

Стратегическая мотивация государственных гражданских служащих в РФ

Арутюнян Марине Артуровна, СЗИУ РАНХиГС, магистрант 1 курса направления «Государственное и муниципальное управление», 666-13@inbox.ru

Научный руководитель

Козырев Александр Александрович, канд. эконом. наук, доцент кафедры менеджмента СЗИУ РАНХиГС

Аннотация

В статье рассматриваются специфические черты мотивации труда государственных служащих. С помощью правильно созданного мотивационного механизма можно повысить уровень удовлетворенности службой государственных служащих и возродить облик «порядочного» государственного служащего, что безусловно положительно скажется на качестве жизни общества в целом.

Ключевые слова

Трудовая мотивация, государственная служба, мотивы государственных служащих

Strategic Motivation of Civil Servants in Russia

Arutyunyan M.A., NWIM RANEPА, 1st course magistrate of State and municipal management, 666-13@inbox.ru

Abstract

The article deals with specific features of motivation of civil servants. With the correct set up of the motivational mechanism can increase the level of satisfaction with the service of public servants and to revive the image of "honest" public servant, that is certainly a positive impact on the quality of life of society as a whole.

Keywords

Labor motivation, public service, motivation of public servants

В 2001 году президентом России была утверждена «Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации», в которой был выделен ряд проблем, в числе которых были: недостаточная эффективность деятельности органов государственной власти и их аппаратов; снижение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих; непоследовательность кадровой политики в сфере государственной службы; несоответствие социального и правового положения государственного служащего степени возлагаемой на него ответственности и уровню

законодательных ограничений, существующих на государственной службе [4]. Однако даже спустя 13 лет после принятия Концепции существенных изменений по данным направлениям не произошло.

В результате проведенного нами анализа возможностей реформирования системы государственной службы в нашей стране был сделан вывод, что повышение эффективности деятельности органов государственной власти, а также повышение уровня удовлетворенности службой государственных служащих можно добиться через повышение внутренней мотивации государственного служащего.

В исследовании, проведенном С.Л. Сапроновой, были определены основные демотивирующие факторы. Большинство опрошенных государственных служащих среднего звена помимо низкой оплаты труда были недовольны профессионализмом руководства, плохой организацией работы, недостатком необходимой информации, низким уровнем допустимой компетентности, отсутствии перспектив профессионального и карьерного роста, некорректными манипуляциями со стороны вышестоящих чинов [6, с. 78].

Никто не отменяет привычного отношения к органам государственной службы как к организациям, обеспечивающим стабильную и, что не менее важно, предсказуемую работу. Однако при бюрократической организационной культуре с четко формализованным и структурированным местом работы очень сложно подстраиваться под быстро меняющиеся реалии и нужды общества. Адхократическая культура позволит подготовить закостенелый аппарат государственной службы к постепенному переходу на новый уровень качества предоставляемых услуг за счет внедрения инноваций, способствующих к адаптации и в ситуациях неопределенности [1, с. 50]. Как видно из проведенного нами анализа, демотивирующих факторов множество.

На основании данных, приведенных исследователями, нами выделены основные мотивирующие к службе факторы по мере уменьшения их мотивирующего эффекта:

- возможность обеспечить себе достойное материальное обеспечение;
- желание добиться высоких показателей в профессиональной деятельности, проявить себя, самоутвердиться;
- удовлетворение потребности в безопасности;
- уважение со стороны;
- гарантия занятости, социальное обеспечение;
- желание приносить пользу обществу, изменить общество;
- приобретение властных полномочий;
- возможность получить выход из трудной жизненной ситуации [1, с. 51–52; 5, с. 51–53; 6, с. 79; 7, с. 64].

В системе управления трудовой мотивацией государственных служащих, по нашему мнению, следует учитывать также мотивы социально-психологической направленности, т.е. укреплять чувство причастности к организации, подтверждать значимость каждого государственного служащего, формировать межличностные коммуникативные связи, содействовать проявлению инновационно-творческой самостоятельности государственного служащего [2, с. 14]. Кроме того, существуют работы, где в качестве методологической основы исследования мотивационных процессов может служить подход, изначально предложенный Э. Фроммом. Данный подход положен в основу исследований Ю.М. Резника и Е.А. Смирнова, которые выделяют три разные, хотя и взаимосвязанные, позиции человека по отношению к своей собственной жизни: «иметь» (рецептивная активность), «достигать» («достиженческая» активность) и «быть» (творческая, или «экзистенциальная» активность). [3, с. 35].

Подводя итоги, мы можем сказать о том, что на государственную службу прежде всего идут люди, у которых есть потребность в высоком уровне стабильности, защите, свободе от страха. Данная деятельность позволяет им создать свой «внутренний сана-

торий», место, где они и их интересы не будут подвергаться опасности. Потребность в структурировании когнитивного поля и упорядоченности окружающей среды определяет направление их деятельности и степень отдачи своей работе. Однако возможность обеспечить безопасность своей семьи, быть защищенным как в социальном плане, так и в других сферах жизни получают далеко не все государственные служащие. Как правило, это зависит от занимаемой должности. Это же можно сказать и о таком мотивирующем факторе, как уважение со стороны.

Удовлетворение амбиций, поиск возможности проявить себя как личность, приобретение властных полномочий, в том числе и в перспективе, приводят на службу карьеристов. Если представитель данного типа не может получить удовлетворение своих потребностей сразу по нескольким направлениям, он, как правило, покидает службу, так как в частном секторе экономики добиться желаемого ему будет проще. Романтические мечтатели, которые стремятся изменить мир к лучшему, приносить пользу обществу работают с полной отдачей до тех пор, пока понимают, что их работа действительно имеет социальных эффект. Однако, не всегда можно напрямую отследить результат той или иной деятельности работника государственной службы, что вовсе не уменьшает ее значимости.

Принимая во внимание обобщенные результаты исследований, можно сделать вывод, что управлять мотивацией государственных служащих, а так же повысить их лояльность к государственному органу, в котором они работают, будет не так сложно. С помощью правильно созданного мотивационного механизма, учитывающего особенности мотивации государственных служащих, можно решить ряд проблем, о которых мы слышим ежедневно: повысить качество предоставляемых населению услуг, возродить облик порядочного государственного служащего и обеспечить моральное удовлетворение от работы, что безусловно скажется на качестве жизни общества в целом.

Литература

1. *Божья-Воля А.А.* Особенности мотивации работников в частном секторе и на государственной службе // *ARS ADMINISTRANDI*. 2013. № 2. С. 47–58.
2. *Валькович О.Н., Сергиенко Ю.В.* Особенности управления человеческими ресурсами в системе государственной службы // *Научные труды Международной научно-практической конференции «Управление кадровым потенциалом в условиях инновационной экономики»*. 2014. С. 12–14.
3. *Козырев А.А.* Система мотивации трудовой деятельности государственных служащих // *Управленческое консультирование*. 2010. № 4. С. 30–37.
4. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации // Утверждена Президентом РФ от 15 августа 2001 г. № Пр-1496.
5. *Лившиц М.В.* Исследование типологических особенностей характера // *Акмеология*. 2013. № 1 (45). С. 50–53.
6. *Сапронова С.Л.* О некоторых основных факторах мотивации и демотивации труда государственных служащих // *Научные труды Северо-Западного института*. 2012. № 2 (6). С. 76–82.
7. *Шарин В.И.* Проблемы формирования мотивации в системе государственной гражданской службы Российской Федерации // *Известия УрГЭУ*. 2014. № 3 (53). С. 62–68.