Рабочее пространство, как метод мотивации государственных служащих

Гапеев Александр Дмитриевич
Студент-магистр СПбПУ Петра Великого,
Россия, г. Санкт-Петербург
E-mail: gapeev_aleksandr@rambler.ru

Научный руководитель: **Мудрова Елена Борисовна**
к.э.н.,доцент.
Кафедра управления в социально-экономических системах
СПбПУ Петра Великого
Россия, г. Санкт-Петербург

Аннотация

В статье анализируются основные особенности системы мотивации государственных гражданских служащих через рабочее пространство. Выявлены основные факторы влияния рабочего места на эффективность труда государственных гражданских служащих, диагностирована актуальность данной темы, разработаны рекомендации по улучшению рабочего пространства на конкретном примере.

Ключевые слова: государственная служба, мотивация труда, рабочее место, нормы труда, специальная оценка, метод мотивации, гипотеза, стандарты, структура.

The article analyzes the main features of the system of motivating state civil servants through the workspace.

The main factors influencing the workplace on the efficiency of public civil servants are identified, the urgency of this topic is diagnosed, recommendations are made to improve the working space on a concrete example.

Key words: public service, labour motivation, workspace, Labor standards, special evaluation, method of motivation, hypothesis, standards, structure.

Специальная оценка является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и/или опасных факторов производственной среды и трудового процесса, оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализирующейся на этом организацией. В рамках своих обязанностей работодатель образует комиссию по проведению специальной оценки, а также утверждает график ее проведения.

Работодателю необходимо организовывать открытое и понятное обсуждение с работниками, их представительными органами всех аспектов комплекса мероприятий, связанных с проведением специальной оценки условий труда.

Чтобы специализированная организация могла приступить к специальной оценке условий труда, работодатель обязан предоставить ей необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах: технологическую документацию, проекты строительства зданий, сертификаты соответствия производственного оборудования, машин, результаты опроса работников об условиях труда и др.

Все документы и информацию работодатель должен предоставить на специальную оценку, ведь эксперты — представители организации, проводящие специальную оценку условий труда, — не знают специфики конкретного производства, с ней знакомы лишь представители и члены комиссии.

Порядок проведения специальной оценки условий труда регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Проведение специальной оценки в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих дополнительно может регулироваться федеральными и региональными законами, другими нормативно-правовыми актами.

Однако в настоящее время отсутствуют специальные нормативно-правовые акты, регулирующие порядок проведения специальной оценки труда государственных гражданских служащих, что обуславливает актуальность данного исследования.

Целью моей статьи выступает привлечение внимания к важности оснащения рабочего пространства государственного служащего, организация отвечающих нормам условий труда, а так же разработка предложений по совершенствованию организации рабочего пространства как метод мотивации государственных служащих.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие задачи:

— раскрыть понятие, сущность, содержание и методы мотивации и стимулирования персонала в органах государственного управления;

— изучить организацию рабочего пространства в зданиях органов государственного управления как фактор мотивации служебной деятельности;

— сформулировать предложения по совершенствованию системы мотивации госслужащих посредством изменений в организации рабочего пространства;

— составить план внедрения предложений;

— осуществить оценку эффективности внедрения предложений.

Объектом моего исследования выступал Комитет по развитию транспортной инфраструктуры Санкт-Петербурга, а рабочее пространство служащих Комитета являлось его предметом.

Рассматривая вопросы организации рабочего пространства государственных служащих, необходимо в первую очередь учитывать требования к безопасности и гигиене мест их работы. Право каждого человека «на справедливые и благоприятные условия труда» было закреплено в ч. 1 ст. 23 «Всеобщей декларации прав человека», принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948[4, с.10]

Пока существуют трудовые правоотношения, вопросы охраны труда всегда будут актуальны, а создание эффективных и благоприятных условий труда всегда будет стоять на первом месте. В Российской Федерации создана система законов и стандартов, регламентирующая условия безопасной рабочей среды и в том числе организации рабочего места служащего.

Мотивация труда является объектом исследования множества областей социально-гуманитарного знания: психологии, социальной философии, социологии, менеджмента. К изучению мотивов человеческого поведения в различное время обращались известные зарубежные (А.Маслоу, Г.Олпорт, Б.Скиннер, Л.Фес-тингер, З.Фрейд, Х.Хекхаузен, Э.Деси, А.Бандура и др.) и отечественные авторы (В.Г.Асеев, Т.О.Гордеева, Е.П.Ильин, А.Н.Леонтьев, А.К.Маркова, Ю.Б.Орлов, С.Л.Рубинштейн, П.М.Якобсон и др.). Разные аспекты мотивации труда активно разрабатывались в советское время социологами А.Г.Здравомысловым, Н.С.Новоселовым,

К.К.Платоновым, В.П.Рожиным, В.А.Ядовым, психологами Е.П.Ильиным, П.М.Якобсоном, В.Г.Асеевым и др. Изучению мотивации труда государственных служащих посвящены работы А.А.Деркача, Н.И.Захарова, Е.Б.Черновой, М.Ю.Бояркина и др.

В свою очередь организации «правильного» рабочего пространства было посвящено так же не мало статей и учебных пособий таких авторов как: : В. Г. Адамчука, В. П. Пашуто, А. И. Рофе, Карасёва С.Э., Хелен Эдвардс , Бен Уэбер, Дженнифер Магнолфи, Грег Линдси , Джон Шоул Роль и др. ,а так же разработано большое количество нормативно-правовых документов отражающих в себе правила и нормы к рабочим местам служащих. Исходя из многообразия проанализированного материала по данной теме исследования можно сделать вывод, о том что проблема организации рабочего места была и есть актуальна.

Для эффективности моего исследования мною был выбран реально существующий Комитет по развитию транспортной инфраструктуры Санкт-Петербурга, а также была разработана методика для объективного анализа данной организации.

Методика экспертной оценки рабочего пространства:

1)Анализ влияния физических показателей на работу государственного служащего.

2)Анализ психо-эмоциональных показателей на работу государственного служащего.

3)Анализ нынешнего состояния рабочего пространства путем анкетирования сотрудников.

4)Результат анализа. Выявленные нарушения.

5)Рекомендации по устранению выявленных нарушений.

На базе Комитета, я провел авторский опрос (далее Анкетирование) сотрудников по удовлетворённости своими рабочими местами, проанализировал соблюдения норм и правил, в следствии анализа выявил нарушения, а так же разработал рекомендации по реорганизации рабочих мест сотрудников основываясь на полученных данных.

Основная задача анкетирования — получить данные, на основе которых выстроить более грамотную систему организации труда и отдыха, а так же расширить возможности воздействия на сотрудников другими методами, оперируя уже более высокими потребностями.

Анкетирование помогло мне четко и ясно понять, что же для сотрудников идеальное рабочее пространство и как в комитете соблюдаются нормы и правила относящиеся к зданиям административного типа.

В ходе работы я выдвинул две гипотезы:

1) Руководство обеспечивает комфортные условия труда. Сотрудники довольны организацией рабочего пространства для выполнения своих должностных обязанностей.

2) Руководство не обеспечивает рабочие места своих сотрудников необходимым оборудованием, не следит за техникой безопасности и условиями труда.. Сотрудники не довольны своими рабочими местами, когда как руководство полностью оснащает только свои кабинеты.

Всего анкетирование прошло 95 человек из 107 служащих комитета. Анкетирование показало, что более 80% опрошенных отмечают прямую взаимосвязь между удобством рабочего места и качеством и эффективностью их работы. При этом 48% респондентов отметили, что в комфортных условиях улучшается самочувствие и качественнее выполняются рабочие задачи. 43% сотрудников удобное рабочее место повышает настроение и позволяет лучше концентрироваться и решать профессиональные задачи. 33% опрошенных указали, что комфортные условия свидетельствуют о заботе руководства. И только 3% респондентов не верят в значимость такого фактора, как комфортное рабочее место, и считают, что гораздо более

важными являются другие аспекты корпоративной жизни.

В опросе также присутствовал вопрос о проведении Лекций по охране труда и технике безопасности проводимые раз в год специально приглашенным лектором. Посещаемость этих лекций хорошая, но все же некоторые сотрудники не приходят тем самым показывая процент незнания о том, сколько раз в год проходит лекций по данной теме.

В целом я сделал вывод о том, что руководство не в полной мере обеспечивает своих сотрудников всем необходимым и не соблюдает все предписанные нормы. При этом сказать, что я доказал Гипотезу № 2 нельзя, все таки большинство кабинетов оснащены всем необходимы и сотрудники довольны. Исходя из этого можно выдвинуть Гипотезу № 3. Руководство обеспечивает не все свои рабочие пространства согласно специфике функционала каждого сотрудника, некоторым служащим не комфортно находится на своих рабочих местах.

В целях улучшения условий труда в Комитете по развитию транспортной инфраструктуры Санкт-Петербурга рекомендовались следующие меры организационного характера.

Ежегодно следует проводить обучение и проверку знаний работников на предмет обеспечения безопасных условий труда. Обучение всех сотрудников можно проводить как силами самой организации, так и с привлечением специалистов учебно-курсовых комбинатов.

Проверка теоретических знаний должна быть организована в виде бланочного тестирования и проводится с каждым работником индивидуально.

Также следует проводить производственно-техническое обучение персонала. Одной из форм которого являются противоаварийные и противопожарные тренировки. Тренировки проводятся в форме игры с воспроизведением нарушений в работе оборудования, имитацией оперативной деятельности по ликвидации аварийной ситуации, оценками этой деятельности.

Необходимо провести обучение навыкам оказания первой помощи. Занятия будут проводить специалисты службы охраны труда, прошедшие обучение по программе «Инструктор массового обучения навыкам оказания первой помощи после несчастного случая или террористического акта». В программу войдут как теоретические занятия, так и отработка практических навыков на роботе-тренажере.

Для организации работы по охране труда следует создать службу охраны труда. Указанной Службе большое внимание необходимо уделять мероприятиям по периодической проверке состояния охраны труда, в целях улучшения условий и безопасности труда персонала, снижения профессиональных заболеваний.

Каждый месяц в структурных подразделениях Комитета целесообразно проводить внеплановые и плановые проверки, а также «Дни охраны труда» с участием руководителей структурных подразделений.

Участие в дне охраны труда руководителей структурных подразделений способствует выявлению и разработке решений по обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах, усилению контроля за соблюдением требований охраны труда, оперативному устранению и недопущению нарушений требований охраны труда, максимальному привлечению работников к участию в проведении «Дня охраны труда».

Основные направления проведения «Дня охраны труда» в структурных подразделениях, включают в себя:

— организацию вопросов, в том числе: порядок проверки знаний по охране труда, проверка документации по охране труда, проведение инструктажей, обучение, ознакомление с информационными листами, приказами и другими документами по охране труда;

— условия труда и медицинское обслуживание;

— обеспеченность работающих средствами защиты;

— состояние территории, помещений и рабочих мест;

— состояние электробезопасности;

— организацию работ с применением транспортных и других специальных средств.

На основании ответов отмечаются следующие недостатки рабочего места:

— наличие пыли в помещении,

— жара,

— вредные выхлопы,

— посторонний шум (от машин),

— излучения.

Наличие нежелательных факторов для выполнения эффективной работы недопустимо. Таким образом, руководству отделения Комитета следует уделить внимание минимизации нежелательных факторов.

Для устранения климатических и шумовых факторов достаточно установить пластиковые окна. Это позволит улучшить микроклимат в кабинете, что повысит эффективность работы инспектора.

Пренебрежение этими моментами недопустимо, так как эффективная работа инспектора по кадрам определяет эффективность работы всей организации (это уже было отмечено выше). В то же время при найме новых работников их впечатление об отношении предприятия к сотрудникам складывается именно от увиденного в отделе кадров, так как это первый отдел, который они посещают при устройстве на работу.

Так же мною были подсчитаны предварительные расходы, разработанная технология развития трудового потенциала должна принести значительные положительные изменения работы системы управления персоналом Комитета в двух направлениях: увеличение экономической эффективности и увеличение социальной эффективности. Основная цель оценки эффективности проекта заключается в том, чтобы проанализировать влияние проектных мероприятий на конечные результаты деятельности всей организации, оценить, какую пользу от проекта получили работники организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что разработанные мероприятия, направленные на улучшение организации труда в Комитета позволят достичь основных поставленных целей и является экономически эффективным. Внедренные решения по формированию технологии обучения персонала позволят учитывать изменения среды, в которой работает организация при работе с персоналом, повысят обоснованность кадровых решений, обеспечат соответствие целей кадровой работы целям и задачам всей организации, что положительно скажется на эффективности и прибыльности Комитета.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред.13.07.2016) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

3. «Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс.
4. ГОСТ 19605-74. Государственный стандарт Союза ССР. Организация труда. Основные понятия. Термины и определения: Утв. И введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 20 марта 1974 № 636 [электронный ресурс]. URL: http://www.znaytovar.ru/gost/2/GOST_1960574_Organizaciya_trud.html
5. Абрамов Р.А. Особенности государственного и муниципального управления экономическими системами // Управленец. 2013. № 3 С. 56-59.
6. Адамчук В. В. Эргономика : учеб. пособие для вузов / В В. Адамчук, Т. П. Варна, В. В. Воротникова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. С. 52.
7. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии ред. М., 2009. С. 136.
8. Черняк Т.В. Организация и проектирование рабочих мест. Практикум. — Новосибирск, 2010. С. 56.