

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В ПОощРИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Иванова Мария Алексеевна

магистрант, Челябинский государственный университет - ЧелГУ, РФ, г. Челябинск

The role of motivation in the incentive system of civil servants

Maria Ivanova

Undergraduate, Chelyabinsk state University – ChelGU, Russia, Chelyabinsk

Аннотация. Поощрение – один из наиболее эффективных механизмов обеспечения законности и правопорядка государственными гражданскими служащими. Мотивация государственных гражданских служащих к достижению более высоких результатов – одна из главных составляющих поощрительной системы, однако именно этому элементу работодатель не уделяет должного внимания, что приводит к некачественному выполнению служащими своих служебных обязанностей.

Abstract. Encouragement is one of the most effective mechanisms for ensuring law and order by civil servants of the state. The motivation of civil servants to achieve better results is one of the main components of the incentive system, but it is this element that the employer does not pay due attention, which leads to poor-quality performance by employees of their official duties.

Ключевые слова: поощрение, государственный гражданский служащий, содержание, система оплаты труда, мотивация.

Keywords: promotion, civil servant, content, wage system, motivation.

Система поощрительных норм, установленных в российском законодательстве, в большой степени влияет на эффективность обеспечения государственными гражданскими служащими законности и правопорядка. Реализацию системы поощрительных норм в юридической литературе называют поощрительно-правовой политикой государства. Что же подразумевается под поощрением?

По мнению автора настоящей статьи, сущность поощрения государственных гражданских служащих заключается в стимулировании этих служащих на выполнение определенных задач с помощью создания заинтересованности в положительном результате их выполнения. Таким образом происходит воздействие на мотивационную сферу государственного гражданского служащего, поскольку субъект, на который оказывается воздействие самостоятельно выбирает такой тип поведения, который необходим для достижения положительного результата. Поэтому можно с точностью сказать о том, что система поощрительных норм является одним из наиболее эффективных средств, поскольку поведение гражданского

служащего при выполнении определенных действий в таком случае согласуется и подкрепляется с нормой поведения, находящей свое отражение в позитивном законе.

Стоит отметить, что авторы юридической литературы по-разному понимают, что такое поощрение. К примеру, А.В. Малько характеризует поощрение, как «форму и меру юридического одобрения добровольного заслуженного поведения, влекущего за собой вознаграждение субъекта, наступление, установленных правом благоприятных последствий» [6] Кожевников С.Н. рассматривает поощрение «в качестве метода воздействия, с помощью которого реализуется государственная воля по совершению определенных действий» [4], в то время как Кудрявцев В.Н. и Казимирчук В.П. рассматривают поощрение как «средство обеспечения законности и правопорядка». [5] Думается, что со всеми точками зрения авторов юридической литературы можно согласиться. Кроме того, такая разносторонняя характеристика поощрения свидетельствует о глубине исследуемого института поощрения.

Одним из главных элементов поощрения является мотивация. Поощрение является ответной реакцией государства на положительное поведение государственного служащего. «Для каждого конкретного случая субъект власти должен найти наиболее целесообразные и прогрессивные методы, пути, средства решения задачи поощрительного воздействия» [2], - пишут Д.Н. Бахрах и В.Г. Татарян. О каких методах, путях и средствах говорят авторы юридической литературы? Думается, что здесь подразумеваются моральные и мотивационные факторы, которые в настоящий момент недооценены работодателем. На сегодня сложилась ситуация, когда мотивационной составляющей поощрения государственных гражданских служащих практически не уделяют должного внимания. Как указывает В.В. Волкова: «Отсутствует системный подход и критерии мотивации гражданских служащих, позволяющие адекватно оценить потенциал конкретного госслужащего и сформировать для него наиболее эффективную карьерную траекторию» [3], с чем, конечно же, нельзя не согласиться. Формирование подобной карьерной траектории будет способствовать правильному составлению плана профессионального развития государственного гражданского служащего, правильному подходу к вопросу об определении формы и размера поощрения и т.д.

На сегодняшний момент, говоря о таком важном элементе системы поощрения, как мотивация, можно сказать о том, что материальное стимулирование, которое является поддержкой мотивации, применяется абсолютно несистемно, что в результате приводит к отсутствию интереса у служащих к развитию, поскольку отсутствует правильная и справедливая оценка труда. С чем связано подобное несистемное материальное стимулирование? Во-первых, денежное содержание государственного гражданского служащего состоит лишь из 25-30% должностного оклада. Остальная часть содержания - надбавки, дополнительные выплаты, которые в значительной степени превышают размер должностного оклада. Таким образом ежемесячная выплата государственным служащим различных надбавок и премий утратила свой первоначальный смысл, ведь сейчас такие выплаты больше носят характер компенсации, нежели стимулирования. Некачественное выполнение работы, халатное отношение к своим служебным обязанностям, отсутствие стремления к достижению высоких показателей - результат существующей на сегодня системы оплаты труда государственных гражданских служащих.

Стоит отметить, что в материальной мотивации государственных гражданских служащих присутствует диспропорция, которая выражается в том, что государственные гражданские служащие, занимающие одинаковые должности гражданской службы в различных государственных органах, получают разный размер содержания, что является нарушением принципа единства условий прохождения государственной службы, который установлен Федеральным законом №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1]. Разница в денежном содержании государственных гражданских служащих, занимаемых аналогичные должности в различных государственных органах, также приводит к отсутствию мотивации служащих к выполнению своей работы эффективно и добросовестно. Коррупция - еще один результат существующей на сегодняшний день системы оплаты труда, отражение диспропорции в денежном содержании служащих. Еще один результат неправильной работы системы оплаты труда государственных гражданских служащих называет Ж.А. Гукова: « Стимулируют отток наиболее квалифицированных кадров с федеральной гражданской службы в бизнес-структуры, которые могут предоставить конкурентоспособную заработную плату и «социальный пакет» [7], с чем также стоит

согласиться.

Кроме того диспропорция выражается и в неполном или недостаточном объёме денежного финансирования для обеспечения значимых государственных гарантий государственным гражданским служащим, которые гарантируются им на законодательном уровне.

Таким образом исследование вопроса о роли мотивации в поощрительной системе государственных гражданских служащих показало, что мотивационная составляющая в данной системе практически отсутствует. Что касается материальной мотивации, то существование неправильной системы оплаты труда гражданских служащих приводит к отсутствию интереса у служащих к достижению высоких показателей и результатов своей деятельности.

Список литературы:

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ // Российская газета от 31 июля 2004 года №162.
2. Бахрах Д.Н., Татарян В.Г. Административное право: учебник. М. , 2009. С. 324
3. Волкова В.В. Реализация поощрительных норм на государственной службе: состояние и перспективы развития / В.В. Волкова // Трудовой договор и трудовые отношения. Дата обновления: 27.03.2017. URL: <http://xn----ctbbdccb4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/1440>
4. Кожевников С.Н. Государственное принуждение: особенности и содержание / С.Н. Кожевников // Современное государство и право. 1978. №5. С. 49
5. Кудрявцев В.Н., Казимирчук В.П. о механизме убеждения и принуждения / В.Н. Кудрявцев, В.П. Казимирчук // Современная социология права. М. 1995 . С. 100
6. Малько А.В. проблемы теории государства и права: учебник. М., 2003 . С. 399
7. Гукова Ж.А. Эффективность механизма поощрения государственных гражданских служащих / Ж.А. Гукова // Административное право и процесс. 2012. №2. С. 72-74