

УДК 342

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Светлана Николаевна Трунова

кандидат экономических наук, профессор

Trunovamgau@yandex.ru

Светлана Анатольевна Сысак

студент

Ирина Александровна Власова

студент

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проблема совершенствования мотивационных механизмов в государственной службе. Авторы анализируют основные мотивы государственных гражданских служащих. Авторы акцентируют внимание на важности учёта индивидуальных особенностей и потребностей государственных служащих при разработке системы мотивации.

В заключение авторы делают вывод о необходимости комплексного подхода к совершенствованию мотивационных механизмов на государственной службе, включая разработку и внедрение современных методов мотивации, повышение прозрачности и справедливости системы оплаты труда, а также создание благоприятных условий для карьерного роста и профессионального развития государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, мотивация, мотивационные механизмы, совершенствование мотивационных механизмов в государственной службе.

Эффективность государственной службы во многом зависит от мотивации ее сотрудников. Мотивационные механизмы играют ключевую роль в обеспечении высокого уровня производительности, удовлетворенности работой и удержании талантливых специалистов. В условиях постоянно меняющихся социально-экономических условий и возрастающих требований к качеству предоставляемых услуг, совершенствование мотивационных механизмов становится неотъемлемой частью управления государственной службой.

Мотивация персонала — один из ключевых факторов, влияющих на эффективность и результативность работы государственных служащих. В современных условиях, когда требования к качеству государственной службы возрастают, а динамика изменений в обществе требует гибкости и адаптивности, вопрос совершенствования мотивационных механизмов становится особенно актуальным.

Мотивация государственных служащих включает в себя не только материальные стимулы, но и целый комплекс факторов, таких как условия труда, профессиональное развитие, социальное признание и личное удовлетворение от выполняемой работы [1].

Основные виды мотивации можно разделить на внутреннюю и внешнюю.

Внутренняя мотивация связана с интересом к работе, возможностью саморазвития, стремлением к социальной значимости.

Внешняя мотивация включает материальные поощрения (зарботная плата, премии), социальные гарантии (медицинское страхование, пенсия) и признание заслуг.

Для обеспечения устойчивого развития государственной службы важно не только повышать заработную плату, но и создавать условия для развития внутренней мотивации, которая зачастую является более стабильной и эффективной.

Государственная служба отличается рядом специфических особенностей, влияющих на мотивацию сотрудников: - ограниченные возможности

материального стимулирования: фиксированные зарплаты и ограниченные бонусы; - стабильность и социальные гарантии: гарантированное трудоустройство и пенсионное обеспечение; - высокая степень бюрократизации: строгие процедуры и регламенты, которые могут снижать инициативность; - общественная значимость работы: возможность вносить вклад в развитие общества.

Как и в любой сфере деятельности в госслужбе существуют и проблемы реализации мотивационных механизмов.

1. Ограниченность материальных стимулов. В большинстве стран заработная плата государственных служащих ниже, чем в частном секторе, что снижает привлекательность работы в госструктурах для высококвалифицированных специалистов.

2. Отсутствие гибкости в системе вознаграждения. В государственных учреждениях зачастую применяются жесткие тарифные сетки, что не позволяет оперативно поощрять наиболее результативных сотрудников.

3. Слабая система профессионального развития. Нехватка возможностей для карьерного роста и повышения квалификации негативно сказывается на мотивации работников, особенно молодежи.

4. Бюрократическая структура и низкий уровень автономии. Государственные служащие часто сталкиваются с жесткими рамками и недостатком свободы в принятии решений, что снижает удовлетворенность трудом.

Для устранения проблемных зон в решении мотивационных вопросов госслужбы можно рассмотреть следующие варианты их совершенствования:

1. Повышение уровня оплаты труда государственных служащих, чтобы обеспечить им конкурентоспособность с коммерческими структурами.

2. Разработка и внедрение эффективных систем материального и нематериального стимулирования, включая карьерный рост, самостоятельность в работе, стабильность и справедливость.

3. Расширение спектра нематериальных стимулов, таких как возможность профессионального развития, участие в принятии решений и общественное признание.

4. Создание благоприятных социально-психологических условий для государственных служащих, обеспечение стабильности занятости и предоставление гарантий профессионального развития.

5. Внедрение современных технологий и методов управления, которые способствуют повышению эффективности работы государственных служащих и улучшению качества предоставляемых услуг.

6. Развитие системы обучения и повышения квалификации государственных служащих, чтобы они могли постоянно совершенствовать свои навыки и знания, необходимые для выполнения своих обязанностей.

7. Обеспечение открытости и прозрачности деятельности государственных органов, что способствует формированию доверия населения к власти и повышает мотивацию государственных служащих.

8. Укрепление корпоративной культуры и создание благоприятного имиджа государственной службы, что способствует привлечению на службу высококвалифицированных специалистов и удержанию действующих сотрудников.

9. Регулярное проведение оценки эффективности работы государственных служащих и использование её результатов для совершенствования мотивационных механизмов и системы управления персоналом.

10. Сотрудничество с профильными образовательными учреждениями и научными организациями для разработки и внедрения инновационных подходов к мотивации государственных служащих и повышению их профессионализма.

Совершенствование мотивационных механизмов в государственной службе является необходимым условием для повышения эффективности государственного управления. Комплексный подход, сочетающий материальные и нематериальные стимулы, оптимизацию управленческих процессов и

улучшение системы оценки эффективности, позволит создать условия для максимальной реализации потенциала государственных служащих. Это, в свою очередь, приведет к повышению качества предоставляемых государственных услуг и удовлетворенности граждан [2].

Список литературы:

1. Анализ системы мотивации труда служащих в зарубежных и отечественных государственных структурах / О. А. Лымарева, Н. Е. Жуков, И. С. Щербина // Экономика устойчивого развития. 2020. № 2(42). С. 138-141.

2. Трунова С. Н., Бахарева Д.Э. Направления совершенствования системы мотивации в муниципальных организациях // Траектории социально-экономического развития региона в условиях внешнеполитического санкционного давления: Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Мичуринск-наукоград РФ, 25 апреля 2023 года / Под редакцией Н.В. Карамновой. Мичуринск: Мичуринский государственный аграрный университет. 2023. С. 276-280.

UDC 342

IMPROVEMENT OF MOTIVATIONAL MECHANISMS IN THE CIVIL SERVICE

Svetlana N. Trunova

candidate of economic sciences, professor

trunovamgau@yandex.ru

Svetlana An. Sysak

student

Irina Al. Vlasova

student

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The article considers the problem of improving motivational mechanisms in the civil service. The authors analyze the main motives of state civil servants. The authors focus on the importance of taking into account the individual characteristics and needs of civil servants when developing a motivation system.

In conclusion, the authors conclude that there is a need for an integrated approach to improving motivational mechanisms in the civil service, including the development and implementation of modern motivation methods, increasing the transparency and fairness of the remuneration system, as well as creating favorable conditions for career growth and professional development of civil servants.

Key words: civil service, motivation, motivational mechanisms, improvement of motivational mechanisms in civil service.

Статья поступила в редакцию 25.11.2024; одобрена после рецензирования 20.12.2024; принята к публикации 25.12.2024.

The article was submitted 25.11.2024; approved after reviewing 20.12.2024; accepted for publication 25.12.2024.