УДК 316.62:35.084.22 DOI: 10.12737/16794

МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК НЕЭФФЕКТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В СТИМУЛИРОВАНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ

***Савчук Д. А.*[1]**

В статье представлен анализ использования социальной технологии материальной мотивации в процессе формирования государством управленческих кадров. Рассмотрены общие вопросы государственной политики в области формирования кадрового потенциала.

Результатом исследовательской работы является анализ соотнесения используемых социальных технологий применительно к различным видам мотивации управленческих кадров системы государственного управления. Применение результатов исследования возможно в разработке единой концепции государственной политики, направленной на формирование кадрового потенциала системы государственного управления. К основным выводам относятся следующие: применение материальной мотивации в отношении управленческих кадров не дает ожидаемого эффекта. Дополнительно к материальной и иным видам мотивации необходимо жестко регламентировать процесс (возможно, закрепив законодательно) карьерного роста управленцев высшего звена.

Ключевые слова: социальная технология, материальная мотивация управленческих кадров, социальные технологии в формировании кадрового потенциала, подготовка управленческих кадров, государственное регулирование.

FINANCIAL MOTIVATION AS INEFFICIENT SOCIAL TECHNOLOGY IN STIMULATING PUBLIC MANAGERS

SAVCHUK D.A. — Candidate of Sociological Sciences, Doctoral Candidate of Saint Petersburg State University of Economics (Russian Federation, Saint Petersburg), e-mail: savshuk@yandex.ru

The article presents an analysis of the use of social technology of material motivation in the process of formation of managers by state. The general issues of public policy in the field of formation of staff are examined.

The research is done by using a range of methods: analysis of data of Federal State Statistics Ministry of Education and Science, Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation; analysis of legal documents governing these problems. The result of the research work is the analysis of correlation of social technologies used for different kinds of motivation of managerial staff of government. Application of research results is possible in the development of the unified concept of public policy aimed at the formation of staff potential of government. The main conclusions are the following: the use of material incentives to administrative staff does not give the desired effect. In addition to financial and other types of motivation, it is necessary to regulate the process of career growth of senior management strictly.

Keywords: social technologies, financial motivation of managers, social technologies in the formation of staff, management training, state regulation.

Савчук Дмитрий Александрович — кандидат социологических наук, докторант Санкт-Петербургского государственного экономического университета (Российская Федерация, Санкт-Петербург), e-mail: savshuk@yandex.ru

Прогрессирующее развитие социума определяется уровнем управленческого воздействия в различных областях и сферах деятельности общества. Стремительно растущий объем информации, увеличение числа требующих решения задач предопределяют наличие у современного управленца профессиональных навыков и компетенций. Обладание профессиональными управленческими качествами становится наконец само собой разумеющимся фактором, без которого специалист любой области знаний не сможет справиться с ролью руководителя.

Очевидно, что этими факторами обусловлена нынешняя государственная политика, реализуемая в процессе формирования кадрового потенциала системы государственного управления.

Не останавливаясь отдельно на общих подходах этого процесса, интересным представляется рассмотреть систему мотивации кадров высшего эшелона как социальную технологию. Для начала сфокусируем исследовательское внимание на том, что понимают под «социальными технологиями в управленческой сфере».

Ряд исследователей предлагают разделять понятия социального управления и социальных технологий, поскольку возникает потребность «технологизации процесса социального управления»[1].

По совокупности возможных определений можно установить, что «технология – это совокупность направленных на результат методов и процессов в отдельной сфере деятельности».

Исходя из этой краткой формулировки, можно сделать вывод, что собственно использование социальных технологий, в том числе в управленческой сфере, предполагает наличие определенных подходов и систематизированных процессов, разделенных, в свою очередь, на поэтапные стадии, синхронизированных по времени, динамично регулируемых и контролируемых и объединенных общей задачей завершенности процесса.

Тщательно распланированная и стратегически выверенная мотивация управленческих кадров системы государственного управления, применяемая в роли социальной технологии, позволяет регулировать процесс стабилизации кадрового потенциала[2].

В современных условиях, предполагающих для профессиональных управленцев широкий выбор области применения профильных навыков, конкурентное предложение работодателя является лишь начальным этапом последующей трудовой деятельности руководителя.

Отдельные авторы в качестве основной мотивирующей составляющей предлагают считать составляющую финансовую. Безусловно, материальный стимул является одним из ключевых, особенно в процессе трудовой деятельности управленцев частного сектора. Выделяя плюсы и минусы каждой из систем, Либерман К. предлагает таким образом классифицировать основные традиционные системы оплаты труда[3]: повременная; сдельная; ставка + надбавка за высокие индивидуальные результаты; ставка + надбавка на группу; ставка + надбавка по результатам работы всей фирмы; премиальная надбавка в соответствии с заслугами работника (бонусы); выплаты комиссионных; участие в прибылях в соответствии с оценками финансовых показателей фирмы.

Классификацию системы оплаты труда, применяемую автором для организаций народного хозяйства, можно спроецировать на материальное стимулирование кадрового потенциала системы государственного управления. Первоначально возникает вопрос о размерах заработной платы государственных служащих.

---

[1] Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные технологии государственного и муниципального управления 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2001. - 327 с.

[2] Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

[3] Либерман К. Материальная мотивация // Кадровый вопрос. 2014. N 3. С. 8 - 17.

В качестве примера можно рассмотреть величину оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих (в том числе центральных аппаратов министерств и ведомств), размер, который устанавливается в соответствии со статьей 50 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»[1].

Необходимые для расчета сведения представлены на официальном сайте Министерства труда и социального развития Российской Федерации (http://www.rosmintrud.ru/ministry/govserv/money).

Опуская количественные величины, можно выделить основные составляющие, из которых складывается материальная система мотивации:

- должностной оклад;
- ежемесячная надбавка за особые условия гражданской службы;
- ежемесячное денежное поощрение.

Дополнительной мотивацией, влияющей на величину заработной платы, являются:

- оклад за классный чин;
- надбавка за выслугу лет на государственной гражданской службе.

Особым видом материального стимулирования, призванного мотивировать отдельную категорию работников, является надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Также указанным Федеральным законом предусмотрено разовое поощрение: за выполнение особо важных и сложных заданий при предоставлении ежегодного отпуска; за безупречную и эффективную службу; при увольнении, выходе на пенсию и т.д.

Таким образом, проводя аналогию между материальным мотивированием работников органов народного хозяйства и руководящими кадрами системы государственного управления, можно провести параллель между отдельно присутствующими в обеих группах надбавками, различными по наименованию, но близкими по сути.

И одновременно в рамках выбранной аналогии заключить, что, в отличие от частного сектора, в органах власти не предусмотрены такие мотивирующие составляющие, как выплата комиссионных и, тем более, участие в прибылях в соответствии с оценками финансовых показателей органа власти.

Несмотря на сформированную и динамично прогрессирующую систему контроля за исполнением поручений работниками органов власти, а также за ужесточением персональной ответственности руководителя в отдельных государственных структурах (в основном правоохранительная и военная виды государственной службы) за действия подчиненных, сложно представить объективную оценку контролирующими организациями объемов и качества исполняемых поручений.

Соответственно управленцы высшего звена государственной службы заранее находятся в менее выгодных социальных условиях, нежели их «собратья» из организаций народного хозяйства. И это несмотря на то, что кадры системы государственного управления принимают (и несут за это ответственность) решения общероссийского масштаба, совместно вырабатывают и реализуют единую

[1] Указ Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 г. № 774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации»; Постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 177 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08 - 2017/18 учебных годах»; Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

управленческую политику и находятся под непрестанным контролем ответственных за данное направления государственных организаций и выбранных представителей социума.

Одновременно с этим размер заработной платы государственного служащего настолько мал, что исключение отдельных надбавок в качестве дисциплинарного воздействия оказывает не настолько сильное влияние, как и редкие дополнительные поощрения. Этот факт снижает мотивирующую роль финансового стимулирования управленцев.

Отдельным видом материальной мотивации государственных служащих является единовременная субсидия на приобретение жилого помещения, предоставляемая один раз за весь период гражданской службы в установленном порядке.

В данном случае социальный механизм субсидирования учитывает особую роль руководителей как отдельной категории государственных служащих. Так, в качестве примера можно сослаться на Постановление Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. N 63 г. «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения», которым предусмотрено предоставление единовременной выплаты гражданским служащим, замещающим должности категорий «руководители» и «помощники (советники)» высшей группы должностей, без учета общих условий.

В то время как ключевым условием применения данной мотивации для остальных категорий является собственно факт нуждаемости работника в улучшении жилищных условий, наличие которого не обязательно для руководящего звена.

К инструментам финансовой мотивации можно отнести также единовременные денежные выплаты при уходе в отпуск, материальную помощь, возмещение стоимости проездных документов (в особом порядке и для отдельных категорий государственных служащих), вручение ценных подарков и пр.

Отдельной нематериальной мотивацией служат ведомственные поощрения (грамоты, благодарности, вручение знаков отличия) сочетающиеся, как правило, с единовременными выплатами согласно установленному поощрению.

Традиционно используется метод кнута и пряника. Так, наряду с поощрениями можно выделить и систему наказаний, так называемую отрицательную мотивацию, стимулирующую работников к качественному и своевременному исполнению поручений.

Важным фактом использования отрицательной мотивации является ее социальная составляющая, имеющая цель предупредить некачественное исполнение руководителем или его подчиненными любого задания. Одновременно с этим в случае факта нарушения сроков исполнения, некачественного исполнения или неисполнения поручения в целом такая мотивация становится (или должна становиться) неотвратимым наказанием, что логично. Но интерес вызывает обязанность руководителей нести персональную ответственность за действия своих подчиненных как на рабочем месте, так и вне службы, по сути перелагая на руководителей ответственность за социализацию своих подчиненных.

Безусловно, отрицательная мотивация осуществляется в органах государственной власти в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В нормативной базе дисциплинарные методы воздействия закреплены в ведомственных нормативных актах и в целом соответствуют нормам Трудового кодекса Российской Федерации[1] .

В качестве особого метода, имеющего четкий социальный контекст, можно выделить способ мотивации, связанный с обучением кадров системы государственного управления, подготовка которых осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования.

[1] Староверова К.О. Методы мотивации персонала в таможенных органах России // Таможенное дело. 2013. – N 3. – С.22 – 26.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации и осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы, в том числе в рамках государственного заказа.

Несмотря на это на карьерный рост данный вид мотивации оказывает незначительное влияние, являясь, как правило, обязательным условием для назначения на вышестоящую должность, но не безусловно обязывающим работодателя фактом принять решение о повышении подчиненного в связи с наличием у последнего профильного образования, или в связи с прохождением государственным служащими профессиональной подготовки или повышением квалификации.

И, безусловно, одной из ключевых мотиваций является профессиональная или так называемая карьерная мотивация. Мотивация карьерного роста государственных служащих неотрывно связана с совершенствованием их профессионального мастерства и личностным развитием.

С использованием механизмов ротации и включения в резерв управленческих кадров государство, путем соблюдения при назначении конкурсных процедур формирует управленческий потенциал органов государственной власти.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в настоящее время государство уделяет необходимое внимание вопросу формирования карового потенциала системы государственного управления.

Одновременно с этим используемая в качестве социальной технологии мотивация управленческих кадров органов государственной власти нуждается в существенной доработке.

Так, неэффективной представляется существующая система материальной мотивации государственных служащих. В то же время нематериальные мотивировки носят зачастую формальный характер наряду с отрицательной мотивацией, в том числе применяемой за незначительные проступки не только руководителя, но и его подчиненных.

Таким образом, помимо увеличения материальной заинтересованности не лишней будет выработка единой, основанной на принципе объективной оценки концепции, четко регламентирующей по срокам динамику процесса поэтапного карьерного роста государственных служащих.

Библиография / References:

1. Быстрянцев С.Б. Методология и теория в социологическом исследовании – СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2010.
2. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные технологии государственного и муниципального управления. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЗАО "Изд-во Экономика, 2001. - 327 с.
3. Либерман К. Материальная мотивация // Кадровый вопрос. – 2014. – N 3. – С. 8 - 17.
4. Овсянников А. А. Система образования в России и образование России // Мир России: Журнал. – 1999. – Т. 8, № 3. – С. 73-132.
5. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом.- М., 1997, - С. 193.
6. Староверова К.О. Методы мотивации персонала в таможенных органах России // Таможенное дело. – 2013. – N 3. – С. 22 - 26.
7. Шаталова Н.И. Социальные технологии как важнейший элемент механизма управления персоналом // Кадровик. –2010. – № 5. – С. 64-69.
8. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. 3-е изд., испр. – Москва: Омега-Л, 2007. – 567.

1. Bystriantsev, S.B. (2010) Metodologiia i teoriia v sotsiologicheskom issledovanii [The methodology and theory in the sociological study] – SPb: Izd-vo SPbGUEF.

2. Ivanov, V.N., Patrushev, V.I. (2001) Innovatsionnye tekhnologii gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniia [Innovative technologies of state and municipal management]. 2-e izd., pererab. i dop. - M.: ZAO Izdatel'stvo Ekonomika. - 327 p. (In Russ.)

3. Liberman, K. (2014) Material'naia motivatsiia [Financial motivation] // Kadrovyi vopros [Personnel issues]. – N3. – P. 8 - 17. (In Russ.)

4. Ovsiannikov, A. A. (1999) Sistema obrazovaniia v Rossii i obrazovanie Rossii // Mir Rossii: Zhurnal. – T. 8, № 3. – P. 73-132. (In Russ.)

5. Odegov, Iu.G., Zhuravlev, P.V. (1997) Upravlenie personalom [Personnel Management].- M. - P. 193. (In Russ.)

6. Staroverova, K.O. (2013) Metody motivatsii personala v tamozhennykh organakh Rossii [Motivation of staff in the customs bodies of Russia] // Tamozhennoe delo [Customs Affairs] – N 3. – P. 22 - 26. (In Russ.)

7. Shatalova, N.I. (2010) Sotsial'nye tekhnologii kak vazhneishii element mekhanizma upravleniia personalom [Social technologies as an essential element of human resources management mechanism] / Kadrovik.– № 5. – P. 64-69. (In Russ.)

8. Iadov, V.A. (2007) Strategiia sotsiologicheskogo issledovaniia. Opisanie, ob"iasnenie, ponimanie sotsial'noi real'nosti [The strategy of sociological research. Description, explanation, understanding social reality]. 3-e izd., ispr. – Moskva: Omega-L. — 567p. (In Russ.)