(cc) BY

Аноприенко Александр Владимирович
студент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ»
г. Москва

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ В РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: *во времена глобализации и непрерывных изменений перед государственными учреждениями стоит задача удовлетворения потребностей населения при ограниченных ресурсах, находящихся в их распоряжении. В таком контексте, чтобы иметь возможность предоставлять гражданам качественные государственные услуги, государственным учреждениям необходимо сосредоточиться на единственном ресурсе, который может помочь организации процветать и успешно выполнять свою миссию, – человеческом капитале. Однако создание и поддержание способной и конкурентоспособной рабочей силы оказалось важной задачей для государственных организаций. Государственные учреждения сталкиваются с высокой текучестью кадров, поскольку большое количество государственных служащих уходят из государственного сектора в поисках более высокооплачиваемой работы в частных компаниях. Цель исследования состоит в предоставлении разных взглядов учёных и исследователей о мотивации государственных служащих, эффективном и результативном выполнении ими своих обязанностей.*

Ключевые слова: *мотивация, госслужащие, исследования, государственные организации.*

Введение

В данное время, когда наблюдается политическая нестабильность, склонность к переменам, высокоскоростная глобализация, для достижения желаемого результата государственные службы должны обратить своё внимание на ценней-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ший ресурс, который имеется в их распоряжении, – человеческий капитал. В данном контексте руководству учреждений необходимо определить подход для мотивации своих сотрудников к достижению более высоких стандартов производительности, поощрения инициативы и активного участия на рабочем месте

Обзор

Исследования показывают, что факторы, определяющие мотивацию работников государственного сектора, отличаются от факторов, влияющих на мотивацию лиц, работающих в частном секторе (Houston, 2000; Buelens, M. and Van den Broeck, H., 2007) [1] Даже в том случае, когда работники как государственного, так и частного секторов ценят содержательную работу, было доказано, что работники частного сектора считают высокий доход важной характеристикой работы, его ключевым фактором, в то время как государственные служащие находят важные возможности для продвижения по службе, гарантии занятости, за которыми следует высокий доход (Хьюстон, 2000) [2] Хьюстон (2000) [2] считает, что для государственных служащих награда за работу, которая дает чувство выполненного собственного долга, более ценна по в сравнении с внешними мотивами, такими как высокая заработная плата или короткий рабочий день.

Кроме того, специалисты констатируют, что организации государственного сектора, как правило, нанимают людей, ценности и потребности которых совпадают с миссией общественной организации (Perry and Wise, 1990; Perry, 1996, 1997; Camilleri, 2007; Wright, 2007) [4]. (Parry and Wise 1990) понимают, что индивидуальные финансовые стимулы неэффективны в традиционных условиях государственного сектора, в то время как структура работы, участие, а также сложные и конкретные цели в определенной степени повышают эффективность работы сотрудников. Moynihan и Pandey (2007) [3] также предполагают, что помогая сотрудникам чувствовать, что они вносят значимый вклад в достижение организационных целей, снижается разочарование сотрудников и укрепляется их приверженность. Однако эффективность каждого из четырех элементов необходимо рассматривать в рамках организационных условий.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Райт разработал теорию целей и пришел к выводу, что она обеспечивает прочную теоретическую основу для понимания независимого вклада задачи, миссии и государственной службы в мотивацию и производительность сотрудников. Авторы пришли к выводу, что «государственные служащие более мотивированы к выполнению своей работы, когда они ясно понимают и ставят перед собой задачи, которые они считают важными и достижимыми». Райт, 2007) [6]

Bossaert (2003) [7] утверждает, что система стимулирования карьеры основана на системе продвижения по службе, основанной на индивидуальной работе, возможностях мобильности, признании и вознаграждении за профессиональное обучение и тренеров.

Многие внутренние и внешние факторы могут влиять на мотивацию работников государственного сектора и, косвенно, на их производительность, организационную культуру и рабочую среду, содержание выполняемой деятельности или стиль руководства линейных руководителей. В нашей статье мы намерены проанализировать факторы, специфически влияющие на трудовую мотивацию государственных служащих, и выявить характеристики, обуславливающие определенные мотивированные формы поведения.

В исследовании В.И. Васильевой приводятся я примеры деятельности государственных служащих от высокой к низкой и дается эмпирическая оценка степени распространенности типов мотивации: «служащий по призванию» – высокомотивированный, эффективный работник (25%), «служащий-конформист», поведение которого неопределенно и зависит от внешних факторов – наград или наказаний (65%), «криминализированный служащий» – внутренне мотивирован, но его мотивация противоречит ценностям госслужбы (10%).

На наш взгляд, все исследования, приведенные выше, можно применить и использовать для российской модели государственно-служебных отношений. Прежде всего следует отметить, что в текущей геополитической обстановке России как никогда нужны эффективные средства и механизмы, которые позволят дать государственным служащим мотивацию, что существенно отразится на всех

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

отраслях экономики РФ. В качестве средства повышения мотивации государственных служащих мы предлагаем использовать систему повышенных социальных гарантий. За особые отличительные услуги на государственном поприще следует давать льготы для получения жилья и других социальных благ не только в IT-специалистам, а рассмотреть наиболее важные, критические отрасли экономики для придания работникам этих отраслей возможного повышения социальных гарантий, где это действительно требуется и необходимо экономике. Что касается финансовой стороны вопроса и возможности карьерного роста, мы предлагаем для повышения КПД государственных служащих рассмотреть возможность работника участвовать в частичном управлении государственного учреждения. Дать возможность, через специальный контролирующий орган, либо через специальную государственную комиссию, внести свои предложения по устранению ошибок и недочетов в организации, которые работник видит со стороны. Возможность отчасти влиять на жизнь государственного учреждения и в целом служить на благо России, положительно сказывается на эффективности труда.

Карьерный рост на государственной службе всегда оставался фактором мотивации и привлекательности работы, так и наоборот. Объяснить данные противоречия можно именно не вполне четкой методологией анализа. С одной стороны, это факторы поступления на госслужбу, то есть факторы привлекательности госслужбы для не госслужащих. С другой – это оценка факторов удовлетворенности/неудовлетворенности деятельностью действующими госслужащими, что влияет в большей степени на мотивацию сохранения рабочего места и уровень лояльности персонала.

Таким образом, мы пришли к выводу, что мотивация к карьерному росту более выражена у лиц, которые служат государственному сектору, чем частному. Обычные замечания начальства, профилактические беседы, могут послужить острой причиной повышения коэффициента полезного действия, эффективности сотрудника и его вклада в организацию, в то время как представителям службы

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

частного сектора мотивацией больше послужит финансовая сторона. Как уже говорилось, в том случае, когда работники как государственного, так и частного секторов ценят содержательную работу, было доказано, что работники частного сектора считают высокий доход важной характеристикой работы, его ключевым фактором, в то время как государственные служащие находят важные возможности продвижения по службе, гарантии занятости, за которыми следует высокий доход. Для государственных служащих награда за работу, которая дает чувство выполненного долга, более ценна в сравнении с внешними мотивами, такими как высокая заработная плата или короткий рабочий день.

Анализ рассмотренных выше исследований позволяет сделать выводы о наличии ряда методологических проблем при изучении мотивации государственных служащих. Для построения эффективной системы управления мотивацией госслужащих должна применяться внятная и обоснованная методология, в которую заложены базовые механизмы для построения системы стимулирования на основе научно обоснованных и применяемых в практическом менеджменте управления мотивацией персоналом.

1. Список литературы

2. Мичи С. Управление людьми и эффективностью: основанная на фактических данных структура, применяемая к организациям здравоохранения / С. Мичи, М.А. Уэст // Международный журнал управленческих обзоров. – 2004. – Vol. 5/6 №1. – С. 91–111.

3. Рейни Х. Г. Понимание и управление общественными организациями. – Сан-Франциско: Джосси-Басс, 1997.

4. Рейни Х.Г. Скачущие слоны: разработка элементов теории эффективных государственных организаций / Х.Г. Рейни, П. Стейнбауэр // Журнал исследований и теории государственного управления. – 1999. – Vol. 9. №1. – С. 1–32.

5. Хейл С.Дж. Достижение высоких результатов в общественных организациях // Справочник по государственному управлению / под ред. Дж. Л. Перри. – Сан-Франциско: Джосси-Басс, 1996. – С. 136–150.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

6. Бен Р.Д. Большие вопросы государственного управления // Обзор государственного управления. – 1995. – Vol. 55. №4. – С. 313–324.

7. Канфер Р. Трудовая мотивация: новые направления в теории и исследованиях. В CL Cooper и IT Robertson (Eds.). Ключевые обзоры по управленческой психологии – концепции и исследования для практики. – Чичестер: Джон Уайли и сыновья, 1994. – С. 1–53.

8. Райт Б.Э. Мотивация работы в государственном секторе: обзор современной литературы и пересмотренная концептуальная модель // Журнал исследований и теории государственного управления. – 2001. – Vol. 11. №4. – С. 559–586.

9. Перри Дж. Мотивационные основы государственной службы / Дж. Перри, Л.Р. Уайз // Обзор государственного управления. – 1990. – Vol. 50. №3. – С. 367–373.

10. Виттмер Д. Служить людям или служить за плату: преференции вознаграждения среди правительства, гибридного сектора и бизнес-менеджеров // Общественная производительность и обзор управления. – 1991. – Vol. 14. №4. – С. 369–383.

11. Депре Р. Мотивация амбтен-арена, voorwaarde voor een efficiënt en effectief bestuur / Р.Депре, А. Хондегем. – Брюссель/Левен: Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden en VCOB, 1995.

12. Васильева Е.И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих: дис. ... канд. социол. наук. – Екатеринбург, 2010.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)