

ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ. РОЛЬ ВОВЛЕЧЁННОСТИ И ПРИВЕРЖЕННОСТИ

*Пиماхов Аугес Заудинович
(магистрант 3 курс ГМУ ОЗО,
Карачаево-Черкесского государственного университета
имени У.Д. Алиева, г. Карачаевск, Россия*

Аннотация. Данная статья посвящена нематериальной мотивации персонала как фактора повышения эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих. Рассматриваются теоретические аспекты специфики трудовой нематериальной мотивации с учётом особенностей характеристик профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих.

Ключевые слова: мотивация, государственный служащий, муниципальный служащий.

Когда речь заходит о стимулировании трудовой деятельности в наёмном труде, в первую очередь подразумевается материальное стимулирование, т.е. оплата труда и премирование. В экономической литературе к настоящему времени достаточно детально исследованы роль, место и значение оплаты труда в системе общественных отношений, выявлена ее функциональная значимость как элемента «классической цепочки взаимодействия потребностей, интересов-мотивов и стимулов с выходом ее на решение конкретных целей, задач и достижение конечных результатов» [2, с. 7]. Доказано, в частности, что оплата труда в отношении трудовой мотивации - уникальная категория с мощным внутренним потенциалом, уровень которого сложно с чем-либо сопоставить. Этот потенциал может выполнять как созидательную, так и разрушительную роль в коллективе и обществе. Если оплата труда по своему размеру и организации заинтересовывает работников, она служит фактором роста производства и развития страны [2, с. 8].

Сказанное имеет прямое отношение и к труду государственных гражданских служащих. При этом последние, равно как и наниматель в лице государства, обладают своей спецификой.

Так, для государственного гражданского служащего, как и для любого другого наемного работника, оплата труда есть доход, который он получает в обмен на свой труд в системе государственного управления и использует для удовлетворения своих потребностей и потребностей своей семьи. Оплата труда должна обеспечивать служащему и членам его семьи достойный уровень жизни, отвечающий как возможностям достигнутого состояния экономики, так и его социальному статусу, предполагающему определенный уровень культурных, профессиональных и социальных потребностей. Последние в свою очередь зависят от традиций, культурного уровня страны и от притязаний самих работников.

Государственный гражданский служащий заинтересован в увеличении своих доходов.

Достигнуто это может быть двумя основными способами:

- 1) за счет роста цены рабочей силы на рынке труда;
- 2) за счет приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка.

Объективным ограничителем таких притязаний является уровень производительности труда в материальной сфере, опосредованный бюджетными возможностями: чем выше развитие производства, тем шире возможности для повышения личного потребления работников, тем больше у государства средств для содержания аппарата государственных гражданских служащих.

С другой стороны, для нанимателя в лице государства оплата труда служащих всегда есть расход, и оно стремится его минимизировать как путем более рационального распределения трудовых функций между служащими, так и за счет более эффективной организации труда, повышения его технической оснащённости. При этом государство как работодатель имеет определенные бюджетные ограничения, которые определяют его возможности в решении вопросов величины оплаты труда госслужащих. Однако, как и в любом другом случае, затраты на наемного работника, главной составляющей которых является заработная плата, имеют объективную основу: ее образует стоимость нормального воспроизводства работника и его семьи, определяемая стоимостью необходимых для такого воспроизводства продуктов и услуг [1].

В связи с этим в интересах решения проблемы стимулирования труда ГГС важно обратить внимание на такую характеристику оплаты труда, как формы обеспечения определенного уровня жизни работника и его семьи, которая, находясь под воздействием и влиянием системы потребностей и интересов, способствует не только получению определенного результата труда, но и «выходу на поверхность», проявлению объективизации самих потребностей, интересов, мотивов и стимулов. Определение последних в отношении трудовой деятельности ГГС будет способствовать разработке наиболее обоснованных подходов к совершенствованию системы стимулирования их труда.

Исходной категорией в этом случае является потребность, понимаемая как объективное стремление человека к потреблению материальных или духовных благ и одновременно субъективная основа, внутренний источник мотивирования.

Потребность всегда связана с чувством неудовлетворенности, при этом одной из ее отличительных особенностей является ненасыщаемость. Даже если та или иная потребность сейчас полностью удовлетворена, через какое-то время она возникнет снова. Так, с одной стороны, удовлетворение работником своих потребностей является источником развития личности. С другой стороны, потребности человека зависят от уровня его развития: чем выше уровень развития, тем выше уровень потребностей, тем ярче мотивация к труду, тем сильнее стремление к профессиональному развитию независимо от вида деятельности.

Формой реализации потребностей являются интересы (личные, коллективные, общественные; материальные и моральные), которые, в свою очередь, определяют наличие мотивов и стимулов. Под стимулом принято понимать побуждение к действию, причиной которого является тот или иной интерес внешнего характера. По сути дела, стимулировать работника - означает (заинтересовать его) повысить его материальную заинтересованность в эффективном труде [1].

Под стимулированием следует понимать создание внешних моральных и материальных предпосылок для эффективного и качественного труда работника (служащего). Сами по себе моральные и материальные стимулы не влияют на результативность трудовой деятельности. Они лишь создают условия для высокоэффективного труда, реализация которых зависит от самого работника, его потребностей и степени их удовлетворения. Стимул в этой ситуации выполняет роль внешнего, целевого побуждения, которое влияет на изменение поведения объекта управления в нужном для субъекта этого процесса направлении, в том числе – в процессе труда [1].

Соответственно систему стимулирования труда ГГС можно охарактеризовать как комплекс материальных и нематериальных стимулов, который призван обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу государственного управления талантливых и продуктивных работников, раскрыть и реализовать их потенциал.

Нематериальные стимулы - это все те внешние стимулы немонетарной природы, которыми организация может управлять в целях поощрения эффективного труда работников.

В совокупность таких стимулов названные авторы включают социально-психологическую атмосферу, стиль управления, возможности карьерного и профессионального роста, символы служебного положения, награды, подарки и т.п., а также свободу сотрудника, или, точнее, - уменьшение ограничений в свободе его выбора. Соответственно под материальными стимулами понимаются те стимулирующие факторы, которые имеют монетарную природу.

Если ГГС ощущает чувство собственной значимости на рабочем месте, имеет стремление принимать решения и возможность для этого, получает возможность самореализации на рабочем месте, чувствует социальную значимость своей работы, связал своё будущее с государственной службой и решил построить карьеру на ней – это первые признаки высокой лояльности или приверженности сотрудника к труду. Приверженность персонала – это социально-психологическая установка, характеризующая доброжелательным, корректным, искренним, уважительным отношением к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к учреждению в целом; осознанным выполнением сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами учреждения и в интересах учреждения, а также соблюдением норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении учреждения, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия [3].

Понятие «приверженности» включает в себя следующие элементы [4]:

1) расположенность – доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, а также к учреждению (департаменту, министерству и т.д.) в целом;

2) разделение принципов и целей работы учреждения, т.е. согласие и поддержка принципов, положенных в основу работы учреждения, понимание и поддержка целей учреждения; осознанные действия в интересах учреждения – осознанное выполнение сотрудником работы в соответствии с целями и задачами и в интересах учреждения;

3) разделение ценностей, норм, верований, базовых предположений, лежащих в основе организационной культуры; соблюдение правил, обязательств, включая неформальные;

4) отсутствие действий, наносящих ущерб интересам государственной службы – отсутствие скрытых или явных сознательных действий, направленных на причинение материального, морального или иного ущерба учреждению;

5) умение подчиняться – способность выполнять распоряжения руководства независимо от собственного или иного мнения по поводу этих распоряжений;

6) заинтересованность в результатах – стремление к улучшению результатов, как собственной деятельности, так и деятельности учреждения.

М.И. Магура под организационной приверженностью понимает «психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания на государственной гражданской службе,

намерение действовать на благо службы (учреждения) ради ее целей и сохранять свое членство в учреждении» [5, с. 46].

Выделяются три фактора, которыми может характеризоваться приверженность[3]:

1) идентификация – это принятие работниками организационных целей, объединение работников вокруг целей организации, убеждение в их правоте;

2) вовлеченность – это желание и готовность работника предпринимать личные усилия, вносить свой вклад в достижение целей организации;

3) лояльность – это эмоциональная привязанность к своей организации, стремление оставаться ее членом.

Таким образом, в данном подходе можно отметить разделение понятий «лояльность» и «приверженность» – лояльность входит в структуру организационной приверженности.

Таким образом, немаловажным фактором трудовой мотивации среди ГГС является создание условий для формирования лояльности, вовлеченности сотрудника, идентификации себя с деятельностью учреждения, т.е. приверженности. Все перечисленные факторы, создающие и поддерживающие приверженность сотрудника к ГГС, являются в большинстве своём нематериальными, при этом их эффективность доказана эмпирически на базе основных мотивов в отношении выбора государственной гражданской службы как рода деятельности. Если руководство позволяет сотруднику реализовать себя на рабочем месте и достигнуть целей, за которыми он приходит на государственную службу, сотрудник будет показывать высокие показатели эффективности и производительности труда.

Литература:

1. Долгиев М.М. Особенности стимулирования труда государственных гражданских служащих: дис. канд. экон. наук / М.М. Долгиев. – М.: Российская Академия гос. Службы
2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения / Н.А. Волгин. - М.: Экзамен, 2011. -222 с.
3. Бондаренко В.Ю. Проблема приверженности персонала к организации в отечественной и зарубежной литературе / В.Ю. Бондаренко, Е.Л. Трофимова // Психология в экономике и управлении, 2013. - №1. – 9 с.
4. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. – 2006. – том 27. – №2. – С.44-59.
5. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии // Управление персоналом. – 2011. – N 6. – С. 45-50. 224 с.