

*Фадеева Д.А., студент
2 курса, факультета «правоведения, государственного и
муниципального управления»
Омский государственный педагогический университет
Россия, г. Омск
Научный руководитель: Безвиконная Е.В.*

**ИЗМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ПООЩРЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РЕГИОНЕ КАК МЕХАНИЗМ
ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ**

***Аннотация:** научная статья посвящена анализу ключевых вопросов и проблем, с которыми сталкивается отечественная система государственного управления при формировании трудовой мотивации у гражданских служащих. Актуальность исследования обусловлена тем, что одним из главных недостатков современной системы государственного управления в регионах России является низкий уровень мотивации и вовлеченности гражданских служащих в профессиональную деятельность.*

***Ключевые слова:** мотивация; оплата труда; система поощрения; государственные служащие; государственное управление.*

***Annotation:** The scientific article is devoted to the analysis of key issues and problems faced by the domestic system of public administration in the formation of labor motivation among civil servants. The relevance of the study is due to the fact that one of the main drawbacks of the modern system of public administration in Russia is the low level of motivation and involvement of civil servants in the labor process.*

***Key words:** motivation; salary; incentive system; civil servants; public administration.*

Одной из ключевых проблем современной системы государственного и муниципального управления в Российской Федерации является низкий уровень мотивации и вовлеченности гражданских служащих в трудовой процесс. В первую очередь, это связано с низким уровнем оплаты труда, поскольку заработная плата многих служащих в регионах уступает среднерыночным показателям в частном секторе национальной экономики.

Анализ мотивации и стимулирования государственного служащего является актуальной проблемой современной России. В первую очередь, это связано с характеристикой работы государственной службы, где ключевой задачей является предоставление населению социальных благ и реализация задач совершенствования социального государства.

Мотивация – это побуждение к действию, динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость. Многие управляющие бюджетных учреждений, совершают ошибку, когда считают, что денежное вознаграждение за работу – это ключевой инструмент мотивации госслужащих, забывая о том, что таким путем удержать персонал высокого качества, будет крайне затруднительно [1].

По этой причине, важным элементом мотивации и стимулирования труда государственных служащих является изменение системы поощрения, через акцент на удовлетворение нематериальных потребностей. Стоит обратить внимание, что ключевая задача нематериального стимулирования труда – это поиск точки эффективности мотивации, при которой, будут учтены интересы и потребности каждого сотрудника государственной организации [2].

Анализируя государственную систему управления в России, становится ясно, что многие госслужащие преследуют цель получить определенные «дивиденды», которые связаны с их работой. Среди них и злоупотребление полномочий, что выражается в виде двух ключевых проблем регионального управления в нашей страны:

- государственная бюрократия;

- государственная коррупция.

Таким образом, сохранение границы между отдельными потребностями нематериального характера среди государственных гражданских служащих – это одна из основных задач государственного управления России.

На сегодняшний день, актуально выделять следующие проблемы системы управления персоналом государственной службы в регионах нашей страны [3]:

- не развитая система оплаты труда;
- ограниченное присвоение классных чинов гражданской службы;
- развитие системы поощрения и наград, почти вся система построена на выслуге лет;
- нет возможности самостоятельно в пределах компетенции принимать решения категории «специалисты» главной и ведущей группой должностей.

Для увеличения производительности труда и удовлетворения работой государственных служащих необходимо использование следующих инструментов, которые популярным в западных странах:

- разработка и адаптация программ обучения, отражающие специфику организации или министерства;
- ротация внутри организации, стажировки и т.д.;
- развитие стратегического мышления муниципальных служащих;
- стимулирование делегирования полномочий и поощрения за «банк идей».

Важным нововведением является использование комплексной оценки квалификации государственных служащих, которая положительно влияет на развитие механизма мотивации.

Система комплексной оценки квалификации государственных служащих направлена на решение таких задач, как [4; 5]:

- организация работы государственных служащих в соответствии с национальными стандартами;

- повышение эффективности взаимодействия госслужащих с заинтересованными лицами, как населением, бизнесом и инвесторами;
- повышение уровня вовлеченности и мотивации государственных служащих к качественному трудовому процессу и развитию своих профессиональных качеств и квалификации.

Благодаря внедрению системы комплексной оценки квалификации государственных служащих увеличился контроль за качеством трудовой деятельности сотрудников органов государственной власти. Госслужащие приняли ко вниманию постоянную оценку их квалификации и профессиональной компетенции. Это побуждает тщательно проявлять свою трудовую активность, что увеличивает эффективность использования человеческих ресурсов в системе государственного управления. Тем самым, уровень мотивации государственных служащих возрастает, поскольку они осознают, что их профессиональные качества и квалификация не останутся незамеченными, а в случае личным успехов, они способны получить возможность карьерного роста.

Таким образом, подводя итоги научного исследования, можно прийти к заключению о том, что современная система мотивации государственных служащих в регионах России способствует развитию коррупции и бюрократии, что негативно сказывается на эффективности. По этой причине, необходимо принятие кардинальных изменений в системе поощрения государственных гражданских служащих, путем поиска новых инструментов стимулирования труда, а также заимствования опыта западных стран, которые справились с подобными проблемами.

Литература:

1. Цибаева М.Л. Мотивация персонала в практике управления современной организации // Вестник ЮГУ. – 2016. – №4 (43). – С.74-77.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика // Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – 2016. – С.64.

3. Указ Президента от 11.08.2016 года №403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы».

4. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4> (дата обращения: 24.09.2020).

5. Баскаева А.В. О совершенствовании оценки профессиональной деятельности государственных гражданских служащих // *Juvenis scientia*. 2017. №9.