

УДК 331.1

***СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИИ И ПУТИ ИХ
РЕШЕНИЯ***

Тельнов П.Е.

магистрант, 1 курс,

Кубанский государственный университет,

Краснодар, Россия

Лымарева О.А.,

к.э.н., доцент

Кубанский государственный университет,

Краснодар, Россия

Аннотация

Мотивация определяется как готовность приложить высокий уровень усилий для достижения организационных целей, обусловленная способностью этих усилий удовлетворять некоторые индивидуальные потребности. Многие парадигмы и теории пытались ответить на давний вопрос: «Что мотивирует сотрудников?» Данная статья посвящена конструкту мотивации труда, анализу проблем стимулирования работы служащих в России, применяемому в государственном секторе, а также поиску решения этих проблем.

Ключевые слова: Государственные служащие, мотивация, трудовая мотивация, эффективность работы, управление персоналом.

***MODERN PROBLEMS OF MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS IN
RUSSIA AND WAYS OF THEIR SOLUTION***

Telnov P. E.

master student, 1 year

Kuban State University,

Krasnodar, Russia

Lymareva O. A.

PhD, docent

Kuban State University,

Krasnodar, Russia

Annotation

Motivation is defined as the willingness to make a high level of effort to achieve organizational goals, due to the ability of these efforts to meet some individual needs. Many paradigms and theories have tried to answer the long-standing question «What motivates employees?» This article is devoted to the labor motivation construct, the analysis of the problems of stimulating the work of employees in Russia, used in the public sector, as well as the search for solutions to these problems.

Keywords: Civil servants, motivation, work motivation, work efficiency, personnel management

Мотивированный сотрудник является краеугольным камнем любой организации, так как мотивация труда – это один из решающих факторов индивидуальной и организационной эффективности. Это утверждение справедливо для частного, коммерческого и государственного секторов. Таким образом, проблема мотивации и стимулирования деятельности служащих является предметом изучения и ученых, и менеджеров.

В нашем исследовании мы опираемся на интегративную модель трех взаимосвязанных факторов трудовой мотивации в государственном секторе. Эта модель объединяет конкурирующие, но не взаимоисключающие мотивационные факторы: мотивацию государственной службы, командные отношения и поддержку, а также материальные стимулы.

Мотивация – это способность людей, институтов и обществ выполнять функции, решать проблемы, ставить и достигать цели. Мотивированный человек заряжен энергией и имеет огромное желание выполнять различные задачи для повышения своей эффективности и продуктивности. Мотивация сотрудников имеет принципиально важное отношение к успешной работе, поскольку именно благодаря ей достигаются глобальные цели организации.

Мотивация имеет два элемента: внутренний и внешний. Другими словами, внутренняя мотивация относится к тому, чтобы делать что-то, что доставляет удовольствие, в то время как внешняя мотивация относится к тому, чтобы делать что-то для достижения определенного результата.

Дэниел Пинк [5] сделал популярным использование трех концепций для понимания внутренней мотивации: автономия (желание управлять своей собственной жизнью), мастерство (стремление стать лучше в чем-то, что имеет значение) и цель (стремление делать то, что мы делаем в служении чему-то большему, чем мы сами). С этим тесно связана концепция самоактуализации, взятая из классической иерархии потребностей Абрахама Маслоу [4]. Однако самоактуализация не может произойти, когда не удовлетворены основные потребности, такие как кров и вода; более высокая потребность в иерархии Маслоу не может быть удовлетворена, пока не будут удовлетворены все низшие потребности. Таким образом, для того, чтобы повысить мотивацию сотрудников, их потребности должны удовлетворяться о низшего к высшему, от более примитивных потребностей к более сложным.

На данный момент основными проблемами, которые препятствуют мотивации персонала, являются:

- 1) отсутствие понятной системы льгот;
- 2) низкий уровень зарплаты;
- 3) отсутствие перспективы карьерного роста во многих государственных учреждениях;
- 4) бюрократия;
- 5) большие психоэмоциональные нагрузки [2].

Мы можем выделить четыре фактора, способствующих мотивации. Работодатели, желающие иметь мотивированных служащих, должны задействовать все четыре фактора с помощью конкретных организационных рычагов. К этим факторам относятся:

- 1) приобретение (то есть получение дефицитных товаров);
- 2) связь (форма связи с людьми, которая может быть реализована с помощью поддержания теплой атмосферы внутри коллектива; она способствует совместной работе и поощряет обмен знаниями);
- 3) понимание (удовлетворение любопытства; создание значимых рабочих мест);
- 4) защита (поощрение справедливости и защита от угроз, укрепление доверия) [1].

Мы считаем, что отбор кандидатов с ценностями государственной службы, разработка значимых рабочих мест, создание благоприятных условий для работы, поощрение лидеров являются полезными способами повышения мотивации сотрудников. Ошибкой многих менеджеров по работе с персоналом является уверенность, что служащие работают исключительно ради денег. Однако в жизни человека существует не только финансовая составляющая, но и желание самореализации, хороших отношений с коллегами, психологической удовлетворенности.

В целом, для того, чтобы повысить мотивацию сотрудников в государственном учреждении, необходим комплекс мер, который должен проходить в нескольких направлениях:

- 1) нематериальные методы;
- 2) материальные методы.

К нематериальным методам относятся:

- присвоение определенного чина;
- присуждение правительственных наград;
- повышение квалификации персонала;
- уважение по отношению к служащим со стороны общественности;
- здоровая психологическая атмосфера в коллективе, сплоченность, дружеские отношения между коллегами [3];
- применение индивидуальной оценки работоспособности и продуктивности каждого сотрудника;
- поощрение новаторских идей и инициативы.

Материальные методы включают в себя:

- льготы;
- достойную заработную плату;
- надбавки за переработку;
- качественное медицинское обслуживание, больничные и отпускные;
- различные премии и бонусы.

Комплексное применение этих методов может стать основой системы стимулирования государственных служащих в России.

Библиографический список:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.

2. Кузнецова Н.В. Мотивационный менеджмент. Изд-во Дальневосточного университета, 2005. – 385 с.
3. Кузнецова М.А., Юдина С.В. Сравнительный анализ систем стимулирования в России и за рубежом // Молодой ученый. – 2017. – №9. – С. 417–419.
4. Рейни Хэл Дж. Анализ и управление в государственных организациях: Пер. с англ. 2-е изд. М.: ИНФА – М, 2002. – 402 с.
5. Daniel H. Pink Drive: The surprising truth about what motivates us. New York, 2009. – 183 p.

Оригинальность 93%