

Бецан Дарья Олеговна
ассистент кафедры менеджмента,

Каптыпер Ирина Николаевна
студентка 3 курса направления подготовки «Менеджмент»
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. Даля», г. Алчевск

ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОЦЕССА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Статья посвящена анализу особенностей мотивации персонала в сфере государственного управления. Дано определение понятию «мотивация», обосновано значение мотивации государственных служащих. Исследованы положения законодательства ЛНР по мотивации государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба; государственные служащие; мотивация; стимулирование персонала государственной службы.

Постановка проблемы. Для того чтобы государственный служащий успешно реализовывал свои знания, умения, навыки в профессиональной деятельности, должна быть для этого достаточная мотивация. В современных условиях проблемой мотивации является ее несовершенство в сфере государственного управления, недостаточное финансирование мероприятий, направленных на совершенствование мотивации персонала, а также недостаточно уделяемое внимание вопросам мотивации государственных служащих в нормативно-правовых документах.

Анализ исследований и публикаций. Вопросам мотивации труда персонала вообще и государственной службы в частности посвящен достаточно широкий круг трудов зарубежных и отечественных авторов: Дж. Мургеда, Р. Гриффина, Н. Гончарук, Д. Мельничука, А. Кибанова и других. Однако некоторые вопросы определения основных мотиваторов персонала в сфере государственной службы требуют дальнейшего системного изучения.

Изложение основного материала. Эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей государственного служащего, а также правильного использования стимулов к труду. В современных условиях проблема мотивации личности государственного служащего приобрела важное значение, поскольку решение задач, стоящих перед обществом, возможно только при создании надлежащей мотивационной основы, способной побуждать персонал в сфере государственной службы к эффективной деятельности.

Мотивация трудовой деятельности не может действовать без применения современных форм и методов материального стимулирования персонала. Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям государственного служащего.

Мотивация — это процесс сознательного выбора государственным служащим того или иного типа поведения, определяемый комплексным влиянием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [1]. Мотивация государственных служащих влияет на их производительность и направленность на достижение организационных целей [3].

Система стимулирования трудовой активности предполагает оптимальное соотношение рабочего и свободного времени, труда и отдыха. Активизация только материальной мотивации приводит к увеличению интенсивности труда и продолжительности рабочего времени, в результате чего многие работники трудятся с чувством хронической усталости, испытывают постоянные нервно-эмоциональные нагрузки [1].

К государственному служащему возрос интерес как к профессионалу, к его производственным знаниям, умениям, навыкам. Для того чтобы у государственного служащего реализовались возможности, связанные с его карьерным ростом, он должен обладать достаточной мотивацией, поскольку сейчас во взаимоотношениях государства — государственный служащий не является эффективным и создает постоянную опасность невыполнения служебных обязанностей или их сугубо формального исполнения со стороны государственного служащего.

Важнейшим законодательным актом повышения мотивации государственных служащих сегодня является Закон Луганской Народной Республики «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» [2].

В Законе указано: «Оплата профессиональной служебной деятельности гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы» [2].

Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы, которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Согласно статье 47, к дополнительным выплатам относятся:

- 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, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;
- 4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий с учётом обеспечения задач и функций государственного органа (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

б) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счёт средств фонда оплаты труда гражданских служащих государственного органа [2].

Эффективным методом стимулирования персонала к работе является информирование о том, что ждет от него руководство учреждения. Каждый государственный служащий нуждается в том, чтобы то, что он делает, было положительно или отрицательно оценено. Это позволяет ему корректировать свою деятельность.

Согласно статье 52, за безупречную и эффективную гражданскую службу применяются следующие виды поощрения и награждения:

1) объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;

2) награждение почётной грамотой государственного органа Луганской Народной Республики с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;

3) иные виды поощрения и награждения государственного органа Луганской Народной Республики;

4) выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;

5) присвоение почётных званий Луганской Народной Республики;

б) награждение государственными наградами Луганской Народной Республики [2].

Закон ЛНР «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» [2] хотя и формирует законодательную базу современной государственной службы, однако с точки зрения мотивационного обеспечения недостаточно реализует потребности государственных служащих. Следовательно, законодательство требует дальнейшего усовершенствования.

Выводы. Система мотивации персонала в сфере государственной службы должна быть ориентирована на развитие творческого потенциала и способностей государственных служащих, их инициативы, партнерское отношение в коллективе, согласованность интересов личных с интересами организации. Уровень профессионализма и меры мотивации — это два основных показателя, которыми определяется пригодность государственного служащего к государственной службе, оцениваются результаты его деятельности и перспективы карьерного продвижения.

Список использованных источников и литературы

1. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. — М. : ИНФРА-М, 2009. — 524 с.

2. О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики : закон Луганской Народной Республики от 03 июля. 2015 г. № 28-П // Режим доступа: <https://www.nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/984/>.

3. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А.И. Турчинова. — М. : Изд-во РАГС, 2003. — 488 с.