

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ТИПОЛОГИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Гоман К.И.¹

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

Ключевые слова: государственная служба, государственные служащие, мотивация, стимулирование труда.

Для поиска действенного механизма стимулирования для госслужащих необходимо разобраться в вопросах, связанных с выбором данного вида деятельности человеком и в мотивах, которые ведут его на госслужбу. Для начала сформулируем определение мотивации, которое наиболее полно, на мой взгляд, характеризует данный процесс: «Мотивация – функция управления, процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей фирмы и (или) личных целей» [5. С. 196].

Интересна информация, представленная в работе Шарина В.И. [8], где им приводятся данные Института Гэллапа, что персонал любой компании можно разделить на группы:

- «вовлеченные» – приверженные работе, с хорошими результатами деятельности (в Японии таких работников 9%, во Франции – 12%, в США – 28%);
- «невовлеченные», работающие удовлетворительно (более 50%);
- «активно невовлеченные», работающие плохо, носители деструктивного поведения (в США – 17%, в Японии – 19%, во Франции – 31%).

В российском реальном секторе экономики доля «вовлеченных» составляет 30%, «невовлеченных» – 42%, в государственных учреждениях 15 и 52% [7. С. 33, 34, 38].

Данные исследователей корреспондируются с подходами ученых. Хорошо известен закон Вильфредо Парето – эмпирическое правило, в общем виде формулируемое так: «20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий – лишь 20% результата». Из этого закона следует, что только 20 процентов работников формируют основной результат. Усилия большинства малозаметны и малоэффективны и оплата их труда, как правило, превышает его полезность, а часть работников больше вредят своими действиями. Здесь не имеется в виду прямое специальное вредоносное поведения, как действие партизанов на оккупированной территории, а подразумевается деятельность без инициативы, несвоевременная и с ошибками, которые не позволяют использовать без исправлений эти отчеты, а также постоянное отвлечение других работников на

¹Студент 1 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Тюкавкин Н.М., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики инноваций Самарского университета.

свои проблемы и задачи, что помогающему проще самому сделать эту работу, чем научить необучаемого.

Е. И. Васильева разработала типологию мотивации деятельности госслужащих и методику оценки степени распространенности типов мотивации: «служащий по призванию» – высокомотивированный, эффективный работник (25%), «служащий-конформист», поведение которого неопределенно и зависит от внешних факторов – наград или наказаний (65%), «криминализованный служащий» – внутренне мотивирован, но его мотивация противоречит ценностям госслужбы (10%) [4].

Внимательно проанализируем первую группы работников. Для начала представим другое определение мотивации: «Мотивация служения обществу относится к общей альтруистической потребности служить интересам общества, государства, нации или человечества в целом. Иными словами, мотивы каждого конкретного индивида в большей степени, хотя и не всецело, являются альтруистическими и культивируются государственными учреждениями» [12].

Мотивация служения обществу определяется как: предрасположенность человека откликаться на мотивы, которые культивируются преимущественно или исключительно в общественных институтах; общая альтруистическая потребность служить интересам сообщества людей, государства, нации или человечества в целом; или же мотивационная сила, которая побуждает индивидов исполнять значимые для государства, сообщества или социума работы. Также она определяется как «убеждения, ценности и отношения, которые выходят за рамки личных интересов и интересов организации, относятся к сфере интересов более крупного политического образования и побуждают действовать по возможности и соответствующим образом» [14].

На мой взгляд, именно люди с такой высокой социальной и одновременно альтруистической жизненной позицией могут быть лучшими государственными служащими. Потому что для них само счастье служения народу и отечеству является главной наградой и одновременно удовольствием. Хочется вспомнить фразу из жизни

«Мне денег не надо – работу давай». Сегодняшнее общество потребления почти не готово так рассуждать, и эта фраза скорее вызовет улыбку, чем станет побудительным мотивом действия. Что бы разобраться – есть ли вообще возможность трудиться за интерес – выявим основные ценности государственной службы по мнению западных экономистов и социологов:

Во-первых, высокая степень совпадения между личностными ценностями (высокий уровень мотивации служения обществу) и характером задач (предоставление услуг) приводит к высокому уровню внутренней мотивации.

Во-вторых, работа в государственном секторе позволяет государственным служащим контролировать принятие политических решений, проявлять приверженность общественным интересам, вступать в контакт с населением, получать благодарности и иную положительную реакцию, приобретать новые навыки, повышать компетенцию и демонстрировать самопожертвование, что усиливает внутреннюю мотивацию.

В-третьих, в соответствии с теорией обмена [15] чувство самоуважения (достижение высокого статуса, должности и признание заслуг) может возместить низкую оплату труда.

В-четвертых, Грузе и др. [11] свели 11 целей, общих для 15 культур, в циклическую структуру с присущими ей двумя аспектами: внутренним и внешним или духовным самосознанием и материальной реальностью. Верхнюю позицию на шкале ценностей занимает духовное самосознание, являясь наивысшей целью, тогда как гедонизм (финансовый успех и физическое здоровье/безопасность) находится на низшей отметке. Духовность и деньги всегда противопоставляются друг другу, подтверждая мнение о том, что «нельзя одновременно служить Богу и деньгам» [13].

В-пятых, у государственных служащих ощущения удовлетворения и счастья могут возникать из различных источников. Деньги - это еще не все, и они далеко не так важны, как иные, неосязаемые источники удовлетворения. Оказание услуг обществу может отвечать внутренним духовным потребностям и целям определения своего места в жизни госслужащих.

Приведем теперь статистику ответов о привлекательности государственной службы для Российских чиновников. По мнению респондентов исследования, проведенного в Аппарате Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации [6], госслужбу делают привлекательной стабильность положения (90% респондентов), возможность карьерного роста (80%), социальные гарантии (70%), получение профессионального опыта (60%), управленческий характер труда (40%); не привлекательной – низкий уровень оплаты труда (90%), отсутствие перспектив должностного роста (80%), сложная психологическая обстановка (60%), сверхурочные нагрузки, жесткий график (40%). Оплата труда госслужащего (по мнению респондентов) зависит в первую очередь от субъективного отношения руководителя (70%), затем – от уровня квалификации (50%) и объема выполненной работы (40%).

К факторам мотивации деятельности, по мнению респондентов, должны относиться: повышение денежного содержания (90%), адекватный механизм должностного роста (80%), интересное содержание работы (70%), повышение уровня профессионализма (70%), увеличение социального пакета (60%), система моральных поощрений (30%).

Как можно интерпретировать данный опрос. На мой взгляд, явной недостаточность опроса является игнорирование целей по выявлению духовно-нравственных и морально – альтруистских причин выбора государственной службы. При этом присутствующая неудовлетворенность в работе из-за низкой оплаты труда является тревожным сигналом.

Во-первых, потому, что аж 90 процентов обратили на это внимание. Это значит, что работников с высокой внутренней мотивации, для которых сам труд важнее вознаграждения очень мал, т.е. всего 10 процентов. Наверно, причина прежде всего в самой системе подбора кадров, когда доминирует принцип протекционизма, ориентация на личную преданность, что приводит к

формированию малокомпетентного персонала с различными векторами мотивации труда.

На сколько плохо такое положение дел. Для этого надо разобраться в поведении служащего, которому, как ему кажется, мало платят. Обратимся к теории справедливости Адамса [9]. Для того чтобы испытывать более высокий уровень удовлетворенности от вознаграждения за свой труд, большинству людей требуется достичь более высокого уровня соотношения результатов/затрат, чем прочим. Из него следует, что заработная плата влияет на поведение и сделано будет только то, за что заплатят. Чрезмерный акцент на деньги или материализм имеет множество негативных последствий. Для понимания поведения деньги лучше всего считать одновременно инструментом и наркотиком [3]. Если у человека доминирует внешняя мотивация, нацеленная на рост его денежных доходов, то почему ему привлекательна госслужба, где заработки не высоки. Сформулируем несколько ограничений, в которых принимается это решение. Во-первых, на многих участках работы государственная деятельность плохо поддается формализации, а значит измерению, что позволяет нерадивым работникам скрывать свою низкую эффективность. Во - вторых, сегодня, находясь под санкциями происходит снижение предпринимательской активности. Снижение спроса, а значит предпринимательство утрачивает свою привлекательность. Встает вопрос, где трудиться в условиях наличия безработицы. Ответ там, где гарантированная оплата труда. Именно это главное, что привлекает в госслужбе: привлекательной стабильность положения, возможность карьерного роста, социальные гарантии.

Значит, на эту службы придут не только люди с призванием служить, но и люди, которые просто строят свою судьбу по прагматичным параметрам: большой КПД собственных усилий. Теперь учтем, что труд плохо формализован, а значит можно мало или медленно трудиться, оставаясь самодовольным человеком. Исходя из теории справедливости [9] все, что необходимо сделать при таком положении людям с одинаковым доходом и испытывающим потребность в удовлетворении от работы, это лишь уменьшить свой вклад (усилия, находящиеся в сфере их компетенции). При одинаковой продолжительности рабочего дня (8 час.), если они будут работать медленнее, то выполнят меньшее число задач, что приведет к более высокому личному КПД. Все это приводит к широко распространенному мнению о том, что государственные служащие ленивы [10] или мало работают. Таким образом, государственные служащие, отличающиеся большой любовью к деньгам, в высшей степени удовлетворены оплатой труда и находят свою работу крайне привлекательной. Более того, в развивающихся странах с существенным уровнем скрытой безработицы – госслужба привлекает таких людей, которые изначально настроены малоэффективно трудиться. И их может оказаться большинство. В данную группы чиновников могут войти и вчерашние бизнесмены, которые сформировали уже свой доход и потому могут позволить себе и не стремиться за высокой оплатой. Этим людям Шарин В.И. однозначно относит к числу служащих-«конформистов», которые уменьшают количество

вовлеченных, т.е. наиболее полезных чиновников [8]. Я думаю, что здесь нет однозначной связи и вводить богатство – как критерий запрета на профессию – неправильно. А вот увязать их зарплаты и зарплаты депутатов к средней в стране – правильно. Слуги народа должны жить и понимать свой народ, а не глядеть на электорат через окна своих служебных «Мерседесов». Но наибольшую опасность представляет «криминализованный госслужащий» по типологизации Васильевой Е.И. Государственные служащие могут использовать свои должности или власть, чтобы компенсировать низкую заработную плату и достичь счастья. Тогда вместо малоэффективного труда ленивого служащего мы получаем деятельного чиновника, думающего только о своей наживе. Тогда существует власть человека (не закона), царит эгоизм (не правосудие). Коррупция является одновременно и состоянием, и процессом, и является инструментом незаконного доведения чиновником своей заработной платы до «справедливого» уровня.

Понимание качественной структуры госслужащих наметим основные направления работы по повышению мотивации и стимулирования труда. Для первой группы, т.е. для «вовлеченных - служащих по призванию» главной формой воздействия должно стать моральное стимулирование, популяризация их успехов, публичная похвала. Эффективен принцип восходящего награждения – от менее к более значимой награде. Он аналогичен продвижению по службе, но вместо более высокой должности присваивается более высокая, чем это положено по рангу, награда, отражающая общественное признание. Постепенное повышение статуса и роли в обществе настраивает награжденных чиновников на дальнейшую карьеру, на новые более значимые награды, а значит, делает их мотивированными, «вовлеченными». Принцип восходящего награждения имеет исторические корни – он широко и эффективно применялся в российской гражданской службе в XVIII–XIX веках. Поиск и привлечение людей, желающих служить Отечеству, должно идти через адресное бесплатное образование таких молодых людей, взятых из волонтерской среды или их отрядов молодых членов партий разной направленности. Эти молодые люди свой партийный энтузиазм вполне смогут перенаправить на государственную полезность. А их профильное обучение по линии «Государственного и муниципального управления» подтвердит серьезность их намерений.

Что касается третьей группы, активно невовлеченных или «криминализованных служащих», то тут подход должен быть построен по принципу «минимизации ожидаемой полезности», предложенным М.Сесновицем для оценки поведения преступника. Учитывая, что взяточник и коррупционер, это прежде всего работник умственного труда, то для него самое страшное наказание – это потеря времени. Потеря денег является сопутствующей проблемой для них. Это значит, что взяточников надо сажать в тюрьму без права досрочного освобождения с конфискацией имущества. И шкала наказания здесь уже выстроена на примере экс-министра Улюкаева. За 1 млн. долларов похищенных у государства средств – 5 лет тюрьмы.

Для качественного улучшения государственной службы необходимо мотивировать и стимулировать основную группу работников: «служащих-конформистов». Что хотят эти люди. Опрос показал, что к факторам мотивации деятельности, по мнению респондентов, должны относиться: повышение денежного содержания (90%), адекватный механизм должностного роста (80%), интересное содержание работы (70%), повышение уровня профессионализма (70%), увеличение социального пакета (60%), система моральных поощрений (30%). Для решения этих вопросов еще в 2001 г. Президентом России утверждена «Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации» (15 августа 2001 г. № Пр.1496) [1]. В ней были обозначены проблемы, требующие решения, в том числе недостаточная эффективность деятельности; коррупция; отсутствие механизма, непосредственно связывающего уровень оплаты с результатами деятельности госслужащих. Позже была утверждена и начала реализовываться «Программа совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях до 2018 года» [2]. В ней были сформулированы следующие мероприятия:

- актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности госслужащих с целью обеспечения увязки уровня оплаты труда от изменения качества предоставляемых государственных услуг;
- заключение срочных трудовых договоров с госслужащими в связи с введением эффективного контракта;
- совершенствование квалификационных требований к госслужащим (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству государственных услуг;
- установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

Список использованных источников:

1. «Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации» (15 августа 2001 г. № Пр-1496)
2. Программа совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях до 2018 года
3. Бенг-Ченг Лиу, Томас Ли-Пинг Танг Действительно ли любовь к деньгам ослабляет взаимосвязь между мотивацией служения обществу и удовлетворенностью работой?
<https://vgmu.hse.ru/data/2014/10/08/1100895969/%D0%91%D0%B5%D0%BD-%D0%A7%D0%B5%D0%BD.pdf>
4. Васильева Е. И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих: дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2010.
5. Райзберг Б. А., Фатхутдинов Р. А. Управление экономикой: учебник. М.: ЗАО «Бизнес-школа», 1999.

6. Рогожкин А. Государственные служащие: особо ответственный труд – особая мотивация // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 11
7. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.-практ. пособие / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова и др. М. : Проспект, 2013.
8. Шарин В. И. Проблемы формирования мотивации в системе государственной гражданской службы Российской Федерации <http://izvestia.usue.ru/download/53/9.pdf>
9. Adams, J. Stacy. (1964). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 67, n. 5, pp. 422–36
10. Delfgaauw, Josse & Robert Dur. (2008). Incentives and Workers' Motivation in the Public Sector. *Economic Journal*, vol. 118, n. 525, pp. 171–91.
11. Grouzet, Frederick M.E. et al. (2005). The Structure of Goal Contents across 15 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 89, n. 5, pp. 800–816.)
12. Perry, James L. & Lois Recascino, Wise. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, vol. 50, n. 3, pp. 367–73.
13. Tang, Thomas Li-Ping. (2010). Money, the Meaning of Money, Management, Spirituality, and Religion. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, vol. 7, n. 2, pp. 173–89.
14. Vandenabeele, Wouter. (2007). Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach. *Public Management Review*, vol. 9, n. 4, pp. 545–56
15. Zhang, Li-Qing. (2009). An Exchange Theory of Money and Self-Esteem in Decision Making. *Review of General Psychology*, vol. 13, n. 1, pp. 66–76.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ФИНАНСОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Гордиевская Л.Ю.¹

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

Ключевые слова: финансовая политика, финансовая устойчивость, ликвидность и платежеспособность предприятия, жилищно-коммунальное хозяйство.

Развитие любого предприятия в рыночных условиях требует соблюдения определенной финансовой дисциплины. Это в свою очередь требует от

¹Студент 3 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Курносова Е.А., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики инноваций Самарского университета.