

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

Аннотация:

Федеральные органы государственной власти - органы власти России на уровне федерации.

Мотивация труда – одна из важнейших функций менеджмента. Она побуждает работников к активной деятельности, к достижению целей предприятия и одновременному удовлетворению собственных потребностей.

Основная задача правильного взаимодействия руководителя и подчинённых заключается в том, чтобы максимально поднять коэффициент полезного действия при обоюдном взаимодействии.

Ключевые слова: взаимодействие, мотивация, управление, руководитель, отношения, государство.

Klyzhko S.R.
master student
3 course, faculty "State and Municipal Administration"
Faculty of Economics and Management Processes
Russia, Sochi

PROBLEMS OF MOTIVATION OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES

Annotation:

Federal bodies of state power - the authorities of Russia at the level of the Federation.

Motivation of work is one of the most important functions of management. It encourages employees to be active, to achieve the goals of the enterprise and at the same time meet their own needs.

The main task of proper interaction between the Manager and subordinates is to maximize the efficiency of mutual interaction.

Keywords: interaction, motivation, management, Manager, relations, state.

В настоящее время, отсутствие мотивации и притока профессиональных кадров на госслужбу является препятствием для становления цивилизованного общества в России.

По общепринятому мнению государственная корпорация обладает значительными кадровыми резервами, но нет механизмов их мобилизации. Реформа государственной службы была объявлена одним из приоритетов госполитики еще в 2001 году, однако, принятые с тех пор меры не меняют существующих негативных тенденций.

Система стимулов и мотивов труда чиновников государственного аппарата практически не изучена отечественной наукой. И прежде всего

потому, что разработанные показатели анализа отношения к труду работников других сфер деятельности здесь малопродуктивны. Специфическая регламентация служебных отношений, неопределенность оценки конечных результатов работы, отсутствие прямой связи между реальной трудовой отдачей служащих и величиной получаемой ими зарплаты обуславливают существенные особенности мотивационного ядра их профессиональной деятельности.

Учитывая эти особенности можно выделить три основных вида ориентации служащих: ориентацию на саму работу как деятельность, ориентацию на вознаграждение за работу и ориентацию на карьеру, то есть на служебную перспективу. Естественно, названные ориентации разделяются лишь в аналитических целях, тогда как на практике чаще всего наблюдается сочетание в различных пропорциях и в различной иерархии всех трех названных видов ориентации.

Ориентация на саму работу определяет подход индивида к своей трудовой профессиональной деятельности как в известном смысле к самоцели. Другими словами, индивид не нуждается в каких-либо находящихся за пределами работы дополнительных внешних стимулах. В его представлении достаточный смысл имманентно присущ данной трудовой деятельности, и поэтому она, с его точки зрения, не нуждается в каких-либо «оправданиях». Конечно, работа должна предоставлять ему достаточные средства для обеспеченного существования, но получение материальных благ отнюдь не является в рамках данного вида ориентации ни смыслом, ни даже основной целью служебной деятельности. Про носителей данной ориентации в сильно выраженной степени обычно говорят: «горит на работе».

Однако наряду с этим рассматриваемый вид ориентации порой наблюдается и у такого типа личности, для которого служебная деятельность является средством личного самоутверждения, компенсаторным

восполнением неудач в иных сферах жизнедеятельности, элементом других личностных защитных механизмов.

В пределах ориентации на работу можно выделить отдельные разновидности. Так, в одном случае служащий может быть всецело ориентирован на разрешение непосредственно поставленной перед ним его руководителем конкретной задачи и не склонен задумываться над более широкими зависимостями, существующими между его работой и жизнью общества, над социальными последствиями своей служебной деятельности. Противоположной и, очевидно, более адекватной с точки зрения современных требований к аппарату является ориентация «на смысл» деятельности. Впрочем, ее абсолютизация тоже имеет обратную сторону, так как может привести к пренебрежению повседневными, зачастую рутинными делами, которые также нужно выполнять четко и пунктуально. Поэтому, очевидно, наиболее всего способствуют сочетание ориентации «на задачу» и «на смысл» деятельности, причем в различном соотношении в зависимости от характера занимаемой служебной позиции.

Ориентация на вознаграждение в отличие от двух других основных видов ориентации базируется на установке, согласно которой основные потребности индивида лежат вне его служебной деятельности. Последняя же, согласно этой точке зрения, лишь источник получения средств для удовлетворения различных потребностей.

В определенных пределах ориентация служащего на вознаграждение вполне естественна. Более того, для категорий лиц, выполняющих в основном рутинную работу и не имеющих ясных перспектив продвижения по служебной лестнице, она является ведущей. Соответственно, ее удельный вес понижается с повышением уровня содержательности труда, появлением в нем творческих моментов.

Ориентация на карьеру, то есть на перспективу продвижения по службе, может иметь в своей основе потребности различных рангов – как первичные, «витальные», так и потребности высших уровней: в социальном

признании, в самоуважении, высокой самооценке, творческую потребность самовыражения. Работа в аппарате, в общем, дает возможности для правомерного удовлетворения этих потребностей.

Ориентация на карьеру совсем не равнозначна широко применяемому в обыденной речи понятию «карьеризм», предполагающему неразборчивость в средствах и низменные цели. В то же время за ориентацией на карьеру могут стоять, во-первых, совершенно честные закономерные притязания на продвижение по служебной лестнице с целью приведения своего формального статуса в соответствие со своей квалификацией, реальными заслугами и потенциальными возможностями, основанная на здоровом честолюбии жажда общественного признания своих заслуг и способностей; во-вторых, вполне честные и порой даже совершенно бескорыстные реформаторские планы и намерения.

Само по себе желание иметь обеспеченную служебную перспективу с точки зрения эффективности управления вполне функционально. Дисфункциональны лишь различные деформации этого желания, развитие которых стимулируется как раз отсутствием или недостатком возможностей для нормального удовлетворения карьерных притязаний.

Фактор самоконтроля, внутренней мотивации высококачественного исполнения работником своих служебных обязанностей приобретает в аппарате особенно большое значение. Именно от уровня работы непосредственных исполнителей в значительной мере зависит конечный результат, то есть степень социальной эффективности выполнения органом управления своих общественно значимых функций.

В современных условиях, когда авторитет власти ослаб, когда управленческие структуры действуют не умением, а числом и напором, когда нет надлежащей социально-правовой защищенности работника, трудно рассчитывать, что на государственную службу добровольно пойдут наиболее подготовленные и уважающие свой труд специалисты. А если и пойдут, то служить будут «не самой сильной своей стороной». Мотивация их будет

заметно деформированной с точки зрения общенародного интереса. А ведь известно, что не только и не столько квалификация и опыт, а прежде всего способности, умноженные на здоровую мотивацию, дают наибольший эффект. Именно здесь должно быть максимум гибкости, последовательности, управляемости, нравственности.

Чиновники впервые и, похоже, серьезно ощутили себя на рынке труда. Отсюда и соответствующий мотивационный механизм: у одних забота о стабильном рабочем месте и прочном социальном статусе; у других – о быстрой карьере; у третьих – скорее и побольше заработать и накопить, установить связи с нужными людьми.

По данным исследований, сегодня более 43% государственных служащих трудятся в системе государственной службы лишь благодаря тому, что здесь есть хоть какая-то гарантия постоянной работы и стабильность положения. Почти каждый пятый пошел на государственную службу только потому, что так сложились обстоятельства, «не было другого выбора». Лишь 30 % опрошенных чиновников руководствовались при выборе области приложения своих сил стремлением реализовать себя в управленческой сфере. Немногие (в аппарате Совета Федерации каждый десятый) в качестве важнейшего мотива выделили искреннее желание заслужить уважение людей, стремление честно трудиться и на этой основе обеспечить хорошую перспективу должностного роста.

Мы же пока только говорим о «сильной трудовой мотивации» как неременном условии высокоэффективной государственной службы. На практике же такие социально значимые мотивы, как «стремление занять достойное положение в обществе», «желание заслужить уважение окружающих людей», «перспектива профессионального роста» важны только для 4-6 % работников. Мало того, 8 % опрошенных откровенно заявили, что при переходе на работу в аппарат руководствовались стремлением повысить материальное благополучие или установить более прочные связи с людьми, которые могут быть полезными в будущем.

В целом же многофакторный сравнительный анализ позволяет сделать вывод: в настоящее время происходят кардинальные изменения шкалы мотивов службы в государственных структурах. Если раньше ведущими были «стремления занять достойное место в обществе», «добиться улучшения жизни людей», «войти в элиту», то сейчас подобные мотивы отошли как бы на второй план. На первое место вышел мотив, который раньше вообще отсутствовал, - «гарантия постоянной работы». И вообще, можно сказать, что появление в стране свободного рынка труда приобрело для государственных служащих принципиальное значение. Уже сегодня понятно, что для успешной карьеры особую значимость приобретают целеустремленность, способность выдерживать конкуренцию, готовность к риску в экстремальных ситуациях. И еще: убежденность в общественной пользе своего труда; обостренное чувство долга и ответственности; способность юридической и моральной ответственности за проступок.

Разумеется, у каждого служащего свои предпочтения и ориентации. Их нельзя делить на «правильные» и «неправильные», «хорошие» и «плохие». Все зависит от человека, от его возраста, опыта, семейного положения, места в системе производственных отношений, надежд на будущее. Ведь государственный служащий – это не просто сослуживец. Это член особого коллектива, который осуществляет от имени государства действия, связанные с управлением людьми или с движением материальных ценностей. Значимость каждого поступка государственного служащего особая и выходит далеко за рамки обыденного понимания труда и личных интересов исполнителя.

Однако конфигурация мотивов и предпочтений меняется, ибо в каждый конкретный момент человек чем-то озабочен больше, а чем-то меньше, интерес к чему-то обостряется, а к чему-то уходит на второй план. Все зависит от сочетания внутренних и внешних факторов. Замечено, что в странах с переходной экономикой доминируют материальные потребности и потребности в безопасности. В промышленно развитых странах на первый

план выдвигается стремление к саморазвитию, достижению амбициозных жизненных планов, авторитета и уважения, получению творческой удовлетворенности.

В мотивации служебного поведения государственных служащих весьма заметную роль играют карьерные притязания. В последнее время зарождается тенденция повышения интереса молодежи к карьере на государственной службе. В условиях возрастающей неуверенности населения в гарантированном трудоустройстве в гражданских структурах определенная часть молодых людей рассчитывает на такие гарантии в государственных учреждениях, где предполагает и свой карьерный рост. Если организационно подкрепить эти ожидания, можно рассчитывать на привлечение на службу недостающих ей сегодня молодых людей и за счет этого укрепить карьерный потенциал. Но эта важнейшая стратегическая предпосылка реализуется в настоящее время крайне слабо.

Для общества же сегодня важно следующее: в подавляющем большинстве работники властных структур относят себя к тем, кто позитивно воспринимает реформаторский характер нашего времени, честно трудится, стремится повысить свой социальный статус и, естественно, материальный достаток.

В госадминистрации выработался ряд принципов, теоретически выполняющих функцию стимулирования персонала, но практика применения которых в настоящих условиях снижает гибкость и способность адаптивности госслужбы к быстроменяющейся внешней среде. В государственной корпорации отсутствуют реальные механизмы стимулирования производительности труда у персонала: денежные надбавки крайне низки, а продвижение по карьерной лестнице может определяться целым рядом неформальных факторов.

В настоящее время основная дискуссия по модернизации госслужбы направлена на введение мотивирующих форм оплаты труда, системы оценки деятельности госслужащих, более гибких механизмов найма и увольнения,

развития контрактных основ и формирования кадрового резерва госслужбы. Осуществляется набор мероприятий нацеленных на использование в государственной кадровой политике методов, характерных для современной корпоративной практики. Однако, как показывает опыт, даже недавно принятые законы далеко несовершенны, неоднозначно встречаются на госслужбе и часто остаются лишь на бумаге.

Делая вывод, можно сказать, что в ближайшее время необходимо исследовать социально-психологические особенности мотивации труда госслужащих. Внедрять новые системы мотивации труда работников госструктуры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2019. – 464с.
2. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. 2019. № 10. С. 47-48
3. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2019. С. 80-83.
4. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. – М. : Издательство Юрайт, 2018 – 398 с.
5. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2019. С. 74-77
6. Овчарова, Л.Н. Население России в 2017 году: доходы, расходы и социальное самочувствие. Мониторинг НИУ ВШЭ. Июль 2017 / под ред. Л.Н. Овчаровой. – М.: НИУ ВШЭ. 2017.
7. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. – 450с.
8. Сорочайкин, А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом // Основы экономики, управления и права. № 1(1). 2018. С. 121-125.