

Секция «Социология государственного управления»

Мотивация труда как фактор повышения эффективности государственных служащих

Якушева Светлана Алексеевна

Студент (бакалавр)

Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия

E-mail: svet.swetla2013@yandex.ru

В нынешних условиях основой любой современной организации или предприятия являются люди, поскольку именно они обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Руководство организации может разработать планы и стратегии, найти эффективные способы передачи и обработки информации, снабдить предприятие современным оборудованием, однако не будет положительного результата, если работники данного предприятия не будут заинтересованы в эффективном исполнении своих должностных обязанностей.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Труд работника будет приносить плоды тогда, когда его личные и профессиональные интересы не будут противоречить целям и миссии организации. Сотрудник мотивирован - значит, он заинтересован. Это создает ситуацию, в результате которой, достигая цели организации, он способствует удовлетворению своих личных потребностей, сознательно выбирая тот или иной тип поведения.

На данный момент проблема повышения мотивации государственных служащих находится в центре внимания не только в России, и за рубежом. Государство в своей деятельности опирается на государственных и муниципальных служащих, а для этого необходимо создать определённые гарантии их эффективной работы. Общими кадровыми проблемами практически для всех систем государственной службы в мире являются низкая продуктивность труда, невысокое желание работать, стремление к продвижению по службе не в результате выполненной работы, а на основе личных взаимоотношений с начальством.

Основными факторами, препятствующими результативной работе у государственных служащих являются:

1. отсутствие зависимости оплаты труда от фактических результатов. Является одним из главных факторов снижения мотивации. Размер денежного содержания государственного гражданского служащего зависит от уровня занимаемой должности, квалификации, выслуги лет, но не зависит от фактических результатов его деятельности, от общего социально-экономического развития страны (региона), допускает равное вознаграждение за неравный труд, то есть несправедливость[2];

2. невысокий профессиональный уровень работников;

3. отсутствие механизма должностного роста. Существование возможности карьерного роста в государственных органах отмечают 65,5 % респондентов, 20,7 % затруднились ответить на вопрос, и 13,8 % не видят перспектив карьерного роста.[1];

4. возложение дополнительных функциональных обязанностей, сверхурочные нагрузки;

5. натянутые отношения с руководством, коллегами.

Даже не смотря на отрицательные стороны, главными мотивами нахождения работников в данной сфере является материальное обеспечение, гарантия постоянной работы, стабильность положения, государственная пенсия, также социальные контакты и хорошие

условия труда.

Стоит сказать, что в мотивации государственных служащих акцент делается на материальное стимулирование. Хотя согласно социологическим исследованиям для самих, материальное удовлетворение занимает последнюю строчку. Так несопоставимость трудовых затрат и вознаграждения за затраченные услуги волнует 39% опрошенных, 16% не довольны неравномерностью рабочей нагрузки, по 15% отсутствие видимых конкретных результатов и отсутствие взаимопонимания и нарушения единой стратегии, 10% моральная неудовлетворенность и только 5% неудовлетворены материальным вознаграждением.[3]

Государственные служащие порой сознательно до конца не используют свои физические и интеллектуальные способности. На вопрос «В полной ли мере вы реализуете свои способности на работе?» положительный ответ был получен лишь от 28,6% опрошенных. Причем только 10,8% участвовавших в опросе уверены, что если они будут работать больше и лучше, то их заработок увеличится. [3] Что же необходимо сделать, чтобы мотивировать государственного служащего?

В наше время материальные формы мотивации являются наиболее часто используемым стимулом, однако их применение не всегда возможно в сфере государственной службы, из-за ограниченности размера бюджета.

Во-первых, необходимо увязать денежное содержание государственных служащих с результатами труда, выработав четкие критерии. Для стабилизации кадрового состава гражданской службы необходима комплексная система мотивации персонала. Систему мотивации персонала нужно строить исходя из анализа потребностей государственных служащих, она должна быть гибкой, учитывать профессиональные, возрастные особенности сотрудников. Каждый сотрудник должен знать, за что вознаграждают или наказывают в организации, для этого нужны четкие критерии оценки работы персонала, которые поспособствуют карьерному росту госслужащего[3].

Во-вторых, создать законодательно закреплённую систему систематической индексации основного оклада государственных служащих.

Эти методы должны быть подкреплены социальными стимулами. Наряду с повышением заработной платы, необходимо усовершенствовать карьерные механизмы, повысить социальные гарантии и статус государственного служащего.

Одним из возможных способов повышения мотивации государственных служащих являются немонетарные методы. Например, простые слова благодарности; поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков; организация различных образовательных процессов, спортивных соревнований, корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала; награждение различными грамотами; присвоение званий (например, «Лучший работник года»); вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее.

Грамотное стимулирование и мотивирование государственных служащих способствует эффективному выполнению своих функций, побуждает их действовать в рамках закона, предоставляя качественные публичные услуги.

Источники и литература

- 1) Управление персоналом: <http://www.top-personal.ru>
- 2) Экономические науки: <http://www.rusnauka.com>
- 3) Электронный вестник Ростовского социально-экономического института: <http://perechen-izdaniy.ru/>