

УДК 331.101.3

## ***СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ***

***Кондрашова Н.Г.***

*доцент, к.э.н., доцент кафедры менеджмента,*

*Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского*

*г. Калуга, Россия*

***Ерохова О.А.***

*студентка*

*Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского*

*г. Калуга, Россия*

### **Аннотация**

В современной реальности государственное управление имеет значимые проблемы, среди которых присутствует и проблема необходимости повышения мотивации сотрудников. В статье государственное управление рассматривается как деятельность, осуществляемая субъектами в отношении других субъектов и в их интересах. Эффективно организовать эту деятельность позволяет развитие системы мотивации труда, которая определена как совокупность мероприятий, направленных непосредственно на внутренние потребности сотрудников и стимулирующих их к работе, элементами которой является совокупность принципов и стимулов. Установлено, что проблема необходимости повышения мотивации государственных служащих имеет материальную основу. Решением для данной проблемы выступает совершенствование системы мотивации государственных служащих, ее материальной и нематериальной составляющей.

**Ключевые слова:** мотивация, принципы мотивации, материальная составляющая, нематериальная составляющая, система мотивации труда.

### ***LABOR MOTIVATION SYSTEM IN PUBLIC ADMINISTRATION***

***Kondrashova N.G.***

*Docent, Ph.D., associate professor of the Department of Management,*

*Kaluga State University named K.E. Tsiolkovsky*

*Kaluga, Russia*

***Erokhova O.A.***

*Student*

*Kaluga State University named K.E. Tsiolkovsky*

*Kaluga, Russia*

### **Abstract**

In modern reality, public administration has significant problems, among which there is the problem of the need to increase the motivation of employees. In the article, public administration is considered as an activity carried out by subjects in relation to other subjects and in their interests. Effectively organizing this activity allows the development of a labor motivation system, which is defined as a set of activities aimed directly at the internal needs of employees and stimulating them to work, the elements of which are a set of principles and incentives. It has been established that the problem of the need to increase the motivation of civil servants has a material basis. The solution to this problem is the improvement of the system of motivation of civil servants, its material and non-material components.

**Key words:** motivation, principles of motivation, material component, non-material component, labor motivation system.

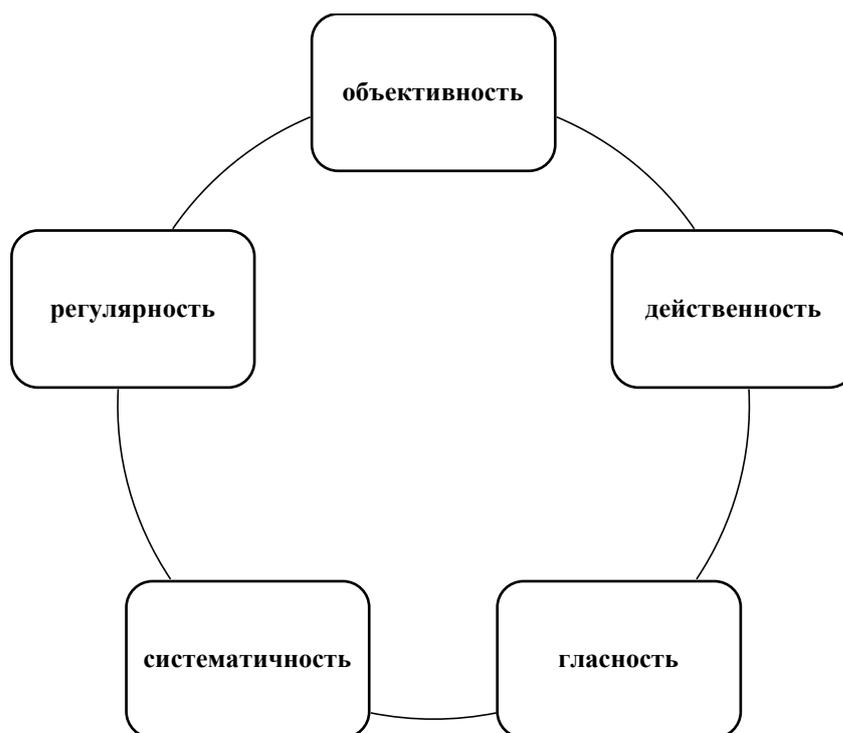
Одним из ключевых условий стабильности государства является эффективность государственного управления, которая связана с работой органов государственного управления. Актуальность темы связана с тем, что в достижении высокого уровня эффективности работы органов государственного

управления наиважнейшей задачей является рациональное использование кадрового потенциала, мотивация которого имеет немаловажное значение.

Будем рассматривать государственное управление как деятельность, осуществляемую людьми в отношении других людей и в их интересах [2, с. 34]. Поэтому эффективность государственного управления находится в прямой зависимости от работы государственных служащих и их мотивации, которая связана со спецификой деятельности государственных органов, а именно – с высоким уровнем ответственности, наличием высоких материальных и человеческих рисков. Увеличить результативность деятельности государственных служащих и рационально организовать её позволит система мотивации труда, элементами которой является совокупность принципов и стимулов. Кроме того, систему мотивации можно рассматривать как совокупность мероприятий, которые направлены непосредственно на внутренние потребности и ценности сотрудников, которых стимулируют как к работе в целом, так и к старанию, трудолюбию и инициативности. Также это мотивация сотрудников к самосовершенствованию, повышению квалификации, достижению поставленных целей, увеличению результативности организации.

Кроме того развитие этой системы будет оказывать влияние на государственный персонал, проявляющееся в более лучшем и качественном выполнении работы и, следовательно, увеличении результативности [1, с. 52]. Основным средством развития этой системы является своевременный сбор, обобщение и систематизация полученной информации по проблемам мотивации для принятия рациональных решений [3, с. 50].

В современной реальности система мотивации труда имеет определённые принципы мотивации, среди которых можно выделить представленные на рисунке 1.



Источник: собственная разработка по данным [5, с. 55]

Рис. 1 – Принципы мотивации труда в государственном управлении

**Объективность** – всесторонность рассмотрения ситуации на основании проведения расчетов, измерений, сопоставлений, анализов для выявления ошибок или недостатков.

**Действенность** – реальные последствия и воздействия на систему государственного управления, а также принятие мер по положительному влиянию последствий и устранению негативных.

**Гласность** – обсуждение положения дел в разных областях управления, достоверная информация о нарушениях и принятых мерах.

**Систематичность** – комплексное проведение анализа деятельности органов управления на разных уровнях и должностных лиц.

**Регулярность** – определенная периодичность рассмотрения положения дел для увеличения результативности деятельности.

Использование этих принципов в системе мотивации государственных служащих побуждает правительство принимать решительные меры по

ликвидации выявленных злоупотреблений и недостатков работы государственных органов [4, с. 5].

Мотивация служащих содержит в себе совокупность стимулов, определяющих поведение конкретного сотрудника. Другими словами, это определенный набор действий со стороны руководителя, который направлен на увеличение эффективности труда, а также способы привлечения и удержания профессиональных, компетентных специалистов с высокой квалификацией, способных выполнять эффективную деятельность с учетом современных требований передачи и обработки информации [6, с. 65].

Стимулы системы мотивации работников включает в себя две составляющие - материальную и нематериальную.

Материальная содержит:

- оплату труда;
- вознаграждения;
- компенсации при потере рабочего места;
- оплату сверхурочных работ;
- страхование сотрудника;
- выплаты при нетрудоспособности;
- другие выплаты, равнозначные получаемому доходу.

Нематериальная составляющая не предполагает никаких выплат:

- информирование о планах, задачах и контроль их выполнения;
- предложение перехода на вышестоящую должность;
- возможность самореализации;
- организация корпоративных мероприятий для сплочения коллектива;
- публичное выражение благодарности и признание достижений;
- использование программ повышения квалификации и улучшения морального состояния.

Основная проблема необходимости повышения мотивации государственных служащих связана с низкой оплатой труда. По сравнению с Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМН Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

сотрудниками похожего уровня в промышленных, коммерческих и производственных организациях, на государственных служащих накладывается большая ответственность, а также предъявляемые требования в разы выше. Однако при этом уровень оплаты труда сотрудников государственного аппарата значительно ниже, чем у работников коммерческих структур. Не смотря на доступные государственным служащим социальные блага и гарантии, это не может в полном объёме скомпенсировать высокий уровень сложности их работы. Для наглядности статистические данные по средней заработной плате сотрудников по видам экономической деятельности с 2017-2020 гг. представлены на рисунке 2.



Источник: собственная разработка по данным [7]

Рис. 2 – Средняя заработная плата сотрудников организаций по видам экономической деятельности с 2017 по 2020 гг., руб.

Данные, представленные на рисунке 2 показывают рост средней заработной платы сотрудников организаций по всем представленным видам деятельности с 2017 по 2020 гг., однако ее уровень у сотрудников государственного управления в течение всего периода более чем в 2 раза ниже значений работников коммерческих структур. Поэтому значимость работы служащих государственного аппарата обусловлена необходимостью пересмотра

подходов к системе мотивации государственных гражданских служащих [2, с. 34]. А как было описано выше, эта система включает в себя комплексный набор из материальных и нематериальных составляющих системы мотивации труда, предназначенный способствовать результативности деятельности государственных служащих путем влияния совокупностью методов побуждения, вознаграждения и принуждения. Поэтому вопрос о необходимости повышения мотивации государственных служащих становится закономерным. Его решение заключается в пересмотре и усовершенствовании существующей системы мотивации. В направлении увеличения компенсационных вознаграждений можно предложить повысить оплату труда, обеспечить надбавки, бонусы. Однако, чтобы данный вид мотивации стал эффективным, необходимо, чтобы эти вознаграждения были основаны на результате деятельности государственных служащих.

Разумнее и рациональнее осуществлять усовершенствование нематериальной составляющей системы мотивации сотрудников государственного аппарата. Можно предложить следующие способы нематериальной составляющей системы мотивации труда: возможность карьерного и профессионального роста, регулярное информирование о планах и задачах работы, публичное выражение благодарности и признания достижений, для сплочения коллектива проведение корпоративных мероприятий. Кроме того, в коллективе должна быть положительная психологическая атмосфера и уютная среда. Почувствовать сотрудников государственных органов профессионалами своего дела и значимыми людьми помогут приглашения на различные мероприятия в качестве экспертов. Это позволит повысить их самооценку и репутацию.

Таким образом, можно сделать вывод, что существует необходимость повышения мотивации государственных служащих для улучшения результативности их деятельности. Изменения системы материальной мотивации государственного управления возможно в направлении увеличения

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

материальной и нематериальной составляющих. Материальная составляющая мотивации эффективна, однако при ее применении нужно проводить оценку результативности деятельности сотрудника. Рациональнее увеличивать нематериальную составляющую, а именно: возможность карьерного и профессионального роста, регулярное информирование о планах и задачах работы, публичное выражение благодарности и признания достижений. Все изменения системы должны руководствоваться важностью, большой ответственностью и предъявляемыми требованиями к работе государственных служащих.

### **Библиографический список:**

1. Бахрах Д. Н. Государственная служба в Российской Федерации / Д. Н. Бахрах. – М.: Издательство Государственной юридической академии, 2014. – 149 с.
2. Козырев А.А. Система мотивации трудовой деятельности государственных служащих // Управленческое консультирование. – 2010. – №2 4. – С. 30-37.
3. Кондрашова Н.Г. Информация и ее применение в ходе управления проектами // Дневник науки. – 2020. – № 12 (48). – С. 50.
4. Магомедов К.О. Социологический анализ проблемы мотивации труда гражданских служащих // Государственная служба. – 2013. – № 1. – С. 3-6.
5. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 3. – С. 53-59.
6. Ткаченко А.Л. Повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг населению с помощью МФЦ // Калужский экономический вестник. – 2020. – № 2. – С. 63-67.
7. Официальные данные Росстата по рынку труда, занятости и заработной плате [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries?print=1](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries?print=1) (дата обращения: 02.05.2021).

*Оригинальность 94%*