

Секция 6
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

УДК 331.1

Алехина К. А.
студентка 2-го курса магистратуры,
Ульяницкая О. В.
к.э.н., доц.

Донбасский государственный технический университет, г. Алчевск, ЛНР, Россия

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Одной из главных проблем, решаемых при реформировании системы государственного управления, является повышение эффективности труда государственных служащих всех уровней. Теоретически существует ряд факторов, которые способны обеспечить возможность повышения эффективности работы государственных служащих: профессиональные, организационные, материально-поощрительные и другие, которые делятся на внутренние и внешние. Однако применение этих факторов, учитывая тенденции социально-экономического развития государства, в настоящее время используются недостаточно.

Проблемы мотивации труда государственных служащих освещаются в трудах таких ученых Т. Базарова, Х. Бекова, Ю.Г. Волкова, Л. Гохберга, В. Егорова, П. Ковалева, С. Ю. Наумова, Е. В. Масленниковой, Л. И. Найденовой. Работы А.П. Егоршина, Г.А. Гуленкова, Л. Калашниковой, А. Модина, О. Петрова, С. Д. Резника и других авторов.

Все исследования и наработки приводили доказательства возможности и целесообразности использования мотивации для улучшения результатов труда. При этом в системе государственного управления пока отсутствуют системные научно-обоснованные устойчивые и нормированные мотивационные стимулы для повышения эффективности труда за счет активизации проявлений творчества, действенности, ответственности и других способностей работников в процессах деятельности.

Ознакомление с многочисленными определениями понятия «мотивация», предоставленными зарубежными и отечественными учеными для его практического применения в системе управленческого труда государственных служащих с целью повышения эффективности их деятельности, позволило сформировать обобщенное и упрощенное его содержание: мотивация представляет собой совокупность факторов, которые привлекают человека и формируют желание к участию и осуществлению определенного вида труда, внутренней активности и соблюдения необходимых условий трудового поведения, ориентированных на качественное выполнение трудовых действий и достижение высочайших результатов.

Учитывая степень разработанности теоретических основ мотивации труда вообще и государственных служащих, в частности, ее следует определять, как решение задач путем сочетания мотивационных характеристик и привлекательности труда в системе государственного управления с внутренними мотивационными предпочтениями специалистов, что в практической деятельности создает мощное интегрированное влияние на эффективность выполняемого труда. Определение совместимых мотивационных рычагов и их обобщенное формирование позволит их использовать, как мощный инструмент привлекательности труда и привлечение работников к его эффективному осуществлению.

В государственном управлении мотивационные факторы труда государственных служащих формируются в зависимости от характерных черт, сложности, уровня творчества, специфики трудовых процессов, высокой ценностной ориентации задач власти и функций государственного управления, других особенностей, позволяющих поощрять высокопрофессиональных спе-

специалистов с практическими навыками труда. Этот труд реализует большой объем социально-экономических отношений между органами власти и обществом, их конституированную организацию и становится мощным рычагом влияния на устойчивую динамику и активизацию движения управленческих, производственных и социально-экономических процессов.

При построении эффективной системы мотивации к государственной службе и повышения ее привлекательности целесообразно осуществлять влияние на составляющие процессы ее формирования и инновационные способы их реализации в такой последовательности:

- исследование мотивационных факторов привлекательности труда в системе государственного управления;

- исследование мотивационных стимуляторов для участия специалистов в выполнении функций и задач труда в системе государственных органов;

- исследование тождества, совпадения и гармоничности мотивационных характеристик и особенностей труда и внутренних факторов стимулирования специалистов, желающих его выполнять;

- исследование условий гармоничного сочетания мотивирующих характеристик труда и мотивационных стимуляторов у специалистов, желающих его выполнять;

- разработка методологических основ проектирования и построения процессов в системе управления мотивационными основами эффективной деятельности в органах государственной власти [1].

Осуществление каждого из перечисленных этапов должно опираться на сложившуюся информационную, аналитическую основу и другие методические основы анализа элементов и процессов их успешного выполнения.

Мотивационные характеристики управленческого труда государственных служащих следующие:

- социальный статус;

- правовая регламентация; высокая интеллектуальность системы трансформационных процессов труда в новые, информационные и другие условия процессов жизнедеятельности;

- творчество, возможность к самоотдаче и самореализации;

- общественная направленность и компетентность; уважение со стороны окружающих, социальная защищенность, гарантированность оплаты труда; организационная культура и другие благоприятные условия [2].

Приведенные характерные черты мотивационных факторов трудовой деятельности формируют у специалистов государственное мировоззрение, воспитание самодисциплины, потребности к постоянному самосовершенствованию, профессиональному и карьерному росту.

В состав внутренних мотиваторов труда специалистов в системе государственного управления целесообразно отнести: социальные интересы и приоритеты, целенаправленность на предметную деятельность, честность, чувствительность к требованиям граждан, карьерный рост, заработную плату, конкретную ступень служебной карьеры, стабильность и гарантии пребывания на определенной должности, комфортные условия труда, организационную культуру и т. д.

Поскольку внутренние мотивационные потребности работников к тому или иному труду и внешние (мотивационный уровень приемлемости самого труда) всегда тесно взаимодействуют. В управлении мотивацией труда, прежде всего, необходимо использовать такие процессы, методы и механизмы, которые будут способствовать гармонизации и сбалансированности внешних и внутренних мотиваторов, что в совокупности будет порождать новые подходы к повышению желания работников к полной реализации собственного потенциала. В процессе гармонической атмосферы творческой деятельности создаются и условия для обогащения творчества и инновационности труда, а, следовательно, повышения результатов ее процессов.

Для создания условий и получения мотивационного эффекта как источника повышения эффективности труда государственных служащих необходимо проектирование и внед-

рение комплексного интеграционного процесса создания и поддержки мотивационных стимулов, в котором будут учтены внутренние и внешние факторы мотивации и прямая связь с мерами по повышению мотивационности, как самого труда и выполняемых работ, так и отдельных специалистов, и коллективов. Задачи по созданию этих условий их осуществления следует рассматривать в рамках функций мотивации.

Анализируя состав факторов мотивации, следует отметить, что на современном этапе развития экономики государства достаточно большой удельный вес стал занимать фактор оплаты труда. Мотивация, стимулирование и оплата труда, хоть они и тесно связаны между собой и являются рычагами воздействия, имеют собственные особенности, а именно:

- мотивы — внутренние факторы, формирующие интерес к труду с учетом потребностей человека, которые необходимо удовлетворять путем выполнения определенного вида труда и обеспечения его результатов;

- стимул — внешний фактор воздействия, способствующий удовлетворению потребностей, углубляет заинтересованность к творческому труду, к применению инновационных методов труда, овладению новыми знаниями и навыками за счет привилегий;

- заработная плата одновременно является мотивом и стимулом к труду. И хотя она во многом определяет трудовую, творческую и социальную активность, ее нельзя рассматривать как единственный эффективный рычаг результативности труда.

В системе государственной службы уровень заработной платы почти не зависит от работников. Он координируется в зависимости от финансовых возможностей государства и умения власти справедливо и рационально их использовать. Для оплаты труда разных категорий работников применяется единый тарифный подход согласно действующего законодательства Российской Федерации, оплата труда государственных служащих осуществляется по тарифной системе, включающей тарифную сетку, тарифную ставку, схемы должностных окладов и профессиональные стандарты (квалификационные характеристики) [4].

На современном этапе существующие проблемы в системе оплаты труда государственных служащих должны быть определены одним из приоритетных направлений реформы государственного управления.

Основными шагами построения системы мотивации государственных служащих должны стать:

- систематизация научных методических и нормативно законодательных изменений для глубокого понимания явления мотивации труда и его роли в обеспечении эффективности результатов;

- установление и разработка требований труда к специалистам с целью их качественного и эффективного использования в инновационном обеспечении труда;

- формирование условий и подбор работников для выполнения работ на определенных должностях с учетом их интересов, внутренних мотивационных факторов и способностей для дальнейшего развития, и самосовершенствования с применением законодательных требований в части организации конкурсного отбора специалистов на должности государственной службы;

- сравнение тождества мотивационных характеристик труда и мотивационных факторов специалистов;

- определение показателей систематического мониторинга результатов функционирования и реализации процессов мотивации труда в системе государственного управления;

- разработка и реализация концепции институционализации процессов повышения мотивации труда с определением информационного, организационного, социального, психологического и других видов обеспечения построения, течения и регулирования процессов эффективной мотивации труда, которые создают условия для обеспечения высокого имиджа уважения и доверия к государственной власти;

- создание методологического, нормативно-законодательного, информационного и аналитического обеспечения управления процессами мотивации (положений, установок,

приказов и других документов по стимулированию творческого труда, в которых четко определены количественные и качественные виды стимулирования за результаты творческого труда, профессионального роста и возможностей дальнейшего карьерного роста).

Происходящие в стране процессы политической, экономической и социальной трансформации актуализируют проблему повышения эффективности государственного управления, особенно в контексте его реформирования. Многочисленные научные исследования мотивации людей к творческому труду, которые являются инструментом и действенным рычагом осуществления стратегических планов развития государства, свидетельствуют, что труд в органах государственной власти, основанный на знаниях людей, их высокой профессиональности и способностях к творческому применению инновационных механизмов в системе управления, требует разработки достаточных мотивационных стимулов в системе государственного управления для повышения его эффективности.

Список источников

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2016. 464 с.
2. Захарова Т. И., Гаврилова С. В. Мотивация трудовой деятельности. М. : Евразийский открытый институт, 2018. 216 с.
3. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Мотивы и стимулы труда // Экономическая наука современной России. 2016. № 3. С. 52–61.
4. Каверин С. Б. Мотивация труда. М. : Гардарика, 2015. 528 с.