УДК 35.08 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-1-50-54

МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПО ДАННЫМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА)

Овчаренко Роман Константинович доктор социологических наук, доцент, зав. кафедрой социологии, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: alfa999@inbox.ru

Лунева Ирина Александровна старший преподаватель кафедры социологии, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: irina-pochenkova@yandex.ru

Штепа Мария Анатольевна кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: asp@uriu.ranepa.ru

Аннотация

Гражданская служба, занимая промежуточное положение между государством и обществом, играет ключевую роль в реализации целей и задач государственного управления. От результативности функционирования гражданских служащих, в конечном итоге, зависит качество работы всего государственного аппарата в целом. Но и результаты профессиональной служебной деятельности чиновников определяются их мотивацией к эффективному выполнению своих задач и функций. В статье приведены результаты социологического исследования по проблемам мотивации госслужащих и результативности их профессиональной служебной деятельности, которое было проведено исследовательским коллективом кафедры социологии ЮРИУ РАНХиГС в сентябре – октябре 2019 года в органах исполнительной власти Ростовской области.

Ключевые слова: *мотивация, результативность, гражданская служба, гражданские служащие, прикладное социологическое исследование, профессиональная служебная деятельность, органы исполнительной власти, должностные обязанности служащих, результативность государственной службы.*

Высокий динамизм общественных отношений и нарастание социальных противоречий выдвигают на первые позиции социального прогресса государственный сектор. Только результативная работа органов власти и управления способна обеспечить достижение целей общественного развития. В свою очередь от результативной работы каждого государственного служащего – ядра государственного сектора, зависит результативность всего государственного аппарата.

Категория результативности, представляющая собой степень достижения целей, является одной из центральных в современной системе государственной службы. Необходимость повышения результативности государственной службы обусловлена изменениями, произошедшими в российском государстве за последние два десятилетия. Результативная бюрократия - это почти синоним результативного государственного механизма. Если чиновники нерезультативны, некомпетентны и плохо мотивированы, серьезные недоработки государства становятся, в принципе, неизбежны.

При этом люди являются одним из основных ресурсов и главным капиталом системы государственного управления, для результативного функционирования этой системы необходимо максимально полно использовать человеческие ресурсы. «На лицах, занимающих государственные и муниципальные должности, в том числе и выборные, лежит историческая миссия не только обеспечения стабильности и гражданского мира, но и приумножения национального богатства. Эта историческая роль высвечивается более выпукло на переломных этапах развития страны. В современный период особенно сильно видны возросшие и усложнившиеся требования к современным российским государственным и муниципальным служащим и высшим должностным лицам» [4]. Вместе с тем, современная система мотивации государственных служащих Ростовской области, имеет резервы совершенствования.

Разработка рекомендаций в области повышения результативности государственной службы через совершенствование мотивации труда государственных гражданских служащих невозможна без исследования факторов и движущих сил мотивации государственных гражданских служащих. Данные аспекты мотивации могут быть выяснены лишь в рамках специально проведенного исследования.

Именно для того чтобы повысить результативность деятельности государственных гражданских служащих Ростовской области было проведено социологическое следование, направленное на выявление характерных особенностей мотивации профессиональной служебной деятельности госслужащих региона.

Проведение социологического опроса организовано кафедрой социологии Южно-Российского института управления – филиала РАНХиГС в соответствии с решением Совета по вопросам государственной гражданской службы Ростовской области при Губернаторе Ростовской области. Отметим, что данное исследование проведено в рамках научного направления «Социология государственной службы», разрабатываемого на кафедре социологии СКАГС и впоследствии ЮРИУ РАНХиГС, а основные результаты научной деятельности по этому направлению отражены в трудах ученых кафедры [1-3].

Кроме того, подобные исследования проводились нами и ранее [5-6]. Такие образом, опрос имеет смысл рассматривать логическим продолжением планомерной работы кафедры социологи по развитию социологии государственной службы в нашем регионе.

Исследование носило поисковый характер, призванный выявить степень мотивированности гражданских служащих к исполнению своих должностных обязанностей, изучить их оценки действующей системы мотивации в государственных органах Ростовской области, степени результативности гражданской службы, а также выявить возможные направления повышения результативности гражданской службы Ростовской области.

Генеральная совокупность (количество должностей гражданской службы в государственных органах Ростовской области) – 3400 человек по данным Ведомства по управлению государственной гражданской службой Ростовской области. Фактически опрошено 776 гражданских служащих. Ошибка выборки составила не более 3 %.

Для проведения исследования авторским коллективом ученых Южно-Российского институтафилиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации был применен социологический метод анкетирования. Анкета предварительно была согласована с управлением по кадровой работе Правительства Ростовской области.

По итогам опроса установлено, что мотивация гражданских служащих (как внутренняя готовности эффективно трудиться, внутреннее побуждение, мотив, морально-волевые факторы) по мнению самих гражданских служащих, принявших участие в опросе, удовлетворительная. Подобный ответ дали 42,6 % респондентов.

Систему мотивации в государственных органах (как совокупность внешних стимулов, побуждающих в активной и эффективной деятельности: зарплата, соц.гарантии и т.п.) как удовлетворительную оценили 38,52 % опрошенных. При этом гораздо большее количество опрошенных – 43,66 % – высказали мнение о том, что такая система мотивации недостаточно результативна.

Анализируя факторы, оказавшие влияние на подобную скептическую оценку системы внешней мотивации (стимулирования), отметим наиболее яркие из них:

- 46,99% респондентов указали, что иногда в своей деятельности им случается выполнять бесполезные задания;

- 38,4 % опрошенных, отвечая на вопрос «Насколько вознаграждение за результаты Вашей работы зависят от ее результативности» отметили, что их усилия не всегда бывают оценены материально и нематериально;

- 27 % респондентов не видят связи между результативностью их труда и вознаграждением за него.

Оценку респондентами уровня их денежного содержания и материального положения выделим особо.

По итогам обработки анкет мы увидели, что 50,1 % респондентов, а это более половины всех опрошенных, не удовлетворены размером денежного содержания. Им хватает имеющихся в распоряжении денег только для решения неотложных нужд и оплаты счетов, крупные покупки не по карману.

29,84 % опрошенных указали, что размер денежного содержания мог бы быть и выше, а 14,9 % отметили, что абсолютно не удовлетворены размером денежного содержания.

Отвечая на вопрос «Соответствует ли уровень денежного содержания по Вашей должности размеру нагрузки и уровню ответственности», 41,73 % указали что уровень денежного содержания по занимаемой должности в целом не соответствует размеру нагрузки и уровню ответственности. Кроме того, 41,12% респондентов указали, что перечень социальных гарантий мог бы быть шире.

Обратим внимание и на следующий результат – 44,4% опрошенных считают, что возможности карьерного роста есть, но они весьма ограничены.

Существующие возможности профессионального развития в той или иной мере не удовлетворяют запросам в общей сложности 54,7% опрошенных гражданских служащих Ростовской области.

Рассматривая позитивную сторону вопроса, отметим, что среди мотивирующих факторов, оказывающих влияние на гражданских служащих при прохождении государственной гражданской службы, выделялись чаще:

стабильность гражданской службы – 74,26%;

возможность реализации своих профессиональных способностей – 39,69 %;

возможность личного роста, самосовершенствования – 32,65 %;

возможность принести пользу обществу – 29,71 %;

престиж гражданской службы, высокий социальный статус гражданского служащего – 10,24 %.

Здесь же обратим внимание – 49,74% опрошенных указали, что решающее значение на карьерный рост гражданских служащих оказывают профессиональные и личностные качества.

Среди позитива нельзя не отметить и следующее обстоятельство – 31,33 % респондентов полагают, что все задачи, выполняемые ими, приносят пользу обществу.

Отметим, что подобными мотивами чиновники руководствовались и при поступлении на государственную службу, будучи конкурсантами, соискателями должностей:

гарантия постоянной работы, стабильного положения – 75,03 %;

стремление реализовать свои профессиональные способности – 35,6 %.

желание принести пользу обществу – 33,42 %;

возможность личностного роста – 32, 01 %.

Отметим, что для гражданских служащих важен характер работы, большинству хотелось бы, чтобы работа была интересной – 71,19 % ответов, также для респондентов важна возможность карьерного роста – 38,28 % ответов, и возможность реализовать свой личностный потенциал – 37,13 %.

В ходе опроса гражданским служащим было предложено оценить, насколько те или иные факторы мотивируют/демотивируют их при прохождении госслужбы. Было выяснено следующее.

Мотивируют гражданских служащих:

стабильность организации (67,02% ответов);

социальные гарантии (60,05 % ответов);

отношения с непосредственным начальником (60,16 % ответов);

взаимоотношения с коллегами (54,96 % ответов);

возможность профессионального роста (50,92 % ответов);

безопасность труда (45 % ответов);

уважение со стороны коллег (48,82 % ответов);

условия труда (44,48 % ответов).

Факторов, однозначно демотивирующих гражданских служащих, не выявлено. Однако имеет смысл обратить внимание на те из них, которые были оценены гражданскими служащими двояко. К таким, неоднозначно оцениваемым респондентами факторам, можно отнести:

престиж государственной службы (мотивирует 26,74 %, скорее мотивирует 36,23 %, скорее не мотивирует 18,45 %, не мотивирует 13,05 %);

выполнение работы, уважаемой широким кругом лиц (мотивирует 29,78 %, скорее мотивирует 32,67 %, скорее не мотивирует 17,79 %, не мотивирует 11,46 %);

размер оплаты труда (мотивирует 40,16 % скорее мотивирует 27,69 %, скорее не мотивирует 17,98 %, не мотивирует 10,63 %);

удобный режим труда и отдыха (мотивирует 37,11 %, скорее мотивирует 31,58 %, скорее не мотивирует 15,39 %, не мотивирует 12,5 %);

возможность проявления инициативы (мотивирует 37,22 %, скорее мотивирует 34,44 %, скорее не мотивирует 12,71 %, не мотивирует 8,61 %);

карьерный рост (мотивирует 48,08 %, скорее мотивирует 27,41 %, скорее не мотивирует 11,39 %, не мотивирует 7,81 %).

Анализируя ответы респондентов в отношении результативности госслужбы, отметим, что в своей деятельности они ориентированы прежде всего на запросы общества – 60,11 % респондентов понимают под результативностью госслужбы степень соответствия результатов деятельности гражданских служащих ожиданиям населения. Отметим, что в 2019 году 10,24 % опрошенных указали, что по их мнению результативность – степень соответствия целевым ориентирам формальных документов.

Оценивая результативность госслужбы 38,28 % респондентов отметили, что она в целом результативна, но имеются существенные резервы роста, при этом 22,27 % указали, что результативность гражданской службы в настоящее время еще недостаточна.

Среди факторов, которые по мнению опрошенных гражданских служащих препятствуют результативности гражданской службы, выделим:

большой объем рутинной работы – 58,77 %;

необходимость осуществления множества согласований при решении простых вопросов – 42,64 %;

недостаточный уровень оплаты труда – 35,08 %.

Способствуют результативности по мнению респондентов:

высокий уровень профессионализма и квалификации госслужащих – 55,31 %;

активное использование современных информационных технологий – 40,46 %;

эффективный стиль руководства непосредственного начальника – 32,01 %;

хороший морально-психологический климат в коллективе – 30,47 %;

ясность поставленных перед исполнителем целей и четкость задач – 34,44 %.

В целях повышения результативности службы гражданские служащими предложено:

внедрять новые формы и методы профессиональной подготовки и повышения квалификации – 32,68 % ответов;

увеличивать количество обучающих мероприятий для госслужащих и сокращать период времени между их проведением – 32,12 % ответов;

более широко внедрять новые информационные технологии в работу гражданских служащих – 47,79 % ответов.

Отметим также, что по мнению гражданских служащих, в целях совершенствования системы внешней мотивации, необходимо предусмотреть возможность премирования отдельных госслужащих за особые достижения и выполнение сложных поручений – 49,61 % ответов.

Кроме того отметим, что в ходе опроса выяснены следующие штрихи, уточняющие «портрет» гражданской службы Ростовской области:

54,83 % опрошенных удовлетворены сложившимися отношениями в коллективе, но при этом 30,47 % респондентов отметили, что есть моменты недопонимания; 31,12 % опрошенных гражданских служащих стараются избегать конфликтов в служебной деятельности, а 29,95 % респондентов отметили, что конфликтов в их служебной деятельности практически не бывает.

Большая часть опрошенных гражданских служащих оценивает коллектив, в котором они работают как объединение работников, где каждый профессионально выполняет свои обязанности – 55,62 %. Как единую команду свой коллектив воспринимают 25,06 % респондентов.

Таким образом, по итогам проведенного исследования имеет смысл сделать следующие предварительные выводы. Нами выяснено, что на фоне высокой внутренней мотивации, готовности и желания к несению государственной службы, система внешней мотивации оценивается гражданскими служащими как недостаточно эффективная.

Прослеживается неудовлетворенность уровнем денежного содержания, отсутствием прямой взаимосвязи между результатами труда и вознаграждением за труд, видятся пути совершенствования системы премирования.

Гражданские служащие указывают на большой объем рутинной работы, наличие значительного количества согласований при решений служебных вопросов. Кроме того отмечается, что перечень социальных гарантий мог бы быть шире. Также указывается и на ограниченность возможностей карьерного роста. В той или иной мере присутствует неудовлетворенность возможностями профессионального развития. Мотивирующими для гражданских служащих являются такие факторы, как: стабильность гражданской службы; возможность реализации своих профессиональных способностей; возможность личного роста, самосовершенствования; возможность принести пользу обществу; престиж гражданской службы, высокий социальный статус гражданского служащего.

Под результативностью гражданской службы опрошенные гражданские служащие понимают ориентированность на запросы населения. В целом, полагают опрошенные, гражданская служба результативна, но имеются существенные резервы для роста.

Важнейшими факторами, способствующими росту результативности гражданской службы, по мнению респондентов, являются: высокий уровень профессионализма и квалификации чиновников; активное использование современных информационных технологий; эффективный стиль руководства непосредственного начальника; хороший морально-психологический климат в коллективе.

В качестве основных факторов, препятствующих результативности, респондентами были выделены: большой объем рутинной работы; множество согласований при решении простых вопросов; недостаточный уровень оплаты труда.

Таким образом, с учетом основных результатов исследования, дальнейшие шаги в направлении совершенствования гражданской службы Ростовской области видятся в оптимизации системы мотивации государственных гражданских служащих Ростовской области, в рамках чего имеет смысл:

- широко и активно использовать возможности экономического (материального) стимулирования гражданских служащих за высокие показатели службы, предоставляемые законодательством (премия за выполнение особо важных и сложных заданий, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы и другие стимулы), в том числе с учетом индивидуальных их результатов;

- в целях повышения престижа государственной службы разработать и внедрить систему общественного признания заслуг чиновников, добившихся высоких показателей в профессиональной служебной деятельности;

- пересмотреть, обновить перечень социальных гарантий гражданских служащих;

- провести работу по разработке и внедрению системы ротации кадров на гражданской службе Ростовской области, прежде всего горизонтальных перемещений персонала.

Литература

1. *Зинченко Г.П.* Опыты социальных исследований. Монография. Ростов н/Д: ЮРИУ РАНХиГС, 2014. 300 с.
2. *Зинченко Г.П., Зинченко Я.Г.* Государственная служба: социологические очерки: монография. М.: Университетская книга, 2013. 264 с.
3. *Зинченко Г.П., Зинченко Я.Г.* Управление поселениями и организациями. Монография. Ростов н/Д, 2017. 192 с.
4. *Игнатов В.Г.* Государственная и муниципальная служба современной России. Изд. 5-е, доп. и перераб. Ростов н/Д.: Изд-во ЮРИФ РАНХиГС, 2011. 284 с.
5. *Овчаренко Р.К.* Управление государственной гражданской службой: монография. – Ростов н/Д: Антей, 2011. 360 с.
6. *Овчаренко Р.К., Герасименко Д.А., Куликова Д.Н., Поченкова И.А.* Система мотивации государственных гражданских служащих Ростовской области и результативность их профессиональной служебной деятельности (Результаты выборочного социологического опроса (сентябрь-октябрь 2014 года). – М. Издательство Перо, 2014.

Ovcharenko Roman Konstantinovich, Doctor of Sociology, Associate Professor, Head of the Department of Sociology, South Russian Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).
E-mail: alfa999@inbox.ru

Luneva Irina Aleksandrovna, Senior Lecturer, Department of Sociology South Russian Institute of Management, a branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (34/4002, Russia, Rostov-on-Don, 70/54 Pushkinskaya St.). E-mail: irina-pochenkova@yandex.ru

Shtepa Maria Anatolyevna, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, South Russian Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: asp@uriu.ranepa.ru

MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS AND THE EFFECTIVENESS OF THEIR PROFESSIONAL OFFICIAL ACTIVITIES (RESULTS OF SOCIOLOGICAL SURVEY)

Abstract

The civil service, occupying an intermediate position between the state and society, plays a key role in realizing the goals and objectives of public administration. Ultimately, the quality of work of the entire state apparatus as a whole depends on the effectiveness of the functioning of civil servants. But the results of professional performance of officials are determined by their motivation for the effective implementation of their tasks and functions. The article presents the results of a sociological study on the problems of motivating civil servants and the effectiveness of their professional career performance, which was carried out by the research team of the Department of Sociology of YURIU RANEPA in September-October 2019 in the executive authorities of the Rostov Region.

Keywords: *motivation, performance, civil service, civil servants, applied sociological research, professional service activities, executive bodies, employee duties, public service performance.*

References

1. Zinchenko G.P. Opyty social'nyh issledovanij. Monografiya. Rostov n/D: YURIU RANHiGS, 2014. 300 s.
2. Zinchenko G.P., Zinchenko YA.G. Gosudarstvennaya sluzhba: sociologicheskie ocherki: monografiya. M.: Universitetskaya kniga, 2013. 264 s.
3. Zinchenko G.P., Zinchenko YA.G. Upravlenie poseleniyami i organizaciyami. Monografiya. Rostov n/D, 2017. 192 s.
4. Ignatov V.G. Gosudarstvennaya i municipal'naya sluzhba sovremennoj Rossii. Izd. 5-e, dop. i pererab. Rostov n/D.: Izd-vo YURIF RANHiGS, 2011. 284 s.
5. Ovcharenko R.K. Upravlenie gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhboj: monografiya. – Rostov n/D: Antej, 2011. 360 s.
6. Ovcharenko R.K., Gerasimenko D.A., Kulikova D.N., Pochenkova I.A. Sistema motivacii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih Rostovskoj oblasti i rezul'tativnost' ih professional'noj sluzhebnoj deyatel'nosti (Rezul'taty vyborochnogo sociologicheskogo oprosa (sentyabr'-oktyabr' 2014 goda). – M.: Izdatel'stvo Pero, 2014.