

УДК 339

***МОТИВАЦИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
СЛУЖАЩИХ В ГЕРМАНИИ***

***Кукушкин М.А.***

*студент,*

*Казанский Государственный Аграрный Университет,*

*Казань, Россия*

***Гайнутдинов И. Г.***

*канд.с.-х.наук, доцент*

*Казанский Государственный Аграрный Университет,*

*Казань, Россия*

**Аннотация.** В статье рассмотрены условия принятия на работу и выполнения своих обязанностей государственными и муниципальными служащими Германии. Описываются причины привлекательности работы и трудоустройства госслужащих в этой стране. Излагаются основные составляющие мотивации госслужащих в Германии, проблемы кадров, условия труда. Приводится сравнение условий труда и мотивации госслужащих Германии и в России. Предложены определенные направления по улучшению мотивации труда госслужащих в России.

**Ключевые слова:** мотивация, Германия, государственный и муниципальный служащий, труд, привлекательность.

***MOTIVATION OF PUBLIC AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN GERMANY***

***Kukushkin M. A.***

*student*

*Kazan State Agrarian University,*

*Kazan, Russia*

***Gainutdinov I. G.***

*Candidate of Agricultural Sciences, Associate Professor*

*Kazan State Agrarian University,*

*Kazan, Russia*

**Abstract.** The article deals with the conditions of employment and performance of their duties by state and municipal employees in Germany. The reasons for the attractiveness of work and employment of civil servants in this country are described. The main components of the motivation of civil servants in Germany, the problems of personnel, working conditions are described. The article compares the working conditions and motivation of civil servants in Germany and in Russia. Certain directions for improving the motivation of civil servants in Russia are proposed.

**Keywords:** motivation, Germany, state and municipal employee, labor, attractiveness.

*Введение.* Проблема мотивации кадров изучена достаточно полно. Применительно к сельскому хозяйству и в частности обеспеченности кадрами и эффективного использования земельных ресурсов, изучены рядом авторов и одним из соавторов, данной статьи [2,5]. Проблема текучести кадров среди государственных служащих довольно остро стоит во многих странах, не только в Германии. Постоянная работа с населением, высокая ответственность при выполнении функциональных обязанностей, непредсказуемость характера работы и выполняемых функций по обращениям граждан, определенные квалификационные требования – все это обуславливает сложность и ответственность гражданской государственной и муниципальной службы [1, 3, 4]. Сравнение условий работы, уровня мотивации государственных и муниципальных служащих, престижности данной работы и ряд других проблем Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

и на этой основе разработка механизмов совершенствования системы мотивации их труда, предопределяет необходимость изучения опыта организации работы государственных служащих в ведущих Европейских странах. Такова основная цель написания данной статьи.

*Обсуждение результатов.* Одним из ведущих европейских стран по экономическому состоянию, является Германия. Несмотря на то, что заработная плата госслужащих в этой стране ниже, чем по отраслям экономики (37500 евро, против 37900 евро), большинство молодежи в последние годы стремятся заниматься госслужбой. Это объясняется тем, что государственная служба гарантирует пожизненную занятость и стабильность. В Германии на законодательном уровне закреплены все права, а также тарифы оплаты согласно разделению чиновников по категориям. Госслужащие Германии не получают оплату труда, а находятся в жаловании, размер которой должен позволить госслужащему экономическую независимость и возможность полностью себя посвятить к данной службе. По исследованиям ведущих организаций (международная консалтинговая компания Ernst & Young), опросы среди студентов вузов показали, что более 40 % перспективных специалистов после окончания ВУЗа хотят подавать заявки на государственные должности [6]. Важно знать, что в этой стране права чиновников распространяются не только на труд, но и на отдых, пенсионное обеспечение, оплату больничных и декретных отпусков. В Германии есть пожизненные должности у ряда категорий госслужащих, а остальных можно уволить только в период испытательного срока или в случае невыполнения ими своих трудовых обязательств. Так что статус муниципального служащего – это гарантия обеспеченности в будущем и своего будущего. В этой стране права чиновников закреплены в Конституции, а также они определяются отдельно принятыми в разные годы законами. Работники, относящиеся к категории госслужащих, делятся на 3 группы:

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

- Чиновники. Их назначают на посты уполномоченные представители законодательной власти. Этой категории присвоен статус управленцев, и они наделены особыми привилегиями.

- Служащие. Они заключают контракт с госучреждением. К ним относятся учителя, почтальоны и другие.

- Работники госучреждений. Эта категория служащих работает по договору. К ним относятся техперсонал, obsлуга, медсестры и другие.

Стоит отметить, что хотя понятия «служащий» и «чиновник» схожи, так как оба представителя находятся на государственной службе, они несколько отличаются, так как первые всегда подписывают договор по найму, а вторые – назначаются. Также существует отдельная категория работников – лица, занятые в решении государственных задач. Это профессионально подготовленные чиновники.

Также в отдельный разряд муниципальных служащих входят судьи, так как они неподвластны другим госструктурам и полностью независимы, что позволяет им выполнять возложенные на них задачи в области юриспруденции непредвзято и без давления извне. Их трудовая деятельность определяется «Законом о судьях Федерации и земель».

В Германии государственные служащие разделяются на 16 категорий. В таблице о рангах они значатся:

- От А1 до А5 – это низшая категория служащих. К ним относятся работники без специального или высшего образования – курьеры, прислуга, уборщицы, посудомойки, помощники поваров и др.

- От А6 до А9 – средняя категория служащих. К ним относятся лица, получившие среднее профессиональное образование. Чаще всего они задействованы в качестве секретарей в органах управления, технического персонала (электрики, водопроводчики и др.).

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

- От A10 до A13 – это высокая категория служащих I ранга. Это лица с высшим образованием (бакалавр), занимающие должности правительственных и федеральных инспекторов.

- От A14 до A16 – высокая категория служащих II ранга. К ним относят чиновники правительственного аппарата с высшим образованием уровня «специалист».

В немецкой чиновничьей сфере прослеживается строгая иерархия, которая не допускает «подсиживания» или получения должности «по блату». Присвоение званий и переход из одной категории или ранга в другую осуществляется исключительно по профессиональному росту служащих.

Все муниципальные служащие находятся под защитой Конституции и специальных законов Германии о чиновниках, и ни обязаны проявлять лояльность к стране и признавать существующий в ней государственный строй.

Кто может стать муниципальным служащим в Германии? Федеральном законе о госслужащих оговорено, что подать документы на муниципальную службу могут только граждане страны. Исключением может стать привлечение работника со стороны, например, преподавателя ВУЗа из другой страны. В остальном закон лоялен в отношении вероисповедания, гендерных различий, расовых и других.

Запрещено отказывать в должности человеку из-за его цвета кожи или других отличий, но важно, чтобы он был психически здоров, мог физически исполнять свои обязанности (это касается людей с ограниченными возможностями), предоставил гарантии своей благонадежности как гражданин. Лица, относящиеся к чиновникам, обязаны принести присягу в верности демократическому строю Германии и защите ее Конституции.

Какая мотивация у государственных служащих в Германии и от чего зависит уровень их жалования? Чтобы понять, нужна ли муниципальным служащим дополнительная материальная мотивация для работы, следует знать, Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

как начисляется им жалование и какие привилегии они имеют. В отличие от российских госслужащих, у которых зарплата чаще всего повышается в соответствии с уровнем инфляции, в Германии она распределена на 6 уровней:

1-уровень – при приеме на должность без опыта работы.

2 уровень – после первого года трудовой деятельности она повышается.

3 уровень – следующее повышение можно ждать через 3 года службы.

4 уровень – через 6 лет зарплата опять меняется в большую сторону.

5 уровень – тариф повышается после 10-летнего стажа.

6 уровень – то же самое происходит после 15 лет трудовой деятельности.

Также оплата зависит от категории госслужащего. Такой подход создает равноправие среди работников, гарантированный рост зарплаты, отсутствие больших разбегов в оплате труда на одинаковых должностях и иных вознаграждениях. Именно стабильный рост зарплат, возможность перехода на более высокую должность при профессиональном росте и делает работу госслужащего в Германии настолько привлекательной, чтобы люди не уходили в частный сектор или другие отрасли. Поэтому в этой стране крайне низкий уровень текучести кадров из системы государственной службы.

Если государственный служащий заболевает, то жалование продолжают выплачивать на весь срок болезни, ограничений здесь никаких нет, в отличие от тех, кто работает в частном секторе. Пенсия для чиновника может достигать 70 процентов от зарплаты до уплаты налогов. У чиновника, выражаясь языком финансистов, высокая кредитоспособность, поэтому для них созданы даже специальные условия финансирования. Особого внимания заслуживает и страхование. Чиновники не делают отчислений в пенсионный фонд, на страховку на случай безработицы и необходимости ухода. Они сами оплачивают медицинскую страховку, но практически все расходы по медицинскому обслуживанию им возмещают. Важно знать: размер оплаты определяется как Федеральным правительством, так и федеральными землями, Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

поэтому при одинаковых тарифах, установленных первым, вознаграждения в каждой из 16 земель при одинаковой должности могут отличаться.

У муниципальных служащих Германии существует ряд привилегии. Основные привилегии следующие:

- Соразмерность содержания – зарплата работника обязана не только соответствовать должности, но и обеспечивать ему экономическую независимость. Для этого введены доплаты за выслугу лет, за повышение квалификации или ученой степени, за звание и даже работу за границей.
- Выплаты по обеспечению – это гарантированная пенсия, оплата при потере кормильца или его исчезновения, вознаграждения при переходе на новую должность, медицинское страхование.
- На оплату переезда, если того требует новая должность, и поездок в командировки.
- Полное месячное жалование во время отпуска.
- Сохранение и выплату заработка при участии служащего в выборах, референдумах, выполнении временных обязанностей (должность присяжного в суде).
- Изучение своего досье и внесенных в него поправок или жалоб. Также он может оставлять в нем свое мнение по их поводу.

Это основные привилегии муниципальных служащих. Также, важно знать: если сравнивать пенсию госслужащего с работником из частной компании, то у первых после 40 лет трудовой деятельности при зарплате 4500 евро в месяц она составит 3200, а у второго – при выслуге 45 лет и той же оплате – 1800 + надбавки за стаж – 2000 евро. Неудивительно, что современная молодежь Германии предпочитает идти работать в государственный сектор.

Чтобы работники лучше трудились, существует ряд стимулов, которые их вдохновляют или убеждают действовать более эффективно. Мотивация – это

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

способ манипуляции человеком посредством предложения важных для него материальных и нематериальных благ ради повышения его производительности.

Немецкие служащие отличаются высоким трудолюбием и профессионализмом, но на них распространяются те же виды мотивации, как и на работников в других сферах: нормативная – уговоры, убеждение, побуждение к действию эмоциональной «подзарядкой», принудительная – угроза увольнения и стимулирующая – предложение привилегий.

Последний вид мотивации делится на материальные и нематериальные стимулы. Следует отметить, что в этой стране преобладают этические способы стимуляции к труду. К ним относятся: семейные надбавки, стимулирующие денежные выплаты и мотивация к повышению уровня профессионализма.

В Германии особый подход к приему на работу в госучреждения. Каждый кандидат должен пройти обучение, а затем стажировку на срок, определенный его служебной категорией. Например, для служащего низкого ранга – это 6-месячная подготовка и 1 год испытательный, а для среднего – год подготовки с последующей сдачей экзамена и 2 года стажировки.

В отличие от своих немецких коллег, российские государственные служащие, не имеют стабильного роста заработка от должности ил повышения квалификации. Чтобы стать чиновником в России, достаточно иметь высшее или среднее специальное образование. В основном государство прибегает к надбавкам к зарплате за выслугу лет. Также в стране заметно негативное отношение к работе госслужащего, что связано с низкой оплатой труда. Кроме этого, трудно мотивировать людей устраиваться на работу в госструктуры из-за многочисленных ограничений, таких как: запрет на получение доходов из других структур, коммерческих, запрет на другие виды деятельности, кроме работы в госучреждении или проведения обучения, запрет на принятие подарков или других форм благодарности от предпринимателей и юридических

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666



## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

лиц. Кроме того, нельзя пользоваться служебным положением, запрещено принимать участие в забастовках и т.д.. Хотя на практике, все это легко подменяется с другими формами обхода этих ограничений, например, оформление своего бизнеса на супруга, на родственника, оказание протекционизма по отношению бизнесу своих родственников и т.д. Достаточно ознакомиться с декларацией о доходах государственных служащих, где львиную долю приносят в семейную копилку супруги или дети госслужащих.

Если сравнивать оплату труда и мотивацию немецких муниципальных служащих и российских госслужащих, то это выглядит следующим образом (табл.1).

Таблица 1 – Различия в мотивации труда российских и немецких госслужащих

| Особенности трудовой деятельности и мотивация | Германия   | Россия                          |
|---|--|---------------------------------|
| Стабильность                                  | Гарантировано высокая  | Низкая                          |
| Гарантия постоянного трудоустройства          | Есть   | Нет                             |
| Престижность работы                           | Да   | Нет                             |
| Социальные гарантии                           | Гарантированы Конституцией                                   | Есть                            |
| Повышение оплаты                              | Регулярное   | Ситуационное                    |
| Карьерный рост                                | Каждые несколько лет после сдачи экзамена на новую должность | По возможности                  |
| Виды мотивации                                | Семейные надбавки, дополнительные выплаты, привилегии        | Надбавки за выслуги лет, премии |

*Выводы.* Таким образом, можно сделать вывод, что в России еще предстоит разработать законопроекты и провести переоценку методов стимулирования госслужащих материальными и нематериальными стимулами. За основу можно использовать систему мотивации труда государственных и муниципальных служащих Германии и других европейских стран.

А принципы мотивации труда государственных и муниципальных служащих должны исходить из следующих:

- Ориентация на исполнение интересов государства, а не личных.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

- Установление достойной единой оплаты, не ниже, чем в коммерческих организациях.
- Обеспечение условий для карьерного роста.
- Определение размера зарплаты с результатами трудовой деятельности.
- Обеспечение компенсаций за ограничения, присущие работе госслужащего.
- Предоставление возможности пройти дополнительное обучение.
- Аттестация, как мотивация повышать свою квалификацию.

Если эти принципы претворить в жизнь, то больше российских граждан будут мотивированы устраиваться на работу в госструктуры и эффективность труда государственных и муниципальных служащих будет намного выше и отразится в улучшении социально-экономического положения населения.

**Библиографический список:**

1. Анзорова, С.П. Организация труда государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие. Гриф МО РФ / С.П. Анзорова. - М.: Альфа-М, 2017. - 579 с.
2. Гайнутдинов И.Г. Современное состояние кадрового потенциала сельского хозяйства Республики Татарстан/И.Г. Гайнутдинов, Ч.М. Куракова, Р.Р. Габдулхаев, Р.Г. Губайдуллин // Вестник Казанского государственного аграрного университета. -2021. -Т.16.- №1 (61).- С. 104-111.
3. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. 2019. № 10. С. 47-48
4. Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2019. С. 80-83.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

5. Шарипов С.А. Научное, кадровое и информационное обеспечение регулирования земельных отношений/С.А. Шарипов, И.Г. Гайнутдинов //АПК: Экономика, управление. -2009.- №6.- С. 15-19.

6. Госслужба в Германии: можно ли завидовать немецким чиновникам?//Открытый источник: <https://www.dw.com/ru> (дата обращения 10.06.2021)

*Оригинальность 97%*