

Соколова Е.В.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент А.Е. Панягина
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: elenas553396@yandex.ru*

Особенности мотивации и стимулирования государственных служащих

Основой любой современной организации, безусловно, являются люди, потому что именно они обеспечивают эффективное использование всех ресурсов, которые доступны организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность.

На сегодняшний день профессионально подготовленная личность, ее кадровый потенциал рассматриваются как национальная ценность. Особая значимость такой личности в условиях современной России проявляется в сфере государственного управления.

Итак, государственный служащий - это гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы, исполняющий обязанности в соответствии с законом о государственной службе и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств федерального бюджета или соответствующего субъекта Российской Федерации. Как любые работники, госслужащие при прохождении государственной службы преследуют достижение своих целей, которые следует учитывать в кадровой политике при их мотивации.

Мотивация – это система внешних и внутренних мотивов, заставляющих человека действовать определённым образом. Иначе говоря - это то, что заставляет вкладывать усилия, энергию в то, что делают люди, они хотят заниматься чем-то, ради своих интересов. Мотивация является одним из важнейших факторов, определяющих поведение людей в трудовом процессе.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование. Целью мотивации является формирование набора условий, побуждающих человека осуществлять действия, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Стимулирование – это внешнее побуждение к труду, т.е. материальные стимулы, направленные на повышение эффективности и качества труда. Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть отличия в том, что стимулирование является одним из средств осуществления мотивирования.

Методы стимулирования могут быть положительными, так и наказывающими.

К положительным методам стимулирования можно отнести: оплату стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, санаторно-курортного лечения и отдыха, стимулирующие и компенсирующие выплаты. К наказывающим методам стимулирования можно отнести лишение премий, штрафы и другие аналогичные методы.

Мотивирование – это внутреннее побуждение к труду, т.е. нематериальные стимулы, которые действуют через самопознание. Существуют различные факторы мотивирования, однако, они не могут подходить всем одинаково в силу того, что у каждого человека потребности и желания индивидуальны. Для людей, работающих на государственной службе, характерно стремление к поддержанию самоуважения и высокая самооценка.

Средства мотивации государственных служащих предусмотрены Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации». [3] Гражданским служащим гарантируются:

- 1) равные условия оплаты труда;
- 2) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

3) медицинское страхование служащего и членов его семьи, обязательное государственное социальное страхование, государственное пенсионное обеспечение;

4) возмещение расходов, связанных со служебными командировками, возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе гражданского служащего в другой государственный орган;

5) защита служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей;

б) другие меры, установленные федеральным законодательством. [3]

Для стабилизации кадрового состава государственной службы необходима комплексная система мотивации персонала. Система мотивации персонала должна основываться на анализе потребностей государственных служащих, она должна быть гибкой, учитывать профессиональные и возрастные особенности сотрудников. Каждый сотрудник должен знать, за что он вознагражден или наказан в организации, для этого нужны четкие критерии оценки работы персонала. Различные изменения в организации, ее рост, требуют адаптации системы мотивации с учетом меняющихся факторов. Материальные формы мотивации являются наиболее часто используемым стимулом, но их использование не всегда возможно в сфере государственной службы из-за ограниченного размера бюджета.

Литература

1. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2014. № 3. С. 53-59.
2. Исаченко И.И., О.И. Елизарова, Е.А. Кондрусь, И.С. Машинская Управление человеческими ресурсами – М.: МГУП имени Ивана Федорова, 2016
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // <http://www.consultant.ru>