

# ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

**А.С. Медведева**

Научный руководитель А.В. Юкласова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В современном мире эффективность работы государственного аппарата – фундаментальный фактор стабильности и процветания государства. Однако, несмотря на значимость этой профессии, основные проблемы мотивации и стимулирования государственных служащих остаются актуальными.

В связи с многочисленными особенностями, государственная служба требует учета целого ряда нюансов. Прежде всего, рассмотрим основные понятия. Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают ей направленность на достижение определённых целей. При этом, для каждого человека некий мотив будет представлять собой определённую ценность и определять дальнейшие действия субъекта.

Согласно исследованию, проведенному HeadHunter в 2022 году, тех, кто хочет работать в государственных учреждениях, привлекают и мотивируют такие аспекты государственной службы, как стабильность и последовательность (79%), возможности карьерного роста (67%), премии, льготы, социальные пакеты (63%), возможность работать на благо общества (52%), высокий статус и престиж работы (49%), полное соблюдение Трудового кодекса (48%), отношения, связи, возможность работать с влиятельными людьми (32%), доступ к властным ресурсам (11%), возможность получения дополнительного дохода (8%) [1].

Как показывает исследование, финансовые аспекты, такие как заработная плата и материальные стимулы, занимают важное место в иерархии мотивов, однако, не являются единственными.

Одной из основных проблем мотивации государственных служащих является недостаточное стимулирование и признание их работы. Часто служащие не получают достаточного вознаграждения за свой труд или не видят положительных результатов своей работы. Это может приводить к утрате интереса к работе и снижению мотивации.

Другой проблемой мотивации служащих является отсутствие карьерных возможностей и перспектив развития. Если служащий не видит перспектив в своей работе и не имеет возможности для профессионального и личностного роста, то его мотивация упадет.

Также одной из серьезных проблем является недостаточное обеспечение условий для работы. Если служащий работает в неблагоприятных условиях, не имеет необходимых ресурсов или технической поддержки, то его мотивация будет снижена.

Психологические аспекты мотивации государственных служащих также играют важную роль в решении основных проблем, связанных с их мотивацией и стимулированием. Одной из главных проблем является недостаток мотивации у госслужащих, связанный с чувством непризнания и низкой оценки их работы. Как правило, государственные служащие испытывают сложности в получении достаточного количества положительной обратной связи, что может негативно сказаться на их мотивации и производительности [2].

Большинство служащих стремятся к постоянному совершенствованию своих навыков и получению новых знаний, а если им не предоставляются возможности для развития, их мотивация может снизиться.

Также важным аспектом является установление целей и задач, которые могут быть достижимыми и ясно определенными. Неспособность определить конкретные цели и

ожидания может приводить к неопределенности и негативно влиять на мотивацию государственных служащих.

Ряд и других проблем, связанных с мотивацией и стимулированием государственных служащих, проистекает из недостатка эффективных факторов, способных повысить их производительность и обеспечить высокое качество предоставляемых услуг. Один из таких факторов – система оплаты труда. Нередко государственным служащим начисляются зарплаты на основе тарифов, которые часто оказываются достаточно низкими и несоответствующими степени ответственности и сложности работы. Это может приводить к недовольству и демотивации сотрудников [3].

Еще одной проблемой является отсутствие системы наград и поощрений, которые могут стимулировать работников к более активной и продуктивной деятельности. Государственные служащие не всегда имеют возможность получить бонусы или премии за высокие результаты работы, что в конечном итоге может ослабить их мотивацию.

Также важным фактором является отсутствие карьерных перспектив. В государственных организациях часто наблюдается ограниченность в возможности роста и развития для сотрудников, что снижает их желание достигать больших результатов и улучшать свои профессиональные навыки.

Для решения проблемы мотивации и стимулирования государственных служащих требуется использование эффективных инструментов и методов. Одним из таких инструментов является система финансового стимулирования. Государственным служащим должны быть предоставлены достаточные возможности для повышения своего дохода на основе достижения определенных целей и показателей работы [4].

Важным методом стимулирования являются карьерные перспективы. Возможность повышения в должности и получения новых обязанностей мотивирует государственных служащих работать более эффективно и стремиться к достижению лучших результатов. Предоставление различных программ обучения и развития также помогает создать условия для карьерного роста и стимулирует служащих к профессиональному развитию.

Для повышения мотивации и стимулирования государственных служащих можно также использовать систему наград и поощрений. Публичное признание достижений и получение похвалы за хорошую работу могут быть очень мощными мотиваторами. Вместе с тем, важно учесть, что награды должны быть справедливыми и основываться на объективных критериях, чтобы избежать недовольства и несправедливости.

#### **Список использованных источников**

1. Head Hunter «Работать ли в государственных органах? Результаты опроса молодых соискателей». [Электронный ресурс] - URL: <https://hh.ru/article/24905> (дата обращения: 20.11.2024)
2. Огородник Л.В. Нематериальная мотивация государственных гражданских служащих Российской Федерации // Молодой ученый. - 2022. - № 9 (404). - С. 228-231.
3. Масальская В.С. Повышение мотивации труда государственных гражданских служащих // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. - 2013. - № 6. - С. 82-86.
4. Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации. [Электронный ресурс] - URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72108066/?ysclid=m45l2k9jc7919158307> (дата обращения: 20.11.2024)