

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Е.В. Резанова

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, ekaterina-rezanova@yandex.ru

На современном этапе развития общества для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации. Как показывает международный опыт, глубокое и всестороннее изучение ситуации внутри государственной службы в процессе ее реформирования является важной предпосылкой эффективного управления и дает возможность построить эффективную систему оценки профессиональной деятельности государственных служащих, опираясь на их потребности и ценности. Эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду.

Проблемами мотивации и стимулирования труда управленческих кадров, в том числе государственных служащих, занимались многие отечественные и зарубежные ученые, в работах которых нашли отражение различные аспекты мотивации труда, отличающиеся в силу ее специфичности значительным разнообразием научных взглядов, концепций, школ на микро- и макроэкономическом уровне [2, 114].

В последнее время в Республике Беларусь активно проводятся меры по реформированию государственных органов управления, по совершенствованию их структуры и содержания деятельности, по изменению профессионального, социально-психологического и морально-нравственного состояния кадрового потенциала государственных органов управления. Организация труда таких сотрудников невозможна только с помощью нормирования труда, должностных инструкций и контроля. Нужны иные, более современные подходы к управлению кадрами, новые формы мотивации, приводящие к высоким результатам.

Мотивация определяет побудительный выбор государственным служащим различных типов поведения и становится одним из важнейших элементов управления. Если учитывать, что побуждает человека к действиям, к чему он стремится, можно построить управление трудовой деятельностью госслужащего таким образом, что он будет выполнять свои обязанности наиболее результативно и наилучшим образом [1, 202].

Эмпирической основой изучения мотивации государственных служащих выступили материалы проведенного в марте 2015 года Центром исследований государственной кадровой политики НИИ ТППУ Академии управления при Президенте Республики Беларусь группового анкетного опроса по месту учебы. В качестве объекта исследования были выбраны слушатели на факультете повышения квалификации и факультете подготовки и переподготовки Института государственной службы. Общий объем выборки составил 187 человек. Абсолютное большинство выборочной совокупности представляют руководители (заместители) государственных органов управления (46%) и руководители (заместители) структурных подразделений (40%).

Мотивация государственных служащих, безусловно, отличается от мотивации работающих в коммерческом секторе. Одним из основных отличий является преобладание у гражданских служащих ориентации на достижение «некорыстных» целей, к которым относятся, среди прочего, цели надличностного характера, такие как «служение государству или обществу».

Составить примерное представление о наборе мотиваций государственных служащих позволяет вопрос «Каковы основные цели Вашей работы?». Данный вопрос предполагал возможность выбора трех ответов, поэтому данные представлены в процентах к числу опрошенных.

Наиболее распространенной целью работы на государственной службе является «зарабатывание на жизнь» – этот ответ встречался у 60% респондентов, нематериальные цели встречались у 49% опрошенных (таблица).

Таблица – Распределение ответов на вопрос: «Каковы основные цели Вашей работы?»

Я зарабатываю себе на жизнь.	60,4%
Я работаю ради того, чтобы мой город, область (республика) стабильно развивались.	49,2%
Я работаю ради удовлетворения интересов граждан.	44,4%
Я служу на благо государству.	39,6%
Я работаю для того, чтобы набраться опыта и повысить квалификацию.	31,0%
Я исполняю порученные мне дела.	22,5%
Я работаю ради того, чтобы установить полезные связи.	4,8%

Среди «корыстных» (но не материальных) целей работы респондентам были предложены следующие варианты – установление полезных контактов и связей (4,8% респондентов) и наработка опыта и повышение квалификации (отмечено в 31% случаев).

Если говорить о гендерной специфике, то анализ результатов показал, что женщины в большей степени ориентированы на «зарабатывание денег» нежели мужчины (68,7% и 56,9% соответственно). В то же время, мужчины в большей степени по сравнению с женщинами ориентированы на «некорыстные» цели, в частности на деятельность ради того, чтобы регион или город стабильно развивались (53,4% и 40,3% соответственно), и деятельность ради удовлетворения граждан (44,8% и 40,3% соответственно).

Анализ возрастных различий в ответах о целях работы показал, что с возрастом у государственных служащих уменьшается нацеленность на повышение своей квалификации (64% молодых людей выбрали эту целевую установку, в то время как госслужащих в возрасте 41 год и старше, определивших данный фактор как значимый в четыре раз меньше).

На начальном этапе своей профессиональной карьеры молодежь рассматривает государственную службу как трамплин, позволяющий приобрести нужные связи и опыт. Фактор наработки полезных связей отметили как значимый 14% респондентов в возрасте до 31 года (тогда как для служащих от 31 до 40 лет эта цифра равна 8%, для респондентов от 41 до 45 лет – 3%, респонденты старше 45 лет вовсе не выбрали данный фактор).

Стоит отметить, что с возрастом у государственных служащих увеличивается значимость такой цели, как деятельность ради удовлетворения интересов граждан (если среди молодежи данный фактор отметили 29% респондентов, то постепенно увеличиваясь в возрасте 50 лет и старше данный фактор становится значимым уже для большинства респондентов).

Анализ мотивации государственных служащих показал, что лишь каждый десятый респондент в полной мере удовлетворен работой на государственной службе, и позволил сделать вывод, что удерживают госслужащих на работе содержательные и социальные факторы, а выталкивают – материальные и затратные (высокие трудовые затраты). Исследование позволило найти ряд опровержений распространенному мнению о том, что на государственной службе работают либо «патриоты», которым чужды заботы о материальных благах, либо те, кому не удалось найти работу в коммерческом секторе. Хотя материальные мотивы, безусловно, присутствуют, но значительная часть государственных служащих движима также «некорыстными» целями: «служения государству, региону», «удовлетворение потребностей населения».

Таким образом, с целью совершенствования трудовой мотивации государственных служащих следует повысить уровень денежного содержания государственных служащих, диверсифицировать социальный пакет госслужащих, ранжировать социальные гарантии, создать необходимые материально-технические условия работы, а также развивать систему морально-психологического стимулирования.

Список использованных источников:

1. Абрамова Н.М. Мотивация как фактор повышения эффективности труда государственных служащих / Н.М. Абрамова // Вестник Финансового университета. – 2008. – № 3. – С.201–207

2. Баянова М.Б. Мотивация служебной деятельности как фактор становления института профессиональной ответственности государственных служащих / М.Б. Баянова // Социосфера. – 2014. – № 1. – С. 114–117