

Научная статья
УДК 316.628.5:342.25
ББК 60.561.322
Т 41
DOI: 10.53598 / 2410-3691-2021-4-289-79-84

ВЕДУЩИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ АКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

(Рецензирована)

Анна Сергеевна Тимченко

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия
qszqszqsz@bk.ru*

Аннотация. В данной статье поднимается вопрос применения дополнительных мотивационных детерминантов в региональных органах власти. Представлены некоторые из известных подходов к мотивации, предлагаемые учеными из различных областей знаний. На примере государственной гражданской службы определены возможности внедрения новых инструментов мотивации персонала, не противоречащие действующему законодательству. Обоснована необходимость проведения циклического и комплексного анализа удовлетворённости сотрудников условиями труда, систематического обсуждения с коллективом возникающих проблем. Фиксация замечаний и предложений, выносимых, например, по интерьерной составляющей, а также по соответствиям требований гигиены, санитарии и эстетики выступает комплексной циклической работой по обеспечению надлежащих условий труда служащих органа власти. Отмечено, что мотивационными факторами могут выступать: инициирование мероприятий, направленных на повышение корпоративной культуры, развитие физической культуры в коллективе и другие механизмы оказывающие косвенное влияние на развитие здорового психоэмоционального климата. Безусловно самыми сильными мотивационными детерминантами в госсекторе выступает профессиональное развитие гражданского служащего и своевременный должностной рост. Однако, применение других инструментов нематериального стимулирования сотрудников могут оказать положительное влияние на активность в профессиональной деятельности отдельного государственного служащего.

Ключевые слова: мотивация, мотивационные детерминанты, органы власти, госсектор, государственная гражданская служба.

Для цитирования: А.С. Тимченко/ Ведущие детерминанты активности профессиональной деятельности государственных служащих региональных органов власти// Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология». 2021. Вып. 4 (289). С. 79-84. DOI: 10.53598 / 2410-3691-2021-4-289-79-84

Original Research Paper

LEADING DETERMINANTS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF STATE EMPLOYEES IN REGIONAL AUTHORITIES

Anna S. Timchenko

*Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia,
qsqsqsqs@bk.ru*

Abstract. This article raises the issue of applying additional motivational determinants in regional authorities. Some of the well-known approaches to motivation offered by scientists from various fields of knowledge are presented. On the example of the state civil service, the possibilities of introducing new staff motivation tools that do not contradict the current legislation are determined. The necessity of conducting a cyclical and comprehensive analysis of employee satisfaction with working conditions, a systematic discussion with the team of emerging problems is substantiated. Fixing comments and suggestions made, for example, on the interior component, as well as on compliance with the requirements of hygiene, sanitation and aesthetics, is a complex cyclical work to ensure proper working conditions for employees of the authority. It is noted that motivational factors can be: the initiation of activities aimed at improving corporate culture, the development of physical culture in the team and other mechanisms that have an indirect impact on the development of a healthy psycho-emotional climate. Undoubtedly, the strongest motivational determinants in the public sector are the professional development of a civil servant and timely promotion. However, the use of other tools of non-material incentives for employees can have a positive impact on the activity in the professional activities of an individual civil servant.

Keywords: motivation, motivational determinants, authorities, public sector, state civil service.

For citation: Timchenko A.S. Leading determinants of professional activity of state employees in regional authorities//Bulletin of Adyghe State University. Series “Regional Studies: Philosophy, History, Sociology, Jurisprudence, Political Science, Cultural Studies”. 2021. 4 (289). P. 79 - 84 (in Russian). DOI: 10.53598 / 2410-3691-2021-4-289-79-84

Эффективность деятельности органов власти регионов выступает прямым следствием результатов интеллектуального труда государственных гражданских служащих. Формирование качественного кадрового состава является одной из первоочередных задач руководителя органа власти. Как следствие, кадровый потенциал способен обеспечить стабильность, непрерывное развитие, формирование благоприятной среды, инфраструктурной трансформации территории, высокий уровень качества взаимодействия органов власти с населением

и другие факторы успешного регионального развития.

Поиск, отбор и обучение государственных служащих является первоначальной стадией формирования кадрового состава с позитивными ценностными ориентирами, такими как: профессионализм, компетентность, работоспособность, активность, честность, беспристрастность и т.п. Однако проблематика состоит в том, что зачастую, вследствие профессиональной трансформации, государственные служащие проявляют негативные профессиональные качества. Длительной работе в

органах власти присущи следующие проявления: негативные установки, лень, отсрочка выполнения задач, невнимательность. Следовательно, у руководящего состава возникает задача поиска возможных методов мотивации, способствующих повышению профессиональной активности и трансформации пассивного сознания служащих в комплексном смысле.

Мотивация, по мнению теоретиков менеджмента М. Альберта и Ф. Хедоури, - это «процесс стимулирования себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации» [1].

Другие исследователи определяют мотивацию трудовой деятельности как «стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации» [2].

В.А. Шаховой и С.А. Шапиро в свою очередь считают, что «мотивация направлена на достижение глобальных целей, стоящих перед работником, которые одновременно сочетаются с целями предприятия, а стимулирование не ставит перед работником личных целей – удовлетворяет определенные мотивы и позволяет ему более эффективно работать» [3].

Применяя к данной тематике мы определим мотивацию как одну из кадровых технологий, представляющую собой стимулирование гражданских служащих к эффективному, результативному и добросовестному выполнению своих должностных обязанностей.

Разберёмся, какие виды мотивации оказывают реальный эффект на активность профессиональной деятельности государственных служащих в органах власти.

Ученые представители теории управления и психологии человека определяют множество подходов к мотивации отдельного человека, группы лиц и организации в целом.

Так, выделяют внешнюю и внутреннюю, положительную и отрицательную, устойчивую и неустойчивую мотивацию т.д. Но относительно к заданной тематике целесообразно сделать акцент на классических видах мотивации – материальной и нематериальной.

Материальная мотивация, естественно, выступает ведущим инструментом повышения профессиональной активности. Важно отметить, что помимо классических инструментов материальной мотивации, таких как: ежемесячное, ежеквартальное премирование, премирование по результатам деятельности (например, по итогам завершения проекта), в органах власти зачастую используются механизмы лишения или сокращения премирования, а также другие штрафные санкции.

Не стоит забывать, что определяющая организационная специфика деятельности органов власти состоит в строгой антикоррупционной политике. Так, применение методов материального стимулирования носит неоднозначный характер, поскольку может повлечь за собой ряд служебных расследований по факту нецелесообразного расходования фонда оплаты труда.

По части материального стимулирования следует упомянуть современную тенденцию, внедряемую в органы власти всех уровней. Метод объективных показателей отдельного сотрудника или подразделения – KPI (Key Performance Indicator). Такой способ подсчета позволяет достоверно оценивать результативность и качество выполненной работы. Практическое представление выражается в списке показателей (задач), по результатам успешного выполнения которых сотрудник или подразделение получает денежное вознаграждение. Данный способ позволяет беспристрастно оценить активность деятельности отдельного служащего или команды в целом и, следовательно, нашел успешное применение в госсекторе.

Инструменты материальной мотивации, безусловно, выступают самыми эффективными рычагами повышения активности деятельности для госслужащих. Однако важно определить, какие мотивационные детерминанты, исключая материальное стимулирование, могут оказать влияние на побуждение государственных служащих к эффективной деятельности, активному, результативному и добросовестному исполнению своих должностных обязанностей.

На профессиональную активность государственного служащего в процессе выполнения должностных обязанностей оказывают влияние множество различных факторов, основополагающим из которых выступает уровень замещаемой должности. При этом, опуская вопрос иерархических составляющих, основными мотивами, оказывающими влияние на поведение, выступают: благоприятные условия прохождения службы, комфортные организационно-технические условия труда, хорошие психофизиологические условия и т.д.

В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 14 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», «гражданский служащий имеет право на обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей» [4].

Ненадлежащие организационно-технические условия труда выступают фактором снижения результативности деятельности, поскольку оказывают влияние на скорость выполнения поставленных задач. Простым примером может выступать отсутствие какого-либо важного технического оборудования в рабочем кабинете сотрудника, что обуславливает необходимость тратить время на то, чтобы дойти до его места расположения и дождаться

возможности пользования этим оборудованием в другом кабинете.

Основным из определяющих мотивационных факторов выступают условия труда, то есть занимаемое место госслужащего. Важно, чтобы рабочее место, в котором человек находится, по меньшей мере, 40 часов в неделю, вызывало комфортные ощущения. В этой связи административно-хозяйственное подразделение государственного органа должно заботиться о соблюдении нормативов условий служебной деятельности, поддержания надлежащего состояния всех помещений здания и их составляющих: мебели, оборудования, вентиляционного оснащения, отопления, освещения и т.п. Помимо основных условий, необходима должная организация мест для приема пищи, мест для отдыха во время предоставляемых официальных перерывов. Качественное питание также выступает одной из составляющих престижа государственного органа как нанимателя, проявляющего заботу о служащих.

Анализ удовлетворённости условиями труда сотрудников, систематическое обсуждение с коллективом, фиксация замечаний и предложений, выносимых по интерьерной составляющей, а также по соответствиям требованиям гигиены, санитарии и эстетики выступает комплексной циклической работой по обеспечению надлежащих условий труда служащих органа власти.

Психофизиологический комфорт служащих обеспечивается удовлетворённостью мотивов в создании и поддержании благоприятного эмоционального климата в коллективе, способствующего как самореализации каждого сотрудника, так и успешному командообразованию, что позволит обеспечить плодотворную совместную деятельность. В отношении данного мотива ведущую роль занимает руководитель, который, помимо своих должностных обязанностей, берет на себя создание сплочённого коллектива.

Согласно положению части 1 статьи 14 и части 1 статьи 52 Федерального закона № 79-ФЗ, установлено, что «для повышения мотивации эффективного исполнения гражданскими служащими должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы гражданским служащим гарантируется право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых дней основного и дополнительных отпусков» [4]. Ограничение времени на отдых может стать причиной ненадлежащего выполнения задач, поставленных перед служащим, а систематическое отсутствие отдыха повлияет на работоспособность в целом.

Руководитель подразделения должен обеспечить здоровые условия труда и рационально распределять служебную нагрузку, а кадровым службам, в свою очередь, важно организовать контроль недопустимости системных переработок.

Инициирование мероприятий, направленных на повышение корпоративной культуры, развитие физической культуры в коллективе позволит сформировать положительный психоэмоциональный климат, характерными чертами которого станут честность, доверие, открытость, товарищество и взаимопомощь. Безусловно, вышеперечисленные составляющие не могут распространяться на всех служащих без исключения. В данной связи при отборе кандидатов на вакантные должности необходимо учитывать искренность разделяемых ценностей государственного органа, а также личные качества, ориентированные на честные и бесконфликтные отношения с коллективом.

Также высшему руководству рекомендуется использовать следующие мотивационные действия:

публичные выражения признательности, благодарности и поощрения, личные знакомства с подчинёнными, мотивационные речи, возможность продвижения по карьерной лестнице, оформление «доски почёта», поздравление подчиненных со значимыми датами и т.п. Все это выступит мотивацией самореализации гражданского служащего посредством профессионального роста. При этом многообразие форм поощрений сотрудников позволяет руководству государственного органа творчески подходить к данному инструменту мотивации.

В качестве основных мотивационных детерминант в госсекторе выступают профессиональное развитие гражданского служащего и должностной рост. Здесь важной задачей руководства государственного органа выступает обеспечение сильной внутренней кадровой политики.

С целью обновления и получения новых знаний кадровым службам рекомендовано обеспечивать организацию своевременного повышения квалификации сотрудников. Прохождение тренингов, семинаров, мастер-классов, внутренних и внешних обучений влечет за собой повышение профессионализма государственных служащих, что выступает одной из важных мотивационных составляющих.

Главной мотивацией в работе выступает должностной рост. Для определения перспектив должностного роста руководителю целесообразно проводить объективную и беспристрастную оценку результатов профессиональной деятельности государственных служащих. Качественная оценка послужит основой для принятия обоснованных и взвешенных решений по части должностного роста или же включения в резерв.

Кадровый резерв, как и присвоение классных чинов, выступают традиционными, законодательно регулируемыми инструментами мотивации в

государственной гражданской службе и выражают исторически сложившуюся специфику государственной службы.

При внедрении дополнительных мотивационных инструментов в госсектор следует учитывать особенности этой сферы деятельности. Государственная служба, в отличие, например, от хозяйствующих субъектов и бизнес-структур, в которых применимы «гибкие»

технологии, наделена специфическим характером систематизации, особым порядком, повышенной ответственностью за престиж органа власти и строгой подконтрольностью надзорных органов. Тем не менее, с применением предложенных инструментов мотивации представляется возможным создать такую среду, в которой человеку будет интересно реализовываться в заданных условиях.

Примечания:

1. Ординарцева Г.П. Особенности мотивации персонала в условиях экономического кризиса на примере военной службы // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2015. № 4 (13). С. 137–138.

2. Корзенко Н.И., Хорева А.С. Стимулирование и мотивация труда в организации // *Вестник ЧелГУ*. 2015. № 1 (356). С. 127–128.

3. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. 4-е изд.. Москва: Директ-Медиа, 2015. 425 с.

4. О государственной гражданской службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. Москва, 2022.

References:

1. Ordinartseva, G.P. Features of motivation of personnel in the conditions of the economic crisis on the example of military service // *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. 2015. No. 4 (13). P. 137-138.

2. Korzenko, N.I., Khoreva, A.S. Stimulation and motivation of labour in the organization // *Bulletin of ChelGU*. 2015. No. 1 (356). P. 127-128.

3. Shakhovoy, V.A. Motivation of labour activity: a manual, 4th ed. // V.A. Shakhovoy. Moscow: Direct-Media, 2015. 425 pp.

4. On the state civil service in the Russian Federation: Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ // Consultant Plus legal reference system. «Prof Version» Inform. bank. Section of Legislation.

Статья поступила в редакцию 18.11.2021; одобрена после рецензирования 24.11.2021; принята к публикации 27.11.2021.

The paper was submitted 18.11.2021; approved after reviewing 24.11.2021; accepted for publication 27.11.2021.

©А.С. Тимченко, 2021