УДК: 331.101.3:35.08 DOI: 10.12737/23967

СРАВНИТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСНОВАНИЙ МОТИВАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Магомедов К.О., Мараев Б.Х.[1]

В статье акцентируется внимание на вопросах мотивации эффективной деятельности государственных гражданских служащих и проводится сопоставление характеристик мотивационных оснований в системе государственного управления и в гражданском сегменте труда и трудовых отношений. Для сравнительного анализа характеристик мотивационных оснований использованы материалы социологического исследования 2012 года, проведенного социологической группой ИГСУ РАНХиГС по общероссийской репрезентативной выборке среди работников различных организаций (экономически активного населения); из общего числа принявших участие в исследовании респондентов для сравнения характера распределения мнений по изучаемым вопросам была выделена социально- профессиональная группа «государственные служащие». Это дало возможность получить общую картину отношения работников российских организаций к вопросам мотивации эффективной деятельности и определить наличие, либо отсутствие отличий мнений государственных гражданских служащих от общего по всему массиву распределения. Полученные результаты сравнения показали незначительные отличия мнений государственных служащих от общего распределения мнений респондентов, но выделили некоторые особенности мотивации работников сферы государственного управления на профессиональную деятельность, которые необходимо постоянно изучать и анализировать.

Ключевые слова: мотивация, государственная гражданская служба, государственные гражданские служащие, проблемы мотивации, мотивационные факторы.

COMPARATIVES CHARACTERISTICS OF THE BASES OF MOTIVATION BY EFFECTIVE ACTIVITY OF CIVIL SERVANTS

MAGOMEDOV K. O. – Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of Personnel Management and Public Service, Institute of Public Administration and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e-mail: m-kerem@mail.ru

MARAEV B. K. – Postgraduate student of the Institute of Public Administration and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e-mail: batykhan.maraev@gmail.com

Магомедов Керем Османович – доктор социологических наук, профессор кафедры управления персоналом факультета управления персоналом и государственной службой, Институт государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (ИГСУ РАНХиГС), руководитель социологической группы, адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр-кт Вернадского, д. 84, e-mail: m-kerem@mail.ru

Мараев Батыхан Хусейнович – аспирант Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (ИГСУ РАНХиГС), адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр-кт Вернадского, д. 84, e-mail: batykhan.maraev@gmail.com

The article focuses on the motivation of the effective activity of civil servants and comparison of the characteristics of motivational bases in the public administration and the civil segment of the labour and labour relations is carried out. For the comparative analysis of motivational bases the data of sociological research of 2012 are used, conducted by the sociological group of the Institute of Public Administration and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration on a Russian representative sample of employees of various organizations (economically active population); among the total number of respondents who participated in the study to compare the distribution of opinions on the research issues a social professional group of "public servants" was chosen. This gave the opportunity to get a general idea of the attitude of employees of Russian organizations to the motivation of effective activity and to determine the presence or absence of differences in opinions of civil servants from the total across the whole distribution. The results of the comparison showed insignificant differences of public servants' opinion from the overall distribution of respondents' opinion, but some features of motivation of workers in the sphere of public administration on the professional activities were highlighted which are needed to learn and analyze constantly.

Keywords: motivation, civil service, civil servants, motivation problems, motivational factors.

В настоящее время обеспечение эффективной деятельности персонала является одной из важнейших задач для любой организации. Профессиональный потенциал сотрудников организации, их знания, навыки и опыт должны использоваться с максимальной степенью полноты. Для этого в организации необходимо создать эффективную систему управления персоналом, развернутую по многим направлениям комплекса работы с кадрами и активации их потенциала. В этот комплекс включается и такая подсистема, как мотивация персонала. Но проблемы мотивации персонала в организациях различного типа и видов деятельности имеют достаточно существенные отличия, и это проявляется в сравнении общегражданского сегмента в сфере труда и трудовых отношений (государственный и негосударственный секторы экономики, социальные секторы – образование, здравоохранение, культура, наука и т.д.) и системы государственной власти и управления, поэтому «…заинтересованность сотрудников в качественном выполнении поставленных перед ними задач составляет в настоящее время фокус внимания исследователей как в частном, так и государственном секторе»[1].

Мотивация эффективной деятельности государственных гражданских служащих уже давно стала одной из главных задач в обеспечении функционирования государственных органов. Цели и задачи мотивации государственных гражданских служащих базируются на общих принципах и методах этой работы, но содержат в себе и особенный компонент, определяемый множеством факторов, прежде всего функциональными характеристиками государственной гражданской службы. Это обусловливает необходимость выработки соответствующих теоретических и прикладных подходов в решении проблем эффективной мотивации государственных гражданских служащих.

Поэтому актуальным становится изучение современных условий и факторов мотивации государственных гражданских служащих, применимых в системе государственной гражданской службы, социально-управленческих технологий мотивации, обоснования необходимых методов и процедур: «…проблемы мотивации государственных гражданских служащих рассматриваются в широком контексте современных реалий, есть стремление дать им соответствующую интерпретацию, выявить методы и показатели оценки эффективности мотивации деятельности государственных служащих»[2].

[1] Божья-Воля А.А. Особенности мотивации работников в частном секторе и на государственной службе // ARS ADMINISTRANDI. Пробемы управления развитием человеческого потенциала. № 2. – 2013. – С. 47– 58.

[2] Рогов И.И. Совершенствование мотивации государственных служащих в современной России // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. № 1. – 2014. – С. 83 – 86.

Нужно также, на основе тщательного и разностороннего анализа, выделение наиболее значимых направлений мотивации эффективной деятельности государственных гражданских служащих и перспектив развития этой работы с кадрами государственных органов, тем более, что социологические исследования по актуальным проблемам государственной службы, регулярно проводимые социологической группой ИГСУ РАНХиГС, в том числе, в среде государственных гражданских служащих, показывают, что за последнее десятилетие происходит усиление влияния материальных и социально-статусных и снижение значимости профессиональных и гражданских мотивов, что, несомненно, создает угрозу деформации профессиональных и нравственных основ государственной гражданской службы, затрудняет процесс ее реформирования на современных демократических принципах, выстраивания системы противодействия негативным проявлениям, в первую очередь коррупции[1].

В данном случае нами рассматриваются некоторые общие мотивационные основания эффективной деятельности, изучавшиеся в ходе социологического исследования по актуальным проблемам кадровой политики и управления персоналом предприятий, организаций и учреждений различных направлений деятельности и форм собственности в Российской Федерации, проводившегося в 2012 году социологической группой ИГСУ РАНХиГС.

В процессе исследования массовый опрос персонала организаций различных направлений деятельности и форм собственности проводился в 18 субъектах Российской Федерации всех федеральных округов. Всего опрошено 1220 респондентов из числа персонала российских организаций; выборка репрезентативна по основным социально-демографическим и социально-профессиональным показателям, рассчитанным на основании данных Федеральной службы государственной статистики[2].

Изначальные причины выбора человеком места работы можно отнести к первичному субъективному фактору мотивации, который порождает определенные ожидания и надежды в реализации личностных интересов. В оценке преимущественных оснований выбора российскими гражданами места работы все участники массового опроса (респонденты) и государственные гражданские служащие показали похожие подходы, что определенным образом придает объективность этим оценкам, что представлено на рис.1.:

Тем не менее можно отметить, что мнения всех участников массового опроса и государственных служащих из их числа несколько различаются по степени выраженности. Например, для госслужащих большее значение имеет фактор профессиональной самореализации, в том числе карьерной. В целом же с определенной степенью уверенности можно считать, что больше всего при выборе места работы российских граждан привлекают такие факторы, как постоянность, уверенность в работе и в возможности самореализации своих способностей, которые служат основанием материального благополучия.

Важно отметить также и то, что все участники массового опроса, и госслужащие в их числе, дали почти предельно низкую оценку важности такого мотива, как стремление заработать высокую пенсию, – около 10% голосов. Это говорит о том, что современное пенсионное обеспечение не дает людям уверенности в завтрашнем дне, в отличие от перехода на стабильную, гарантированную работу с высоким уровнем дохода, который населением воспринимается как ведущий мотив, выше профессиональной и социально-статусной самореализации.

---

[1] Магомедов К.О. Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – № 3 (121). – 2014. – С. 40 – 46.

[2] Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: Монография. – М.: МАКС-Пресс, 2013.

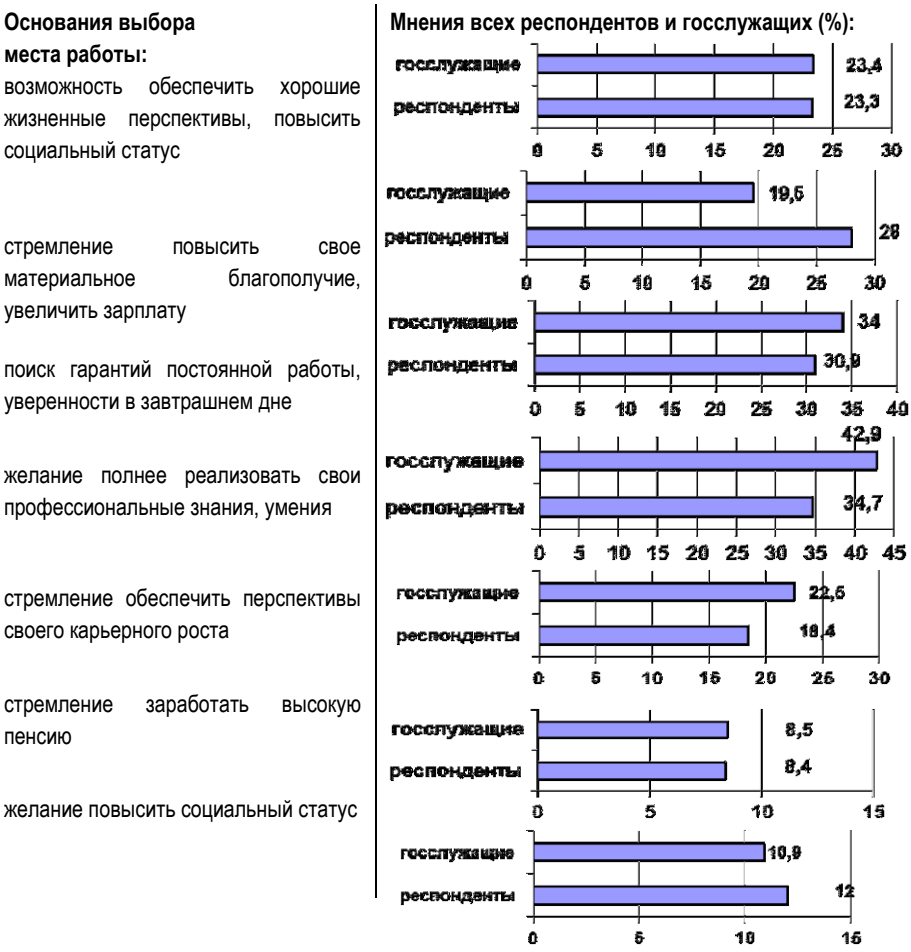


Рисунок 1 – Результаты оценки мнения респондентов об оснвоаниях выбора места работы
Figure 1 – The results of the evaluation of the respondents' opinions on the choice of place of work

Важно отметить также и то, что все участники массового опроса, и госслужащие в их числе, дали почти предельно низкую оценку важности такого мотива, как стремление заработать высокую пенсию, – около 10% голосов. Это говорит о том, что современное пенсионное обеспечение не дает людям уверенности в завтрашнем дне, в отличие от перехода на стабильную, гарантированную работу с высоким уровнем дохода, который населением воспринимается как ведущий мотив, выше профессиональной и социально-статусной самореализации.

В процессе трудовой деятельности на мотивацию персонала большое влияние оказывают применяемые в организации процедуры оценки труда работников и его стимулирования различными методами. В этих процедурах используются определенные критерии, несущие в себе больший или меньший «груз» субъективизма руководителей по отношению к оценке труда их подчиненных, наиболее типичные из которых были предложены участникам этого же исследования в качестве альтернатив при определении доминирующих в их организациях методов.

Распределение ответов всех респондентов (работников российских организаций) и госслужащих из их числа дало следующее распределение мнений относительно того, какие из рассматриваемых в исследовании критериев в большей мере используются руководством при оценке результатов деятельности их подчиненных (рис.2).

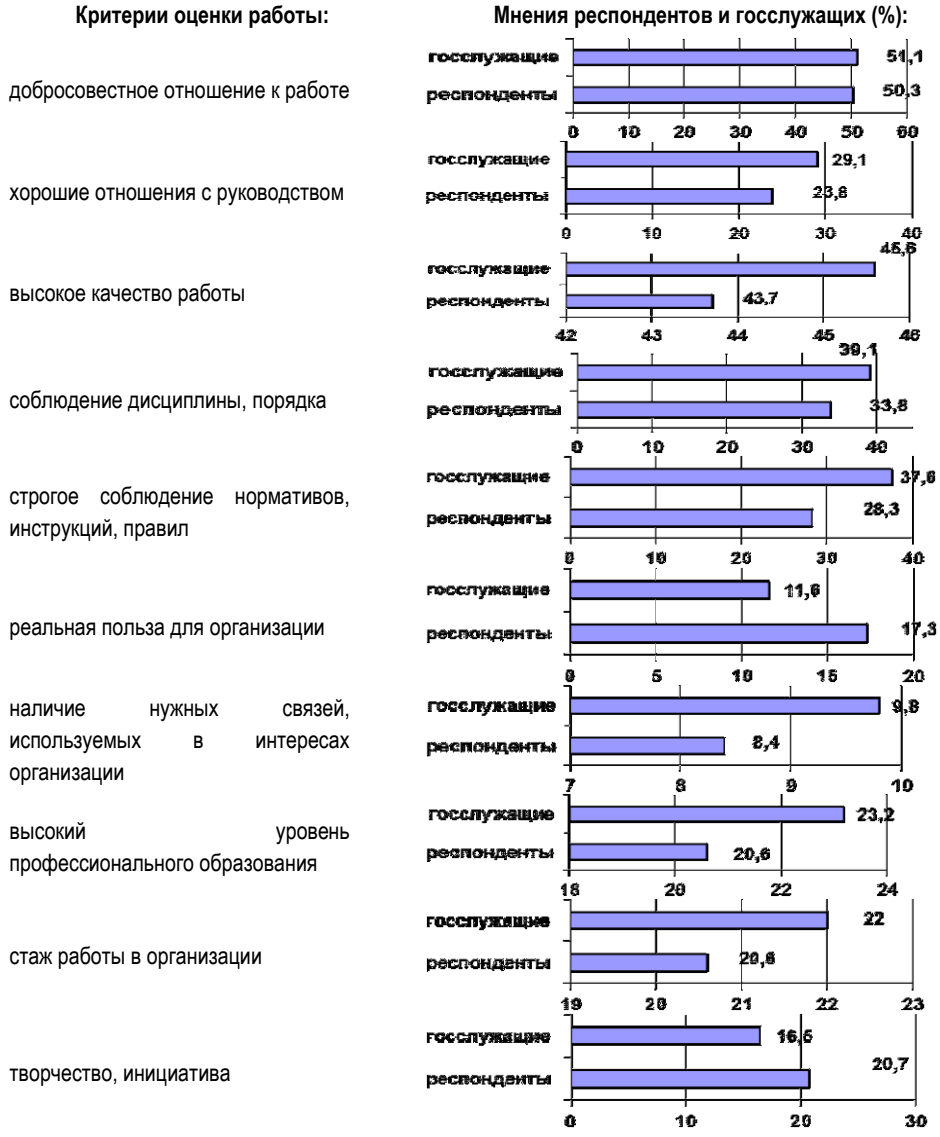


Рисунок 2 – Результаты оценки распределения мнений: «Какие из рассматриваемых критериев в большей мере используются руководством при оценке результатов деятельности их подчиненных..»

Figure 2 – The results of evaluation of the distribution of opinions: «Which of the considered criteria is used in greater measure by adminisrtation in evaluating the performance of their subordinates ..»

Выбор всех участников массового опроса и госслужащих из их числа предложенных альтернатив (по наибольшему показателю в каждой группе) позволяет выделить основные критерии к оценке труда персонала в российских организациях — добросовестность и качество в работе при знании и соблюдении должностных и производственных регламентов и норм в совокупности с профессионализмом и инициативностью, а также с лояльностью к руководству. Но все же в системе государственной службы, которая имеет высокую по сравнению с общегражданской сферой труда степень институционализации, формально-нормативные критерии оценки результатов деятельности более выражены, что нужно учитывать при разработке систем мотивации государственных гражданских служащих.

Мотивация влияет на должностное поведение работников в организациях, и поэтому важно иметь полное представление о том, что в большей степени может считаться мотивационным основанием в данном вопросе. По мнению участников исследования, чаще всего должностное поведение определяется следующими источниками мотивации, представленными на рис.3.

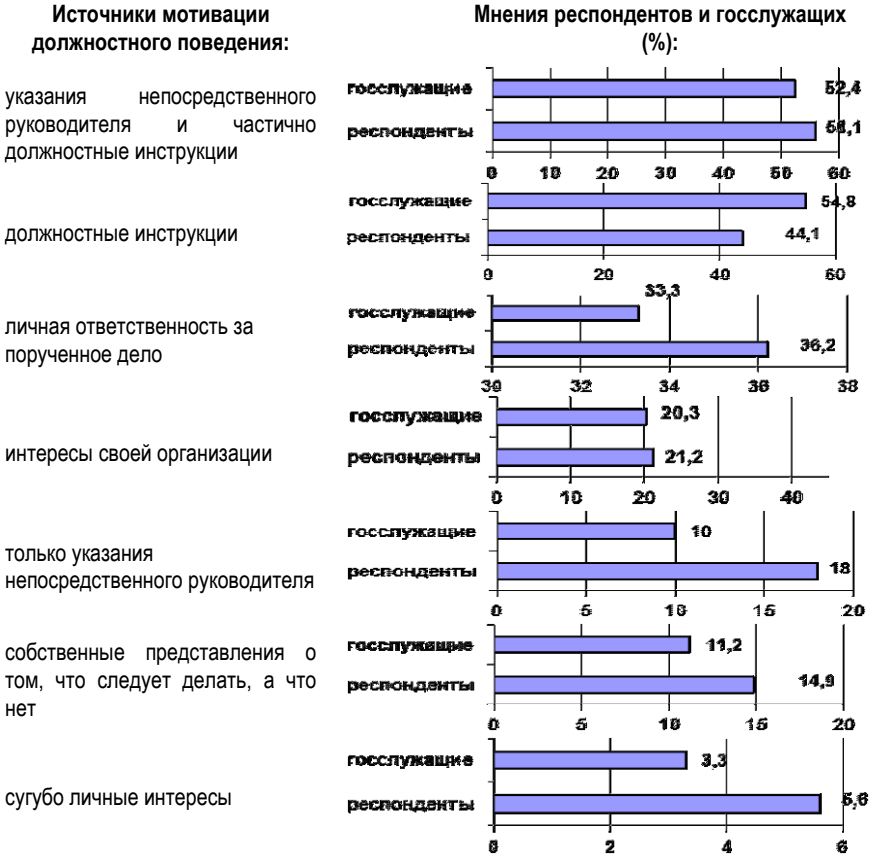


Рисунок 3 – Результаты оценки Источники мотивации должностного поведения
Figure 3 – The results of the assessment of Sources of motivation of official behavior

Распределение мнений всех респондентов и госслужащих в их составе показывает, что основным источником, мотивирующим должностное поведение работников в российских организациях в целом и в государственных органах власти и управления в том числе, выступает формально-субъектный фактор, то есть определяемая правовыми и организационными нормами властная компетенция руководителя и зафиксированные в должностных инструкциях обязанности подчиненных. Примерно одинаково, относительно высоко, всеми респондентами и госслужащими оценивается значение в процессах мотивации должностного поведения фактора личной ответственности работника. Это говорит о том, что в российских организациях, включая государственные органы власти и управления, мотивация должностного поведения работников представляет собой вполне управляемый процесс, без излишнего влияния субъективизма как со стороны руководителей, так и со стороны подчиненных.

В процессе влияния на должностное поведение работников в организации (то есть на мотивацию их эффективной деятельности) используются различные инструменты и методы стимулирования и контроля, среди которых участники исследования (все респонденты и госслужащие в их числе) выделили по степени действенности и реального применения в их организациях мнения, представленные на рис.4.

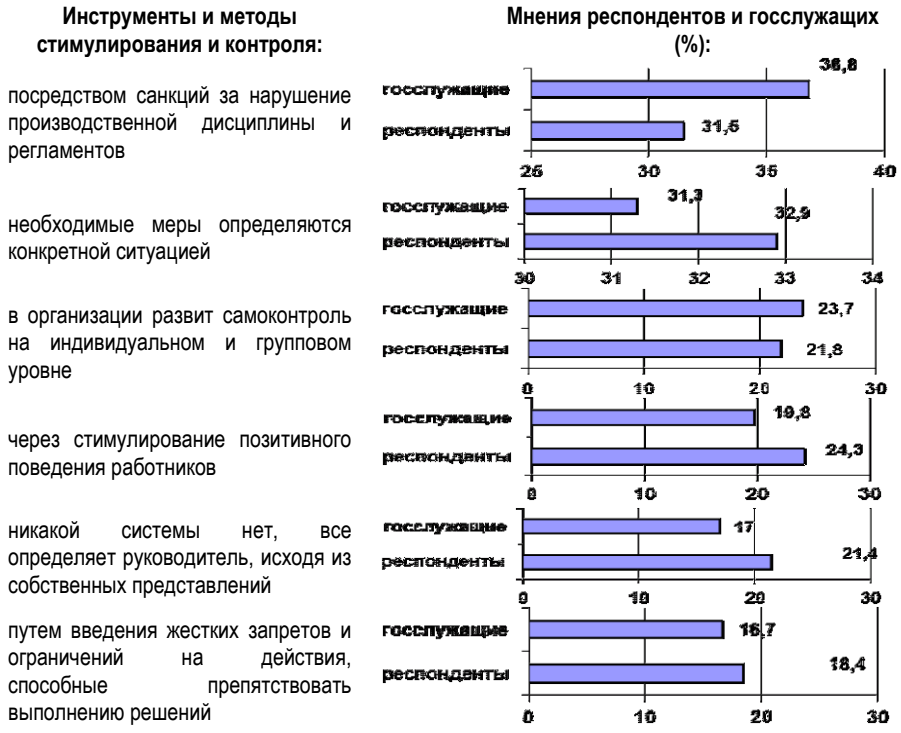


Рисунок 4 – Результаты оценки, используемых инструментов и методов стимулирования и контроля

Figure 4 –The results of the assessment of the used instruments and the methods of stimulation and control

Как видно из характера распределения мнений, в целом все респонденты на первый план выдвигают санкции за нарушение дисциплины и меры, применяемые под влиянием конкретной ситуации, при этом, успешное решение вопросов мотивации работников на эффективную работу может прямо не зависеть от субъективной воли руководителя и основываться на применении более демократических процедур, в которых задействованы и сами работники (перекрестный контроль и самоконтроль).

Интерес к работе во многом определяется не только ее содержанием, но и организацией труда, системой мотивации персонала, методами управления и степенью влияния работника на производство (инициатива, самостоятельность, участие в принятии решений). Это же подтверждается и характером распределения мнений участников исследования относительно того, какие социальные факторы способны положительно влиять на отношение к работе персонала российских организаций:

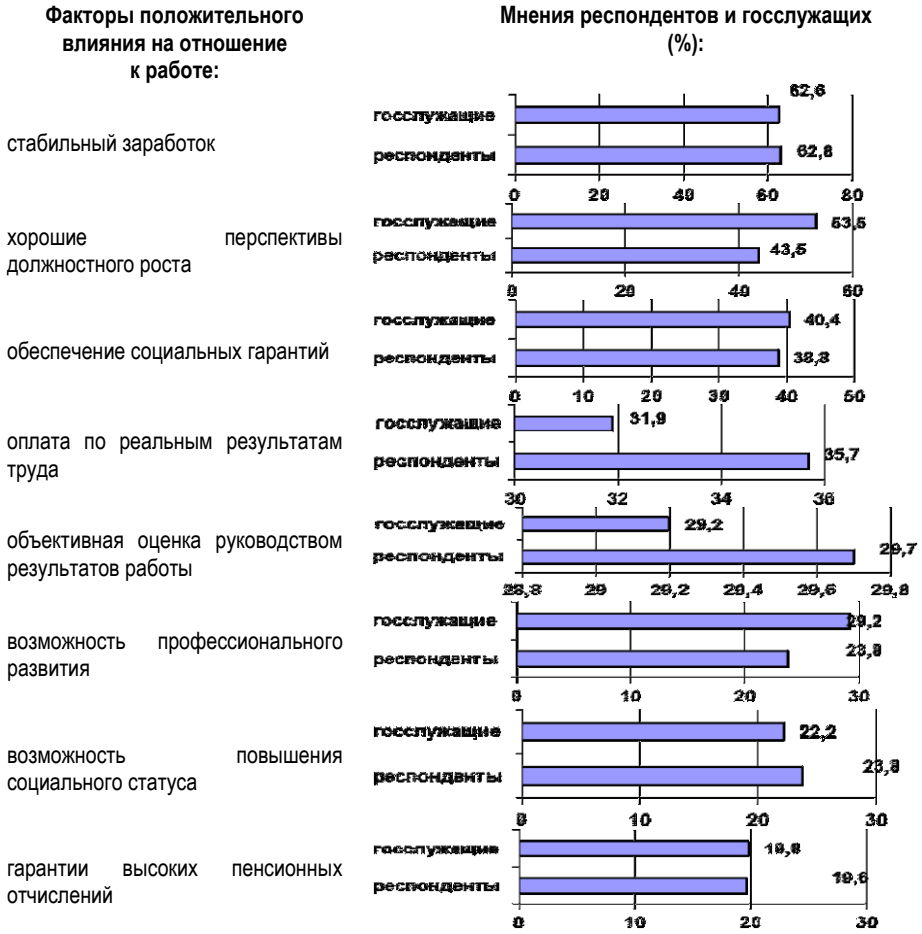


Рисунок 5 – Результаты опроса: «Какие социальные факторы способны положительно влиять на отношение к работе персонала российских организаций..»

Figure 5 – The results of the survey: «What social factors can have a positive effect on the attitude to work of staff of Russian organizations.. »

Как видно из рис. 5, можно также выделить и то, что в ответах всех участников исследования (и респондентов, и госслужащих) прослеживается, хотя и относительно слабая, ориентация на применение позитивного стимулирования должностного поведения работников. В целом же по этому вопросу выделенные из общего массива мнения государственных гражданских служащих принципиально не отличаются от общих показателей.

Приведенное распределение мнений показывает, что как для всех работников российских организаций, так и для госслужащих стабильный заработок, перспективы должностного роста (у госслужащих выражены заметнее) и обеспечение социальных гарантий являются определяющими факторами в формировании положительного отношения к работе. Стабильность заработка в настоящее время можно рассматривать не только как материальный, но и как очень весомый социальный фактор мотивации труда персонала, который наряду с обеспечением социальных гарантий составляет, по существу, мегафактор социальной защищенности — то, что сейчас особенно необходимо работникам российских организаций в условиях кризиса. Оплата труда по его реальным результатам и объективной оценке также имеет, по мнению трети экспертов, большое социальное значение в структуре мотивации персонала. И, как это уже стало традиционным, эксперты отмечают слабое влияние пенсионного фактора — российские работники пока не привыкли жить завтрашним днем и нуждаются в большей степени в решении сегодняшних проблем.

Таким образом, анализ материалов социологического исследования в части изучения проблем мотивации труда в российских организациях показывает, что в большинстве рассмотренных случаев характеристики оснований мотивации эффективной деятельности государственных гражданских служащих практически совпадают с аналогичными характеристиками в общегражданском сегменте труда и трудовых процессов. Это свидетельствует о том, что в общих подходах к решению вопросов мотивации труда в российских организациях, включая и органы государственной власти и управления, больших различий нет. Различия могут проявляться на конкретно-организационном уровне, например, в отдельных секторах экономики или корпорациях, где высоки инновационные тенденции в управлении, либо в наиболее функциональных кластерах системы государственного управления, где вопросам мотивации персонала отводится далеко не формальная роль. Поэтому расширение тематических исследований проблем мотивации профессиональной деятельности сравнительным анализом показателей, полученных в общегражданском сегменте труда и в сфере государственного управления, представляется актуальным с научной точки зрения и перспективным с позиций выработки практических механизмов влияния на результаты профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Библиография/References:

1. Божья-Воля А.А. Особенности мотивации работников в частном секторе и на государственной службе // ARS ADMINISTRANDI. IV Пробемы управления развитием человеческого потенциала. – 2013. – № 2. – С. 47 – 58.

2. Магомедов К.О. Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2014. – № 3 (121). – С. 40 – 46.

3. Рогов И.И. Совершенствование мотивации государственных служащих в современной России// Электронный вестник Ростовского социально-экономического института.– 2014.– №1.– С. 83 – 86.

4. Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: Монография. – М.: МАКС-Пресс, 2013. – 304 с.

1. Bozh'ja-Volja A.A. (2013) Osobennosti motivacii rabotnikov v chastnom sektore i na gosudarstvennoj sluzhbe [Features of motivation of workers in the private sector and in public service] // ARS ADMINISTRANDI. IV Probemy upravlenija razvitiem chelovecheskogo potenciala [ARS ADMINISTRANDI. IV Problems of management of development of human potential]. Vypusk [Issue] № 2. – P. 47 – 58. (In Russ.)

2. Magomedov K.O. (2014) Kadrovaja politika v sisteme gosudarstvennoj vlasti i upravlenija: monitoring osnovnyh napravlenij [Personnel policy in the system of state power and management: monitoring of the main directions]// Monitoring obshhestvennogo mnenija: jekonomicheskie i social'nye peremeny [The Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal]. № 3 (121). – P. 40 – 46. (In Russ.)

3. Rogov I.I. (2014) Sovershenstvovanie motivacii gosudarstvennyh sluzhashhih v sovremennoj Rossii [Improving motivation of civil servants in modern Russia] // Jelektronnyj vestnik Rostovskogo social'no-jekonomicheskogo institute [Vestnik of Rostov social and economic Institute]. Vypusk [Issue] №1 (January – March). – P. 83 – 86. (In Russ.)

4. Turchinov A.I., Kononenko T.A., Magomedov K.O. (2013) Sovremennaja kadrovaja politika i upravlenie personalom v rossijskih organizacijah: sociologicheskij analiz: Monografija [Modern personnel policy and personnel management in Russian organizations: a sociological analysis: Monograph]. – M.: MAKS Press, 2013. – 304 p. (In Russ.)