

image not found or type unknown



Мотивация государственных служащих является актуальным вопросом на государственной службе, так как от неё зависит эффективность выполнения трудовых обязанностей, следовательно, и качество управления государством.

Конституция РФ устанавливает равный доступ граждан РФ к государственной службе, независимо от возраста, пола, расы, языка, религиозной принадлежности, имущественного, должностного положения, и т.п. Требования обуславливаются наличием исключительно профессиональных и деловых навыков. Данное конституционное право граждан РФ обеспечивает конкурсный отбор при поступлении на государственную службу [\[1\]](#).

Важно отметить Трудовой кодекс Российской Федерации, который регулирует трудовые отношения и устанавливает порядок предоставления отпусков, заключения договоров, а также меры ответственности за нарушения трудовых функций. В свою очередь, это напрямую влияет на мотивацию государственных служащих [\[2\]](#).

Гарантии на государственной службе, которые закреплены законодательно, непосредственно обеспечивают защиту как социальную, так и правовую. Основной целью такого инструмента мотивации является повышение привлекательности государственной службы в глазах не только самих государственных служащих, но и общества в целом.

Оплата труда так же является инструментом мотивации государственного служащего. Данный элемент является более конкретным стимулом к трудовой деятельности. В то же время выступает как основное средство материального обеспечения и мотивации его деятельности.

Так же существует еще один инструмент мотивации государственных служащих – система поощрений и награждений на государственной службе.

В целях достижения наиболее сильного эффекта мотивации от применения мер поощрения и награждения к государственным служащим, необходимо сочетать инструменты материального и морального стимулирования.

Основными факторами мотивации труда государственных служащих являются вторичные потребности (т.к. в основе государственной службы лежит служение высшим интересам населения страны): самоактуализация, карьерный рост, стремление к власти, и т.д. Можно сказать, что, в идеале, первичные потребности госслужащих должны быть удовлетворены на достойном уровне системой мотивации, чтобы обращать внимание только на удовлетворение группы вторичных потребностей.

Различные социологические опросы и теоретические исследования позволяют сделать вывод о том, что система мотивации состоит из следующих компонентов, оказывающих прямое воздействие на мотивацию государственных служащих: государственные гарантии, оплата труда, возможности карьерного роста, аттестация, наставничество и адаптация, а также ротация, обучение и ответственность [3].

Мотивация государственных служащих включает в себя как положительные, так и отрицательные стимулы. За ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей каждый государственный служащий несёт ответственность.

К государственным служащим применяются четыре вида ответственности [4]:

Дисциплинарная ответственность наступает за нарушение правил прохождения государственной службы. Это может быть замечание, выговор, объявление о неполном служебном соответствии, увольнение с государственной службы.

К государственному служащему может применяться так же административная и уголовная ответственность.

Материальная ответственность государственного служащего наступает за причинение материального ущерба государству и государственному органу власти. Наряду с материальной ответственностью, возмещение ущерба при наступлении ответственности такого рода, к государственному служащему применяется и дисциплинарная ответственность. Наступает в административном порядке, либо по решению суда.

Магомедов К.О. в своей работе отмечает, что мотивация на профессию начинается с выбора рода деятельности и места работы. В результате проведенного им исследования получены следующие данные [5].

Основными мотивами, которыми руководствуются поступающие на государственную службу, участники считают (рисунок 1):

Рисунок 1 – Мотивы поступающих на государственную службу, в %

Представленные данные, согласно исследованию, говорят о том, что основным мотивом поступления на государственную службу считается стремление к стабильности и обеспечению своего статуса. Такой стимул, как желание принести пользу обществу (в чём и заключается служение государству) оказывается не очень высоко значимым.

Помимо материального стимулирования, немалое значение имеют так же социально-профессиональные стимулы, которые необходимо так же учитывать при формировании системы мотивации на государственной службе.

Современной системе мотивации государственных служащих необходимо реформирование с учётом применения новейших механизмов мотивации для совершенствования управления кадрами. Решение этого вопроса позволит достигнуть максимальной эффективности работы государственных служащих, повышения удовлетворённости трудом, усиления вовлеченности в профессиональную деятельность. При этом необходимо учитывать как внешние, так и внутренние стимулы, важно при этом учитывать индивидуальные особенности мотивации каждого отдельно взятого государственного служащего и особое внимание должно уделяться материальным стимулам. Эффективность исполнения трудовых функций и эффективность управления государством в целом являются так же актуальными вопросами современной системы мотивации государственных служащих.

Работа государственных служащих немыслима без понимания госслужбы, как особой профессии, требующей полной отдачи в служении государству. Где одним из главных вопросов является стимулирование мотивации служащих, для получения значительного эффекта в их деятельности. В целях стимулирования могут применяться как моральные, так и материальные инструменты мотивации.

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 года [Электронный ресурс] Дата обновления: 21.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2018;

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления: 11.10.2018. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» - 2018; [↑](#)
3. Занюк С. Психология мотивации. Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг. М.: Ника-Центр, 2001. – 352 с.; [↑](#)
4. Овсянко Д.М. Административное право.3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юристъ, 2000. - 468 с.; [↑](#)
5. Магомедов К.О. Социологический анализ проблемы мотивации труда гражданских служащих // Государственная служба. – 2013. – №1.; [↑](#)