УДК 342.5

Корзанова Анастасия Владимировна
студентка 3курса магистратуры,
Юридический факультет
Московский финансово-юридический университет,
Россия, г. Калуга
e-mail: ole.postnikova@yandex.ru

Научный руководитель: Юзефович Ж.Ю.,
кандидат юридических наук, доцент
Московский финансово-юридический институт,
Россия, г. Калуга

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В РОССИИ

Аннотация: *Приоритетами работы в системе государственной службы в настоящее время являются стабильность деятельности, профессиональный опыт и интересное содержание труда, что указывает на высокий уровень мотиваций интеллектуального развития, профессионального совершенствования и творческой самостоятельности.*

Исследование факторов управления трудовой мотивацией в сфере государственной службы показало, что эффективность используемых методов мотивации и стимулирования недостаточна и требует изменений.

Ключевые слова: государственная служба, служебная деятельность, система, государственные служащие.

Korzanova Anastasia Vladimirovna
3rd year master student,
faculty of law
Moscow University of Finance and law,
Russia, Kaluga

Scientific supervisor: Yuzefovich Zh. Yu.,
candidate of lawlegal sciences,
associate professor
Moscow Institute of Finance and law
Russia, Kaluga

PUBLIC SERVICE AT THE PRESENT STAGE IN RUSSIA

Abstract: *The Priorities of work in the public service system at present are stability of activity, professional experience and interesting content of work, which indicates a high level of motivation for intellectual development, professional improvement and creative independence. The study of factors of labor motivation management in the public service showed that the effectiveness of the methods of motivation and stimulation used is insufficient and requires changes.*

Key words:civil service, official activity, system, civil servants.

В условиях рыночной экономики «человеческий фактор» становится ключевым элементом роста производительности труда, повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий и организаций. Соответствие персонала возрастающим требованиям (систематическое обновление знаний и их продвижение на качественно новый уровень, профессиональные навыки, коммуникативная культура, необходимость высокой творческой активности, использование новейших технологий) является основой успешной реализации инноваций деятельности организации. Возможность формирования нового подхода как к управлению персоналом, так и к способам решения задач органов государственной власти, является первостепенной задачей модернизации государственных структур.

Труд работника будет эффективен тогда, когда его личные и профессиональные интересы не противоречат целям и миссии организации. Работник мотивирован - следовательно, он заинтересован, создана ситуация, при которой, достигая цели организации, он тем самым удовлетворяет свои личные потребности, сознательно выбирая тот или иной тип поведения. Таким образом, мотивация есть процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих (управленческий аспект), с другой стороны - это система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и организации (экономический аспект) [1].

Трудовая сфера государственной службы имеет ряд специфических особенностей:

по своему содержанию трудовая деятельность госслужащих направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя;

высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;

жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины;

задействование интеллектуального, а также творческого потенциала для решения управленческих задач.

При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности.

Среди наиболее значимых факторов, препятствующих результативной работе государственных служащих, были отмечены следующие:

— отсутствие зависимости оплаты труда от фактических результатов;

— низкий уровень материально-технического обеспечения рабочего места;

— невысокий профессиональный уровень работников;

— отсутствие механизма должностного роста;

— возложение дополнительных функциональных обязанностей, сверхурочные нагрузки.

Было определено, что в разных возрастных группах доминирующими мотивами становятся также разные факторы. Для госслужащих моложе 30 лет привлекательными являются возможности получения профессионального опыта и карьерного продвижения: государственная гражданская служба рассматривается молодыми специалистами, делающими осознанное обоснование своего профессионального выбора, как способ капитализации своей квалификации. Для категории от 30 лет наиболее значимой становится стабильность и уверенность в будущем; лицам старше 50 лет важны правовые гарантии занятости [2].

Приоритетами работы в системе государственной службы в настоящее время являются стабильность деятельности, профессиональный опыт и интересное содержание труда, что указывает на высокий уровень мотиваций интеллектуального развития, профессионального совершенствования и творческой самостоятельности.

Исследование факторов управления трудовой мотивацией в сфере государственной службы показало, что эффективность используемых методов мотивации и стимулирования недостаточна и требует изменений.

Стимулирование труда представляет собой комплекс материальных и нематериальных воздействий, ориентированный на обеспечение эффективного труда служащих путем принуждения, вознаграждения и побуждения. Стабилизация ресурсного обеспечения данной системы (финансового, организационно-экономического, кадрового, информационного, материально-технического) является необходимым условием роста результативности государственной службы в целом.

Подсистема планирования, найма и учета персонала включает в себя прогнозирование потребностей государственного органа в специалистах соответствующей квалификации; маркетинг рынка труда с целью привлечения и отбора сотрудников, мотивация которых совпадает с целями развития организации; выбор наиболее талантливых студентов и выпускников для стажировки и дальнейшей работы в системе госслужбы; формирование банков кадров на федеральном и региональном уровне с целью ротации и продвижения персонала.

Несмотря на ужесточение требований к набору граждан на государственную службу, организация приема на нее нуждается в совершенствовании: следует улучшить информирование граждан по вопросам наличия вакансий на государственной службе, проведения конкурсов, их итогов, в том числе путем размещения извещений в Интернете как на

официальных сайтах органов власти, так и на специализированных сайтах поиска работы.

Практика показывает, что повышение квалификации и профессиональное переобучение достигает наибольшего эффекта при соблюдении следующих условий: ориентация на практические нужды обучающихся и учет специфических психологических особенностей обучения взрослых, все это приводит к позитивным изменениям когнитивных свойств личности, повышению ее профессиональной и интеллектуальной активности. Необходимой инновацией повышения квалификации является создание в каждом органе власти "корпоративного университета", функционирующего путем взаимодействия образовательных учреждений и кадровых служб министерств и ведомств.

Деятельность "корпоративного университета" государственного органа в обязательном порядке должна основываться на следующих принципах:

— диагностика служащих на соответствие профессиональной модели компетенций с целью выявления потребности знаний и навыков;

— разработка и адаптация обучающих программ, отражающих специфику деятельности министерств и ведомств;

— изучение конкретных примеров деятельности из экономико-управленческой практики организации;

— создание в структуре органа власти отдела обучения, курирующего образовательный процесс;

— накопление и обновление информационной обучающей базы внутри организации;

— системный подход к обучению: согласованность отдельных дисциплин, целостность подачи информации.

Такой подход к специализации обучения помимо роста профессионализма позволит решить задачи повышения мотивации труда, заинтересованности в

содержании работы, формирования кадрового резерва и внутриорганизационной культуры.

Предлагается внедрение зарубежного опыта обучения государственных служащих с целью повышения мотивации профессионализации:

— направленное на формирование стратегического системного мышления и развитие лидерских качеств обучение руководителей;

— ротация внутри организации, в том числе и в территориальных органах; стажировки в частных компаниях,

— привлечение индивидуальных наставников.

Одним из решений проблемы повышения доступности и эффективности обучения в российской государственной службе является личностно-ориентированное обучение государственных служащих, основанное на использовании информационных технологий, позволяющее интенсифицировать и максимально приблизить процесс обучения к месту работы.

Потребность широкого внедрения дистанционных образовательных технологий и их совершенствования объясняется тем, что традиционные формы обучения не в полной мере справляются с быстрым обновлением знаний и возрастающими потребностями системы государственной службы в образовательных услугах. При соответствующем качестве применение компьютерных обучающих систем способствует предоставлению реальной свободы обучаемым в выборе учебных задач и вспомогательной информации в зависимости от их индивидуальных способностей и наклонностей.

Формирование упорядоченной системы прохождения государственной службы создает условия для карьерного продвижения государственных служащих, их профессиональной самореализации, дает возможность выбора наиболее соответствующего должности кандидата, снижает текучесть кадров, повышает стабильность и эффективность деятельности органов власти.

Информированность государственных служащих относительно их дальнейшего должностного продвижения, наличие индивидуальных планов развития (карьерного роста, профессионального совершенствования), по нашему мнению, является стабилизирующим фактором труда. Разработка индивидуальных карьерных стратегий позволяет добиться следующих положительных результатов:

— удовлетворение потребностей работника в развитии своего мотивационного потенциала, в том числе и профессионального роста;

— повышение конкурентоспособности государственного служащего на рынке труда, уверенности его в собственных силах;

— обеспечение стабильности поведения работников за счет создания системы планового их перемещения внутри организации;

— возможность планировать профессиональное развитие служащих с учетом, как их личных интересов, так и перспектив развития организации;

— возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности.

Карьерный рост выделен в отдельную категорию профессионального развития служащих, поскольку управление карьерой способствует комплексному удовлетворению материальных, социальных и статусных потребностей, а также потребностей в достижении, принадлежности и власти.

Одной из форм повышения трудовой мотивации является диверсификация социального пакета служащих - предоставление выбора в допустимых пределах дополнительных вознаграждений, в наибольшей мере отвечающих их потребностям: предоставление основных и дополнительных гарантий, когда основное, или защитное обеспечение распространяется на всех сотрудников (медицинское страхование, страхование жизни и пенсионные выплаты), а дополнительными льготами (беспроцентная ссуда на приобретение жилья, оплата спортивных занятий, бесплатные обеды и др.) могут воспользоваться госслужащие с определенным стажем работы.

Невысокая покупательная способность денежного содержания федеральных государственных служащих, отставание роста уровня доходов от темпов инфляции и увеличения средних зарплат в других отраслях доказывают целесообразность пересмотра размеров базовых окладов путем их увязки с величиной прожиточного минимума региона: индексация постоянной части денежного содержания в соответствии с ростом уровня стоимости жизни и увязка переменной части с его профессионально-квалификационным ростом и результативностью труда. Также предлагается адаптация зарубежного опыта агрегирования разрядов тарифных сеток, в рамках которых становится возможным в большей степени дифференцировать индивидуальные выплаты.

В системе управления трудовой мотивацией необходимо учитывать также мотивы социально-психологической направленности (укреплять чувство причастности к организации, подтверждать значимость каждого государственного служащего, формировать межличностные коммуникативные связи), содействовать и проявлению инновационно-творческой самостоятельности специалистов [3].

Вопросы ответственности в государственной службы рассмотрены в автореферате диссертации на соискание ученой степени Юзефович Ж.Ю. «Функции юридической ответственности и формы их реализации по российскому законодательству».

Таким образом, создание государственной службы нового типа неразрывно связано с совершенствованием ее кадрового состава. Поэтому первоочередной задачей является обеспечение для государственных служащих таких условий для трудовой мотивации (административных, организационно-экономических, социально-психологических), которые будут дисциплинировать, стимулировать, способствовать профессиональной и творческой реализации, воспитывать нравственные ценности и этические принципы служебной деятельности, что, соответственно, позволит повысить ответственность и результативность российской государственной службы.

Список литературы:

1. Беспалов П.В. Акмеологическая концепция формирования информационно-технологической компетентности государственных служащих. М.: Каталог. 2015. 238 с.

2. Яновский В.В. Введение в специальность «Государственное и муниципальное управление». М.: КноРус. 2017. 200 с.

3. Охотский Е.В. Государственный служащий. Статус, профессия, призвание. М.: Экономика. 2016. 704 с.

4. Юзефович Ж.Ю. Функции юридической ответственности и формы их реализации по российскому законодательству: автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2004. 25 с.