Социальная защита государственных служащих в условиях современной России

Лазарев Игорь Сергеевич
Магистрант МФЮА, Россия, г. Москва
E-mail: super.diplomnic@yandex.ru

Научный руководитель: **Жариков Валерий Викторович**
д.э.н. профессор Россия, г. Москва

В настоящий момент все большую актуальность набирает государственная служба. Связанные с ней реформы имеют комплексный подход и направлены в первую очередь на поддержание целостности всей государственной структуры. Необходимо отметить, что в настоящий момент гражданская государственная служба находиться в состоянии модернизации и совершенствования.

Необходимо отметить, что развитие страны, ее экономического и социального состояния тесно связано с государственными служащими, которые выполняя возложенные на них функции способствуют укреплению благосостояния государства.

Поэтому вопросы мотивации, в том числе и в сфере социальной защиты являются первостепенно важными при разработке общей концепции государственной службы.

Профессор Школы управления Массачусетского технологического института Дуглас Макгрегор утверждал: «Создайте хороший климат, предоставьте людям возможность расти и тогда результаты вас удивят». [1]

Отсюда можно сделать вывод о том, что хорошие условия, мотивация, это то что позволит достичь государственному служащему целей, которые ставит перед ним руководство.

В основе благоприятного климата лежит система социальной защиты, которая представляет собой комплекс гарантий, обеспечивающих выполнение обязанностей людей, несущих государственную гражданскую службу.

В настоящий момент федеральными законами «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определены ключевые элементы системы социальной защиты государственных служащих.

В тоже время, существующая система социальной защиты не мотивирует специалистов заключать контракт с государством и проходить государственную службу.

Вызвано это прежде всего отсутствием стабильности, низкий уровень разработанности механизма социальной защиты, низкая финансовая мотивация которая не соответствует уровню исполняемых обязанностей и в свою очередь приводит к текучести кадров.

В настоящий момент согласно действующему законодательству Российской Федерации в области социальной защиты, направленной на государственных служащих, реализуются программы по следующим принципам[2]:

1) Всеобщность социальной защиты.

2) Многообразие видов социальной защиты и поддержки государственных служащих. Данный принцип гласит, что государственные служащие, как и любые другие категории граждан Российской Федерации могут рассчитывать на социальную защиту на основании предусмотренных

для всех категорий населения страны.

3) Дифференциация социального обеспечения. Согласно этому принципу учитываться особенности и специфика отдельных государственных служащих, которым предоставляется обязательное социальное страхование жизни.

4) Уровень заработной платы. С целью привлечения на государственную службу профессионалов, гарантируется выплата заработной платы не ниже заработной платы в частном секторе экономики.

В настоящий момент в отношении государственных служащих реализуются следующие социальные гарантии:

1) Равные условия оплаты труда

2) Своевременная в полные объемы выплата заработной платы.

3) Гарантированный отпуск

4) Медицинское страхование государственного служащего и членов его семьи.

Исходя из предоставленных в законе положений можно сделать вывод о том, что социальная защита государственного служащего практические не отличается от социальных гарантий в отношении обычных слоев населения. Такое положение снижает мотивацию государственных служащих, значительно снижает уровень заинтересованности потенциальных соискателей на работу по государственному контракту.

Исходя из рассмотренных выше аспектов, на территории отдельных муниципальных образований были введены дополнительный социальные гарантии, которые реализуются на основании нормативных правовых актов, но при условии наличия денежных средств.

Именно отсутствие финансовых возможностей становиться одной из причин, по которым дополнительные социальные гарантии не могут быть реализованы, тем самым уровень социальной защиты государственных служащих можно считать приравнённым к уровню защиты обычного человека.

Отсюда можно сделать вывод о том, что в настоящий момент несмотря на высокую нагрузку, высокое количество стрессовых ситуаций, сопряженных с государственной службой не дает преимущества, при получении социальной защиты, что в свою очередь существенно снижает мотивацию сотрудника, влечет к тому, что государственный служащий уходит в частный сектор, либо относиться к своей работе с меньшим энтузиазмом.

Необходимо отметить, что без грамотной работы государственных служащих невозможна реализация государственных функций, снижается вероятность решения поставленных перед страной задач, вместе с тем снижается имидж страны и государства, падает интерес к прохождению гражданской службы.

Поэтому необходима разработка комплексных мер, направленных на модернизацию механизма социальной защиты и социальных гарантий в отношении государственных служащих.

Список источников и использованной литературы

1. Комаров Е.И., Стрельникова Н.Н., Малофеев И.В. Управление эффективностью социальных учреждений: Учебно-практическое пособие. — М.: Дашков и Ко, 2013. — 320 с.
2. В.Д. Роик. Социальный бюджет. — М.: Проспект, 2016. — 288 с.