УДК 35.087 DOI: 10.22394/2079-1690-2019-1-2-94-99

ДЕМОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ВЫЯВЛЕНИЕ И ОЦЕНКА ФАКТОРОВ

Шарин Валерий Иванович доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45). E-mail: Sharin_vi@usue.ru

Аннотация

Исследование направлено на изучение факторов, снижающих мотивацию государственных гражданских и муниципальных служащих к прохождению службы. Учеными даются неоднозначные оценки факторов, негативно влияющих на мотивацию чиновников. На основе анализа мотиваций, оцениваемых в среде государственных гражданских служащих как имеющих негативное влияние, определены наиболее значимые, влияющие на закрепление чиновников на службе и мотивацию деятельности. Проведенное исследование мотивации на базе органов исполнительной власти Курганской области в 2018 году позволило выявить ведущие демотивирующие факторы, а также показало существенную значимость повышения интенсивности труда и связанного с ним фактора постоянного роста усталости как субъективного фактора, влияющего на работоспособность и желание продолжить службу.

Ключевые слова*: государственные гражданские служащие, муниципальные служащие, факторы отрицательного влияния на мотивацию службы, чиновники, органы исполнительной власти, стабильность кадрового состава, работоспособность, профессиональное образование, государственная служба.*

Введение

Одной из важнейших задач обеспечения эффективного функционирования института государственной гражданской службы является поддержание высокого уровня мотивации чиновников. Снижение мотивации влияет на эффективность деятельности чиновников, стабильность кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы в части «текучести» кадров чиновников, которая по различным оценкам составляет от 7 до 25 % в зависимости от региона, органа власти, муниципального образования. Причем, в основном, со службы уходят высококвалифицированные специалисты в возрасте 40 – 45 лет [1, 2]. Снижение мотивации чиновников к прохождению службы в развивающихся странах, как правило, связывают с невысоким уровнем заработной платы, материально-технического обеспечения для выполнения служебных обязанностей на фоне давления к тому, чтобы сохранять эффективность при решении все более сложных задач [3].

По данным Гимпельсона В., согласно проведенным опросам, определенно не хотели бы перейти на другую работу только менее половины (44%) из числа опрошенных респондентов. Две трети опрошенных (64%) не исключают для себя возможности уйти не просто из данной организации, а вообще с государственной или муниципальной службы. В исследованных областных администрациях выраженная установка на уход из организации присуща 20 – 30% молодежи, в городских – 40 – 50% и в федеральных министерствах – 60% [4, с. 65].

Какие факторы имеют наибольшее значение при оценке чиновниками негативных сторон государственной гражданской службы и существенно влияют на закрепление чиновников на службе и мотивацию деятельности? Цель работы – установить на основе результатов исследования мотивации на базе органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, какие демотивирующие факторы имеют решающее негативное влияние на закрепление чиновников на службе и мотивацию их деятельности, а также предложить меры по совершенствованию мотивирования чиновников.

Теоретические аспекты оценки мотивации государственной службы

Отечественными учеными рассмотрены многие аспекты негативного влияния факторов, оказывающих демотивационное воздействие к прохождению государственной гражданской службы. Это субъективизм в выдвижении кадров, несоответствие уровня полученного образования требованиям занимаемой должности, заниженная оценка труда сотрудников, терпимое отношение к проявлению непрофессионализма, отсутствие связи между уровнем профессионального образования и карьерным продвижением работника [5], отсутствие четкой и понятной всем

системы оценки сотрудников [6]. А также, невысокий уровень оплаты труда, отсутствие системы карьерного продвижения, повседневная рутина, отсутствие понятной и эффективной системы обновления, то есть отбора молодежи для государственной службы [7, 8].

Результаты многих исследований показывают, что основным мотивом, побудившим выбрать профессию государственного и муниципального служащего, является возможность профессионального роста. Молодые чиновники нацелены на карьерный рост, и каждый второй знает, как о возможности продвижения по служебной лестнице, так и о его планировании со стороны начальника [9]. Исследования, проведенные среди студентов – будущих чиновников (Челябинский филиал российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ) показали, что основным мотивирующим фактором работы в органах государственной власти оказалась возможность самореализовываться, стать профессионалом [10, с. 785]. Рогожкиным А. приводятся данные исследования, проведенного в Аппарате Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации [11]. Так, респонденты к основным причинам увольнения с государственной службы относят: низкий уровень оплаты труда (90%), отсутствие перспектив должностного роста (80%), сложная психологическая обстановка (60%), сверхурочные нагрузки, жесткий график (40%). Зелинский С.Э. по результатам исследований отмечает, что больше всего не устраивает на государственной службе уровень заработной платы (85%), престиж государственной службы (36,7%), чрезмерная загруженность и недостаточность времени для семьи и близких (17,7%) [12].

Авторы отмечают, что существующая система отбора сотрудников на государственную гражданскую службу не обеспечивает равный доступ, открытую конкуренцию кандидатов на замещение вакантных должностей, отсутствуют единые методы и критерии оценки кандидатов. Конкурсы носят формальный характер, процедура, в основном, ограничивается собеседованием [13]. Рассматривается авторами как демотивирующий фактор сложившаяся система наставничества на гражданской службе, так как она не выполняет функцию инструмента адаптации молодых сотрудников, что ведет к кадровым потерям [14, с. 184; 15, с. 14]. О недостаточности ясности и прозрачности, отсутствии полной информации о государственных гарантиях государственной службы, что негативно сказывается на привлечении молодых и профессиональных кадров на государственную службу, рассуждают в своей работе Иванова Н.Л. и Подольский Д.А. [16, с. 187]. На мотивацию государственных гражданских и муниципальных служащих влияют и такие факторы, как социально-экономическое состояние региона, места проживания, возраста, уровня профессиональной подготовки и образования, социального положения индивида. Так в малых городах, с низкими уровнями занятости и средней оплаты труда, муниципальная служба становится более привлекательной, структура мотивации меняется на фоне рисков снижения социального положения, безработицы.

Демотиваторы несения государственной гражданской службы: результаты исследований

В 2018 году нами проведено исследование оценки мотивации государственной гражданской службы государственными служащими на базе двух департаментов Администрации Курганской области. В опросе приняли участие 98 государственных служащих, из них в возрасте до 50 лет – 90,8%, женщины – 72,4%.

Исследование показывает, что «болевыми точками», отрицательно влияющими на мотивацию к государственной службе, по мнению чиновников, в первую очередь, являются неудовлетворительный уровень платы труда, отсутствие должностного роста, свехурочные нагрузки, что отражено в табл. 1.

Исследования подтвердили, что ситуация с недостаточным уровнем оплаты труда чиновников не теряет свою актуальность и должна завершиться результатом. В Указе Президента РФ от 11 августа 2016 № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 20018 годы» повышение престижа гражданской службы указано как одно из основных направлениях развития государственной гражданской службы. В целях реализации данного направления должно быть обеспечено до 2019 года завершение мероприятия по совершенствованию системы материального стимулирования государственных гражданских служащих, а также структуры их денежного содержания.

Важным представляется фактор сверхурочных нагрузок, который связан с постоянным ростом интенсивности труда и ростом усталости работников. Ответы респондентов на вопросы о росте интенсивности труда отражены в табл. 2.

Таблица 1

Факторы неудовлетворенности государственной службой, отрицательно влияющие на мотивацию к прохождению службы

Факторы мотивации	Количество респондентов	(%)
Низкая заработная плата;	43	43,8
Отсутствие должностного роста;	13	13,2
Ненормированный рабочий день; сверхурочные нагрузки	16	16,3
Неинтересная, рутинная работа	6	6,1
Непрофессиональное руководство	9	9,2
Сложная психологическая обстановка	11	11,2

Источник: составлено автором

Таблица 2

Повышение интенсивности труда чиновников

Ваши нагрузки на рабочем месте в 2018 году по сравнению с 2017 годом		
Возросли	73	74,4 %
Снизились	6	6,1%
Остались без изменения	19	19,3%
Вы стали уставать на работе в 2018 году по сравнению с 2017 годом		
Меньше	5	5,1 %
Больше	52	53,0
Также	41	41,8%
Вы могли бы работать более интенсивно?		
Да	49	50,0%
Нет	49	50,0%

Источник: составлено автором

Данные таблицы показывают, что более 74 % респондентов отмечают возросшие нагрузки на рабочем месте, 53 % отмечают рост усталости на службе. Отмеченный респондентами возросший уровень интенсивности труда, повышение рабочих нагрузок, что обусловливает рост усталости чиновников, сокращение времени на воспроизводство фонда жизненных сил оказывает значительное демотивирующее влияние на продолжение службы. Половина респондентов считает, что уже достигли предельного уровня и не могут работать более интенсивно, как того требует руководство.

Можно предположить, что большинство респондентов мотивированы покинуть гражданскую службу. Так, на заданный респондентам вопрос «Вы согласитесь с предложением уйти с государственной или муниципальной службы на другую работу с приемлемой должностью и зарплатой» положительно ответили 79 чиновников, или 80,6%, нет – 19, или 19,3%.

По результатам исследования мотивации муниципальных служащих, проведенного автором в 2017 году на базе Администрации Нижнесергинского муниципального образования в Свердловской области, в котором приняли участи 35 муниципальных служащих, также установлено постоянное увеличение интенсивности труда, объемов работы, что негативно сказывается на работоспособности чиновников и мотивирует покинуть муниципальную службу. Так на вопрос «Изменились ли нагрузки на рабочем месте по сравнению с 2016 годом?» ответили, что существенно возросли 97,0% респондентов, отмечают, что стали уставать больше, по сравнению с предыдущим периодом работы (2016 год) – 68% [17].

Таким образом, результаты исследования, проведенного в 2018 году в Курганской области, имеют аналогичные тенденции к росту интенсивности труда, постоянному росту нагрузок на рабочем месте, что мотивирует покинуть службу.

Данные показатели исследования могут быть полезны при разработке и принятии мер по повышению мотивации государственной гражданской и муниципальной службы.

Заключение

В результате проведенных исследований можно ответить на поставленный вопрос и сделать вывод, что главными факторами демотивации к несению государственной службы, по мнению респондентов, в первую очередь, являются неудовлетворительный уровень оплаты труда, сверхурочные нагрузки и чрезмерный рост интенсивности труда на рабочем месте, отсутствие должностного роста, что является важными мотивами к прекращению государственной гражданской службы.

Исследование показало существенную значимость фактора повышения интенсивности труда и связанного с ним фактора постоянного роста усталости, как субъективного фактора, влияющего на уровень работоспособности и желание продолжать службу.

Как повысить мотивацию государственных служащих к нахождению на службе, росту эффективности службы? Можно согласиться с рядом авторов, предлагающих повысить мотивацию посредством обеспечения высокого (и потенциально возвышающегося) социального статуса государственного служащего, реальной социальной ориентации и эффективности государственной службы, а также целенаправленного формирования социально воспринимаемого ее имиджа [18]. В то же время, очевидно, что необходимы такие меры повышения мотивации, как повышение оплаты труда, предоставление талантливым чиновникам возможностей профессионального и должностного роста, подбор и расстановка кадров с учетом принципа конкуренции.

Требует особого внимания совершенствование управленческой структуры и управленческой культуры органов власти. Постоянно растущие нагрузки, увеличение фактически занятого на службе времени на фоне увеличения пенсионного возраста для государственных гражданских и муниципальных служащих могут иметь самые негативные последствия для стабильности кадрового корпуса.

Литература

1. *Мишин А.Ю., Мирзоян М.В.* Практические аспекты привлекательности карьеры специалиста государственной гражданской службы // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 1 (25). С. 25 – 32.
2. *Якимова М.Н.* Проблемы «текучести» кадров в органах государственной власти Пермского края: взгляд изнутри //Ars Administrandi. 2010. № 4. С. 45 – 50.
3. *Hewett Paul C., Montgomery Mark R.* Poverty and Public Services in Developing-Country Cities // Policy Research Division Working Paper, NewYork: PopulationCouncil. 2001. No.154.
4. *Гимпельсон В., Магун В.* На службе государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 5 (73). С. 65 – 71.
5. *Кочегура А.П.* Управление профессиональным развитием государственных служащих как инструмент повышения эффективности их деятельности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2008. № 2. С. 121 – 133.
6. *Мальковская А.О., Соловьева Ю.В.* Эффективность принятия управленческих решений и оценка деятельности работников государственной гражданской службы // http://thsp.ru/issues/issue0108/010812.htm
7. *Поликанов Д.В.* «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе //Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 5 (99). С. 66 – 85.
8. *Голованева А.В., Лымарева О.А.* Особенности построения карьеры государственных служащих // Экономика устойчивого развития. 2016. № 1 (25). С. 107 – 110.
9. *Макарова О.А.* Профессиональные установки молодых государственных служащих: региональный аспект// Теории и проблемы политических исследований. 2015. № 6. С. 55 – 73.
10. *Алимгафарова А.Р.* Повышение престижа и социальной привлекательности государственной гражданской службы в российском обществе // Молодой ученый. 2016. № 1 (105). С. 784 – 786.
11. *Рогожкин А.* Государственные служащие: особо ответственный труд – особая мотивация // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 11. С. 98 – 106.
12. *Зелинский С.Э.* Оценивание мотивационной компетентности государственного служащего // Вопросы управления. 2014. № 3 (28). С. 141 – 146.
13. *Гимпельсон В., Магун В.* Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность // Россия реформирующаяся. 2004. № 4. С. 125 – 156.

14. *Крутцова М.Н.* Наставничество как форма адаптации государственных гражданских служащих // Вестник университета. 2017. № 3. С. 184 – 188.
15. *Задорожная И.И.* Развитие системы наставничества на государственной гражданской службе //Вестник Университета Правительства Москвы. 2015. № 4. С. 14 – 20.
16. *Иванова Н.Л., Подольский Д.А.* Гарантии государственных гражданских служащих как элемент современной кадровой политики //Вопросы государственного и муниципального управления. 2017. № 1. С. 187 – 193.
17. *Шарин В.И., Ефремова Т.В.* Необходимость новых подходов в работе кадровых служб в связи с увеличением пенсионного возраста государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал «e-FORUM» № 1 (2) (январь-март 2018) [Электронный ресурс] URL: https://www.eforum-journal.ru. (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
18. *Романов В.Л.* Организационная культура государственной службы // Управленческое консультирование. 2009. № 2 (34). С. 5 – 24.

***Sharin Valery Ivanovich*,** Doctor of Economics, Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics (62, 8th of March Str., Yekaterinburg, 620144, Russian Federation). E-mail: Sharin_vi@usue.ru

DEMOTIVATION OF STATE CIVIL SERVANT:
DETERMINATION AND ASSESSMENT OF FACTORS

Abstract

The study is aimed at studying the factors that reduce the motivation of public civil and municipal employees to serve. Scientists are given a mixed assessment of the factors affecting the motivation of officials. On the basis of the analysis of the motivations estimated among civil servants as having negative influence, the most significant influencing fixing of officials on service and motivation of activity are defined. The study of motivation on the basis of the Executive authorities of the Kurgan region in 2018 revealed the leading demotivating factors, and also showed the significant importance of increasing the intensity of labor and the associated factor of constant growth of fatigue as a subjective factor affecting the performance and desire to continue service.

Keywords: *public civil servants, municipal employees, factors of negative influence on motivation of service, officials, executive authorities, stability of personnel structure, working capacity, professional education, public service.*

References

1. Mishin A.YU., Mirzoyan M.V. Prakticheskie aspekty privlekatel'nosti kar'ery specialista gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby // MIR (Modernizaciya. Innovacii. Razvitie). 2016. T. 7. № 1 (25). P. 25 – 32.
2. YAkimova M.N. Problemy «tekuchesti» kadrov v organah gosudarstvennoj vlasti Permskogo kraya: vzglyad iznutri //Ars Administrandi. 2010. № 4. P. 45 – 50.
3. Hewett Paul C., Montgomery Mark R. Poverty and Public Services in Developing-Country Cities // Policy Research Division Working Paper, NewYork: PopulationCouncil. 2001. No.154.
4. Gimpel'son V., Magun V. Na sluzhbe gosudarstva Rossijskogo: perspektivy i ogranicheniya kar'ery molodyh chinovnikov // Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii. 2004. № 5 (73). P. 65 – 71.
5. Kochegura A.P. Upravlenie professional'nym razvitiem gosudarstvennyh sluzhashchih kak instrument povysheniya effektivnosti ih deyatel'nosti // Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sociologiya. 2008. № 2. P. 121 – 133.
6. Mal'kovskaya A.O., Solov'eva YU.V. Effektivnost' prinyatiya upravlencheskih reshenij i ocenka deyatel'nosti rabotnikov gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby // http://thsp.ru/issues/issue0108/010812.htm
7. Polikanov D.V. «Kadrovyj golod» na gosudarstvennoj i municipal'noj sluzhbe //Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny. 2010. № 5 (99). P. 66 – 85.
8. Golovaneva A.V., Lymareva O.A. Osobennosti postroeniya kar'ery gosudarstvennyh sluzhashchih // Ekonomika ustojchivogo razvitiya. 2016. № 1 (25). P. 107 – 110.

9. Makarova O.A. Professional'nye ustanovki molodyh gosudarstvennyh sluzhashchih: regional'nyj aspekt// Teorii i problemy politicheskih issledovanij. 2015. № 6. P. 55 – 73.
10. Alimgafarova A.R. Povyshenie prestizha i social'noj privlekatel'nosti gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby v rossijskom obshchestve // Molodoj uchenyj. 2016. № 1 (105). P. 784 – 786.
11. Rogozhkin A. Gosudarstvennye sluzhashchie: osobo otvetstvennyj trud – osobaya motivaciya // Kadrovik. Kadrovyj menedzhment (upravlenie personalom). 2012. № 11. P. 98 – 106.
12. Zelinskij S.E. Ocenivanie motivacionnoj kompetentnosti gosudarstvennogo sluzhashchego // Voprosy upravleniya. 2014. № 3 (28). P. 141 – 146.
13. Gimpel'son V., Magun V. Najm i kar'era molodyh chinovnikov: idei M. Vebera i rossijskaya real'nost' // Rossiya reformiruyushchayasya. 2004. № 4. P. 125 – 156.
14. Krutcova M.N. Nastavnichestvo kak forma adaptacii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih // Vestnik universiteta. 2017. № 3. P. 184 – 188.
15. Zadorozhnaya I.I. Razvitie sistemy nastavnichestva na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe //Vestnik Universiteta Pravitel'stva Moskvy. 2015. № 4. P. 14 – 20.
16. Ivanova N.L., Podol'skij D.A. Garantii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih kak element sovremennoj kadrovoj politiki //Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. 2017. № 1. P. 187 – 193.
17. SHarin V.I., Efremova T.V. Neobhodimost' novyh podhodov v rabote kadrovyh sluzhb v svyazi s uvelicheniem pensionnogo vozrasta gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashchih // Internet-zhurnal «e-FORUM» № 1 (2) (yanvar'-mart 2018) [Elektronnyj resurs] URL: https://www.eforum-journal.ru. (dostup svobodnyj). Zagl. s ekrana. YAz. rus., angl.
18. Romanov V.L. Organizacionnaya kul'tura gosudarstvennoj sluzhby // Upravlencheskoe konsul'tirovanie. 2009. № 2 (34). P. 5 – 24.