

РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Гоман К.И.¹

Самарский национальный исследовательский университет имени академика
С.П. Королева, г. Самара

Ключевые слова: стимулирование труда, государственная служба, фонд оплаты труда, валовый продукт, оценочные показатели.

Проведенный в работе анализ действующих механизмов стимулирования труда госслужащих показал, что он состоит из многочисленных выплат в пользу работника по разным основаниям, но они, будучи привязанные к окладу очень малы и не имеют фактически того мотивационного воздействия, на которое они были нацелены. Практически единственным и самым существенным поощрением является ежемесячное денежное поощрение, измеряемое в должностных окладах, которое устанавливается субъективно руководителем подразделения. Вряд ли это хорошо, так как здесь могут присутствовать элементы личной симпатии или антипатии при назначении стимулирующих выплат. Если вспомнить с чего начиналось движение в Советском Союзе к рынку. То это хозрасчет, который усилиями Л. И. Абалкина, А. Г. Аганбегяна был повсеместно внедрен с целью повышения эффективности работы на производстве. Сегодня Россия живет в рынке уже почти 30 лет, но это не как не сказалась на новизне подходов к стимулированию труда госслужащих. Фактически тоже своеволие начальника, который и сам не понимает, какие ресурсы будут выделены на оплату труда в момент поощрения или размер этого ресурса фиксирован и не зависит от результатов труда. Ни в этом ли явном отрыве связи труда госслужащим с тем, что действительно происходит в сфере его деятельности, есть причина затянувшийся стагнации, которую политики воспринимают, как стабилизацию.

Если определена главная задача, как ускорения развития, то, соответственно, и госслужащих надо на это ориентировать не только словами, но и стимулированием их труда. Фактически для начала, надо действительно запустить все существующие механизмы стимулирования труда, а для этого надо вообще отказаться или существенно уменьшить ежемесячное денежное поощрение, которое надо ввести частично в состав оклада, а частично направить на стимулирование. Для федеральных госслужащих ежемесячное денежное поощрение сегодня может составлять до 12,8 окладов. А с учетом доплат за особые условия, выслугу лет и классный чин может увеличиться еще на 2,66 оклада, т.е. до 15,44 окладов.

¹Студент 1 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета.

Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предусматривается два порядка выплат денежного содержания: обычный и особый.

1) Обычный порядок оплаты труда определяет выплату гражданскому служащему денежного содержания, включающего в себя должностной оклад, оклад за классный чип, а также надбавки в виде ежемесячных и иных дополнительных выплат.

2) Особый порядок оплаты труда предусматривает выплаты на основе оценки специальных показателей эффективности и результативности деятельности государственных органов и государственных служащих.

А частью 17 во взаимосвязи с частью 14 ст. 50 главы 10 Федерального закона "О государственной гражданской службе" установлены виды и типы показателей эффективности и результативности деятельности [1]. Данные показатели разделяются на два вида: обобщенные и специфические, а также три типа: показатели конечного эффекта, показатели непосредственного результата, показатели процессов.

Важным и необходимым представляется отметить тот факт, что несмотря на обозначенные в 2004 году типы показателей, до сегодняшнего момента не разработана методика оценки данных показателей, и отсутствует система показателей, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов. В этой связи стимулирующий потенциал (связь оплаты труда служащего с его результатами) заложенный в данную систему, не работает.

Основываясь на заявленных показателях, по моему мнению, общая конструкция стимулирования должна иметь следующий вид.

1) Сначала происходит расчет общего фонда оплаты труда исполнительного органа (министерства, ведомство, администрации областей, краев, муниципальных органов и т.д.). Если оценочные показатели позволяют обеспечить больший уровень детализации, то соответственно это структурные подразделения могут быть выделены и самостоятельно рассчитываться. Применим обобщенные показатели расчета эффекта:

$$\text{ФОТ}(\text{эф}) = \text{ФОТ}(\text{баз}) + \text{ФОТ}(\text{баз. прем.}) + \Delta\text{ФОТ}; \quad (1)$$

$$\text{ФОТ}(\text{баз}) = \sum \text{ФОТ}(\text{баз } i); \quad (2)$$

$$\text{ФОТ}(\text{баз. прем.}) = \sum \text{ФОТ}(\text{баз. прем. } i); \quad (3)$$

$$\Delta\text{ФОТ} = \delta\text{ФОТ}(\text{баз}) \times (\text{ПЭф факт.} - \text{ПЭф пл.}) \quad (4)$$

где $\text{ФОТ}(\text{эф})$ - общий фонд оплаты труда, т.е. максимально возможный объем средств, который может быть выплачен всем сотрудникам данного исполнительного органа;

$\Phi OT(\text{баз})$ - базовый фонд оплаты труда, сумма всех окладов сотрудников исполнительного органа с учетом всех персональных и компенсационных доплат;

$\Phi OT(\text{баз. Прем.})$ - сумма премий, планируемая к выплате при выполнении плановых значений оценочного показателя;

$\Delta\Phi OT$ – дополнительное стимулирование за перевыполнение планового оценочного показателя;

$\Phi OT(\text{баз } i)$ - базовый фонд оплаты труда i -го структурного подразделения (департамента, службы, агентства и т.д.), сумма всех окладов сотрудников i -го структурного подразделения исполнительного органа с учетом всех персональных и компенсационных доплат;

$\Phi OT(\text{баз. Прем. } i)$ - сумма премий, планируемая к выплате в i -м структурном подразделении при выполнении плановых значений оценочного показателя;

$ПЭф \text{ пл.}$ – плановое значение показателя эффективности;

$ПЭф \text{ факт.}$ – фактическое значение показателя эффективности;

δ - норматив, связывающий прирост (снижение) стимулирующей выплаты при изменении значения оценочного показателя эффективности.

2) Определения размера фонда оплаты труда сотрудников i -го структурного подразделения:

$$\Phi OT(\text{эф}i) = \Phi OT(\text{баз}i) + \Phi OT(\text{баз.Прем.}i) + \Delta\Phi OTi; \quad (5)$$

$$\Delta\Phi OTi = \Phi OT \times \beta \quad (6)$$

где β -норматив, определяющий долю i -го структурного подразделения в общем размере дополнительного премирования.

3) Размер оплаты каждого конкретного сотрудника определяет руководитель i -го структурного подразделения, либо система оплаты регламентирована до уровня каждого государственного или муниципального служащего, что позволяет более объективно и справедливо оценить вклад каждого сотрудника в общий результат на основе специфических показателей конечного эффекта и непосредственного результата.

В данной методике 2 и 3 пункт, как в финансовой системе соответствуют перераспределению и использованию, а вот первый пункт, самый главный, соответствует процессу формирования денежных средств. Это самый сложный этап.

Его можно осуществить только для такого административного образования, для которого может быть понятным образом определен и рассчитан главный оцениваемый показатель. И выбор этого показателя – очень важная и ответственная задача. Ведь на сегодня главная задача – это объединить предпринимательское сообщество и государственных служащих. Надо их усадить в «одну лодку» и заставить понять, что их благополучие и благополучие и успешность всей страны возможно только лишь через согласованный,

взаимоуважаемый труд этих людей. Ведь государственный служащий – это и есть «рупор власти». И этот «рупор» должен быть понятен каждому. Важно осознавать, что цель одна – создание наиболее благоприятных условий для бизнеса, как в правовом, так и в налоговом плане. Тогда и вопросы теневой экономики перестанут так остро стоять, и она снизится до управляемых размеров или сохранится только преступном сегменте, связанными с человеческими слабостями и пороками. Но это уже не экономика. Необходимо экономически устранить волокиту и незаинтересованность со стороны госслужащих. При определении такого показателя уместно вспомнить, как по стандартам международной финансовой отчетности определяется ценность использования оборудования, находящегося в составе технологической цепочки. Ответ простой. Через распределение общего эффекта, который генерирует ЕГДС (единица, генерирующая денежные средства). Так и на службе. Надо оценить деятельность соответствующего исполнительного органа, для которого может быть собрана оценочная статистика.

Устойчивое развитие региона – это способность демонстрировать стабильный рост по комплексу ключевых показателей в долгосрочной перспективе [3, с.26]. Развитие региона неразрывно связано с ростом системы потенциалов, которые определяют направления регионального развития.

Процесс реализации устойчивого развития региона неразрывно связан с реализацией следующих потенциалов и их взаимосвязи:

- экономического потенциала;
- социального потенциала;
- экологического потенциала [4, с.180].

Основной категорией экономического потенциала является финансовый потенциал, который подразумевает под собой способность финансовой системы региона обеспечивать рост и развитие территории в долгосрочной перспективе через финансовые механизмы.

А финансовый потенциал в свою очередь тесно связан с бюджетным потенциалом, так как через бюджетную систему протекают основные финансовые потоки региона.

Количественной характеристикой финансового и бюджетного потенциала является совокупная величина налоговых поступлений и целевых финансовых заимствований, т.е. налоговый потенциал.

Налоговый потенциал в свою очередь оказывает влияние и на экологический потенциал региона, через создание внебюджетных фондов, предназначенных для финансирования природоохранных мероприятий, направленных на поддержание экологии.

От чего зависят налоги – конечно от добавленной стоимости. ВВП – это тоже своего рода добавленная стоимость на уровне страны. Что важнее: налоги или добавленная стоимость. Для меня ответ очевиден. Для власти, которая решает вопрос сбалансированности бюджета, конечно нужны налоги. Для страны, которая хочет развиваться, где необходимо льготировать

инновационные сектора, где не надо душить малых предпринимателей и самозанятых – конечно заинтересована в росте ВВП. Что первично – конечно ВВП. ВВП, ВРП (валовой региональный продукт) или СНР (совокупный налогооблагаемый ресурс, что есть тот – же ВРП только за вычетом федеральных налогов, перечисляемых в федеральный бюджет.

Показатель «совокупного налогооблагаемого ресурса» в конечном итоге выглядит следующим образом [2, с.34]:

$$\text{СНР} = \text{ВРП} - \text{ГН} + \text{ПТ} + \text{ДН} + \text{ДП} - \text{НП} + \text{ПР} \quad (7)$$

где *СНР* — показатель совокупных налогооблагаемых ресурсов;

ВРП — валовой внутренний продукт;

ГН — федеральные налоги, перечисляемые в федеральный бюджет;

ПТ — прямые трансферты;

ДН — доходы от работы по найму за пределами региона физических лиц-резидентов;

ДП — доходы физических лиц-резидентов от предпринимательской деятельности за пределами региона;

НП — прибыль, полученная предприятиями, расположенных на территории региона, но зарегистрированных в других регионах (нерезиденты);

ПР — прибыль, полученная предприятиями, расположенными вне региона, но зарегистрированных в данном регионе (резиденты).

Основными преимуществами этого метода является более высокая точность результативных показателей при оценки налогового потенциала в сравнении с показателем на основании валового регионального продукта. Но это опять подменна созидательного ВВП или ВРП на показатель, связанный с трансфертами, а не с результатами труда госслужащих. Ведь растить налоговый потенциал можно и ростом ставок, но мы все только потеряем от такого роста оценочного показателя. Но и неналоговые доходы не подходят в полной мере для стимулирования, так как продать ради сиюминутной выгоды – большого ума не надо.

В зависимости от целей исследований и сравнений разные показатели нужны. Но если говорить о мотивации государственных служащих, то от многих надо отказаться. «Нельзя ставить телегу впереди лошади». Конечно, при оценке субъектов РФ ВРП искажает в целом информацию для расчета налоговых поступлений в региональный бюджет, так как многие федеральные налоги не формируют региональные доходы. В России возможны вообще ситуации, которые приводят к дотационности региона-донора. Так случается в тех регионах, где велико содержание НДПИ. Это тоже плохо, т.к. обращение за дотациями может волновать местные элиты и приводить к росту центробежных настроений. Но лишь нацеленность на понятный результат поможет создавать практические механизмы положительного влияния государственного управления на бизнес-результат предпринимателей.

Поэтому для федеральных госслужащих таким показателем может быть общий рост ВВП в стране, а для служащих субъектов РФ и далее муниципалитетов – ВРП и ВМП (валовый муниципальный продукт-аналогичный показатель для меньших территорий) соответственно. При этом для оценки труда муниципальных служащих, расчет ВМП может вылиться в серьезную проблему, так как органы статистики нацелены на региональные показатели и расчет по муниципальным образованиям потребует дополнительных усилий для их расчетов, что может сделать систему оценки показателей эффективности муниципальных служащих либо не своевременной, либо очень ненадежной и не способной стать механизмом оперативного стимулирования.

При расчете ВМП в основном по аналогии с ВРП применяется производственный метод. Но кроме него активно используется распределительный метод и метод образования доходов. Распределительный метод привязан к факторам производства: основной капитал, трудовые ресурсы и капитал. Таким образом, расчет ВМП для каждого муниципального образования осуществляется по формуле:

$$\text{ВМП} = \text{ФЗП} + \text{А} + \text{П} \quad (8)$$

где *ВМП* – Валовый муниципальный продукт;

ФЗП – общий фонд заработной платы МО работников всех видов деятельности;

А – общие амортизационные отчисления всех организаций МО;

П – общая прибыль всех организаций МО.

Общий показатель ФЗП включает в себя [5]:

- фонд заработной платы, начисленный работникам списочного состава и внешним совместителям;

- фонд начисленной заработной платы работников организаций малого бизнеса (юридических лиц);

- оплату труда наемных работников;

- фонд заработной платы, начисленный работникам бюджетной сферы.

Прибыль в данном случае состоит из:

- доходов наемных работников от предприятий и организаций, кроме оплаты труда;

- денежные доходов населения от предпринимательской деятельности

- прибыли организаций.

Для муниципальных образований для оценки деятельности служащих целесообразно найти косвенные, но быстро исчисляемые оценочные показатели. И ими скорее всего станут налоговые начисления по НДФЛ и налогу на прибыль, так как их расчеты связаны с территориями, и они в полной мере могут характеризовать динамику показателя добавленной стоимости муниципального образования в соответствии с вышеприведенной формулой.

Список использованных источников:

1. О государственной гражданской службе: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – ст. 2315.
2. Гришанова, О.А. Сбалансированность бюджетов субъектов Российской Федерации и пути повышения его доходов: монография / О.А. Гришанова. Иваново: Ивановский государственный университет, 2014. -268 с.
3. Попова, Г.Л. Анализ качества социально-экономического развития региона: понятия и критерии/ Г.Л. Попова // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – № 29. – С. 25–31.
4. Рзаев, И.М. Анализ и оценка факторов, влияющих на налоговый потенциал региона/ И.М. Рзаев // Перспективы науки. – 2016. – №11 – С. 179-182.
5. Шмигельская, Е.М. Разработка методики по оценке валового муниципального продукта территории (на примере Красноярского края) [Электронный ресурс] / Е.М. Шмигельская // Сибирский федеральный университет, Институт управления бизнес-процессами и экономики. – URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/pdf/d01/s28/s28_028.pdf (дата обращения: 07.11.2018).

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ГОРОЖАН ЗА СЧЕТ ЦЕЛЕВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Гоман К.И.¹

Самарский национальный исследовательский университет имени академика
С.П. Королева, г. Самара

Ключевые слова: государственная служба, стимулирование труда, показатели эффективности.

В Проекте Бюджета на 2019-21 года, который был рассмотрен на Заседании Правительства 20 сентября 2018 года предусмотрено повышение расходов на материальную мотивацию чиновников на 630 млрд руб. Эти деньги пойдут на «поэтапное увеличение гарантированной части денежного содержания материальное стимулирование, а также пенсионное обеспечение государственных гражданских служащих», следует из проекта бюджета.

Проблему с низкой мотивации чиновников обозначил В.В Путин еще в августе 2016 года в Указе «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы РФ на 2016–2018 годы» [2]. Цель документа - «До 2019 года необходимо завершить мероприятия по

¹Студент 1 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета.