Основные проблемы мотивировации государственных гражданских служащих в современной России

Гасендыч Николай Иванович,
ГУ МЧС России по Хабаровскому краю
shcans@mail.ru

Сегодня существует множество проблем в сфере регулирования государственной службы, которые не только снижают мотивацию к труду госслужащих, но и снижают привлекательность государственной службы в целом. Вследствие чего, в настоящее время падает эффективность государственного аппарата, снижается действенность существующих и вводимых политических мер в стране. Очевидно, что если не предпринимать срочные меры, то мотивация персонала на государственной службе будет сохранять малоперспективные основы.

Во-первых, несмотря на развитие новых кадровых технологий и общества в целом, мотивация труда государственных служащих остается на низком уровне, так как простых жестких и нерефлексивных должностных регламентов и инструкций уже недостаточно.

Во-вторых, уровень оплаты труда на госслужбе недостаточно высок по сравнению с коммерческим сектором. Многие государственные служащие считают, что смогут найти более высокооплачиваемую работу в коммерческом секторе. Наблюдается отток высоко квалифицированных кадров в возрасте 30-50 лет в коммерческих сектор, а молодые специалисты не хотят идти на госслужбу. Параллельно наблюдается снижение уровня профессионализма, иными словами произошло вымывание квалификации на госслужбе. Все это также не делает государственную службу привлекательной, особенно для молодых квалифицированных специалистов, которые в последнее время нацелены больше на денежное стимулирование и идут в коммерческие фирмы, которые более активны в мотивировании своего персонала.

В-третьих, практически вся система поощрения (оплаты труда) государственных гражданских служащих построена на выслуге лет.

В-четвертых, система государственных гарантий на государственной службе обеспечивается далеко не всем. Только государственные служащие, занимающие высокие позиции, которых очень мало, благополучно пользуются всеми этими гарантиями: обеспечиваются автотранспортом, жильем, разнообразными типами страховок, предусмотренных законодательством.

В-пятых, для конкурсного замещения должностей госслужбы отсутствуют конкретные механизмы реализации равного доступа граждан к этому процессу.

В-шестых, теоретическая база совершенствования мотиваций госслужащих в России очень бедна: отсутствуют комплексные исследования, плохо изучены все аспекты данной тематики через призму государственной службы.

В-седьмых, государственная служба Российской Федерации уже много раз претерпевала изменения, которые по большей части носили бессистемный характер, и сейчас возникла необходимость в большом, всеобъемлющем изменении, которое будет решать все вышеперечисленные проблемы.

В-восьмых, усложняет процесс совершенствования мотивации тот факт, что законодательная база в Российской Федерации достаточно громоздка, ее нужно облегчить, нужно «отсортировать» полномочия различных госструктур. Необходимо сделать упор на описание процессуальных норм.

Рассматривая проблемы мотивации, необходимо подчеркнуть важность приоритета профессиональных качеств (главный принцип) на государственной службе, принцип компенсируемых ограничений, налагаемых законодательством на госслужащих, важно создать такую систему оплаты труда, чтобы прямые денежные выплаты абсолютно доминировали над «теневыми» выплатами, льготами и привилегиями, нужно выработать лояльность госслужащих (как существующих, так и потенциальных) к государственному аппарату и этичность в осуществлении служебной деятельности.

Решить мотивационные проблемы на государственной службе позволит понимание особенностей мотивации труда государственных гражданских служащих, применение опыта коммерческого сектора и ориентирование на опыт зарубежных стран, которые преуспели в совершенствовании мотивации на государственной службе Способы совершенствования мотивации государственных служащих будут рассмотрены в следующей главе.