понять, что именно мотивирует каждого сотрудника. Такой подход поможет создать персонализированные мотивационные программы, что в свою очередь приведет к более эффективной работе и лучшим результатам.

Заключение

Проанализировав современное состояние мотивации госслужащих, приходим к выводу, что имеющаяся система в нашей стране требует серьезных доработок, в том числе, комплексного подхода, включающего изменение системы оплаты труда, внедрение системы стимулирования и развития персонала, а также создание условий для профессионального роста. Эти меры помогут повысить мотивацию служащих, улучшить их профессионализм и эффективность работы, что в конечном итоге приведет к более качественному предоставлению государственных услуг.

Внедрение этих мер позволит создать эффективную и комплексную систему мотивации, которая привлечет, удержит и будет мотивировать высококвалифицированных государственных служащих.

Эффективное государственное управление требует высокой мотивации у сотрудников, которые должны быть полностью преданы своей работе и целям организации. Они должны быть вдохновлены и готовы прилагать максимум усилий для достижения общих целей.

Повышение мотивации сотрудников государственных органов также способствует улучшению качества предоставляемых услуг гражданам. Мотивированные работники более активно взаимодействуют со своими клиентами, стараются удовлетворить их потребности и запросы, стремятся обеспечить высокий уровень обслуживания и уважительное отношение. Это помогает создать благоприятную атмосферу, улучшить удовлетворенность граждан и повысить их доверие к государственным органам.

В целом, улучшение мотивации персонала в государственных органах играет ключевую роль в повышении эффективности управления, качества предоставляемых услуг и доверия граждан к властям. Реализация эффективных механизмов стимулирования и поддержки работников является необходимым условием для эффективного функционирования государственной машины и обеспечения устойчивого развития общества.

Список использованных источников

1. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебное пособие / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2014. –400 с.
2. Шмырева М. Б. Классификация современных методов мотивации сотрудников ГПС МЧС / Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2013. №1 (4). // Электронная библиотека Cyberleninka: сайт. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-sovremennyh-metodov-motivatsii-sotrudnikov-gps-mchs-1> (дата обращения: 22.05.2024).
3. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 14.02.2024) // КонсультантПлюс: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения 20.05.2024).
4. Бекмурзиева, Х. М. Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы / Х. М. Бекмурзиева // Управление. – 2018. – Т. 6, № 4. – С. 4-9. – DOI 10.26425/2309-3633-2018-4-4-9. – EDN YURMQH.

Статья поступила в редакцию 20.05.2024, одобрена после рецензирования 27.05.2024, принята к публикации 25.06.2024.

The article was submitted 20.05.2024, approved after reviewing 27.05.2024, accepted for publication 25.06.2024.