

АКСИОЛОГИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ РАБОТОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Савельева О.А., к.э.н., доцент

*Журба А.А., слушатель магистратуры гос. упр.
Донецкий национальный технический университет*

Аннотация: В современных условиях повышение удовлетворения персонала своей профессиональной деятельностью является одним из важнейших направлений совершенствования работы государственной службы. С целью исследования основных аспектов мотивации на государственной службе в статье проведена оценка эффективности реакции государственного служащего на работу и ее специфические аспекты при помощи «Опросника удовлетворенности работой» Спектора.

Ключевые слова: удовлетворенность, государственный служащий, мотивация, экспертная оценка, ранжирование, результативность.

Постановка проблемы. Социально-экономическое развитие страны во многом зависит от эффективности деятельности государственных органов. В свою очередь эффективность государственного управления в значительной степени зависит от профессиональной компетентности лиц, занятых на государственной службе, так как государственные служащие участвуют в выработке общенациональных целей и приоритетов, формировании и реализации различных аспектов государственной политики. Таким образом, повышение результативности профессиональной деятельности государственных служащих является одним из важнейших направлений совершенствования работы государственной службы [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Методологические основы исследования мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников заложены в работах С. Адамса, Д. Бергера, Л. Бергера, М. Вебера, В. Врума, Д. Мак Грегора, М. Зайфферта, А. Маслоу, Р. Нирмайера, Л. Портера, Ф. Тейлора, Ф. Херцберга. Среди отечественных ученых в этой области выделяются работы П.В. Журавлева, Е.И. Капустина, К.С. Криворученко, М.Б. Курбатовой, В.В. Куликова, Р.П. Колосовой, М.И. Магуры, Ю.Г. Одегова, Л.А. Храпылиной, С.И. Шкурко, Р.А. Яковлева. Однако теоретико-методологическая база мотивации в государственных службах на данный момент еще недостаточно сформирована и требует комплексного исследования ее теоретических и прикладных аспектов.

Целью статьи является исследование степени весомости различных аспектов удовлетворения работой государственного служащего.

Изложение основного материала исследования. Особенностью трудовой деятельности государственных служащих является то, что она

направлена на реализацию общенациональных интересов, на укрепление и развитие общественного и государственного устройства. Следовательно, огромное значение в деятельности имеет высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия. Также характерна жесткая нормативная регламентация управления и трудовая дисциплина.

Профессиональную деятельность госслужащего можно охарактеризовать как сложную многофункциональную, сочетающую в себе как исполнительскую, так и управленческую составляющую, когда необходимо принимать нестандартные решения в условиях реформ, отвечать специфическим требованиям к личностно-профессиональным качествам работников. Но, в то же время, профессиональная деятельность госслужащего имеет консервативную направленность, призванную обеспечивать стабильность общества [3].

В самом общем виде мотивация государственного служащего – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих государственного служащего в границах своей деятельности к осуществлению образцового государственно-значимого поведения [4].

С целью исследования основных аспектов мотивации на государственной службе была проведена оценка эффективности реакции государственного служащего на работу и ее специфические аспекты при помощи «Опросника удовлетворенности работой» (Job Satisfaction Survey; JSS), разработанного Спектором в 1985 г. Опросник состоит из 36 вопросов, для оценки высказываний каждому вопросу необходимо было присвоить от 1 до 6 баллов: 1 балл – совершенно не согласен; 2 балла – не согласен; 3 балла – скорее не согласен; 4 балла – скорее согласен; 5 баллов – согласен; 6 баллов – совершенно согласен [5].

Ответы на вопросы сгруппированы в 9 подгрупп, а именно: зарплата, дополнительные льготы и выплаты, зависимые вознаграждения, продвижение, руководство, условия выполнения, коллеги, характер работы и информирования. Каждая подгруппа оценивалась 4 пунктами, подгруппа «зарплата» оценивалась вопросами 1, 10, 19, 28; подгруппа «продвижение» – вопросами 2, 11, 20, 33; подгруппа «руководство» – вопросами 3, 12, 21, 30; подгруппа «дополнительные льготы и выплаты» – вопросами 4, 13, 22, 29; подгруппа «зависимые вознаграждения» – вопросами 5, 14, 23, 32; подгруппа «условия выполнения» – вопросами 6, 15, 24, 31; подгруппа «коллеги» – вопросами 7, 16, 25, 34; подгруппа «характер работы» – вопросами 8, 17, 27, 35; подгруппа «информирование» – вопросами 9, 18, 26, 36. Обработка производилась для каждой подгруппы отдельно усреднением ответов на соответствующие пункты. Общая оценка удовлетворенности рассчитана усреднением всех пунктов Опросника (Таблица 1).

Таблица 1– Экспертная оценка удовлетворения работой государственного служащего

| Группы факторов | Описание | Номера вопросов | Среднее значение оценки вопроса | | | | Среднее значение оценки по группе | Уд.вес |
|--------------------------|--|-----------------|---------------------------------|------|------|------|-----------------------------------|--------|
| | | | | | | | | |
| Зарплата | Оплата и денежные компенсации | 1,10,19,28 | 4,33 | 5,67 | 2,67 | 3,67 | 4,08 | 30,131 |
| Продвижение | Возможности продвижения | 4, 13, 22, 29 | 3,33 | 2 | 4,00 | 4,00 | 3,33 | 0,095 |
| Руководство | Непосредственный руководитель | 5, 14, 23, 32 | 2,33 | 4 | 4,00 | 2,00 | 3,08 | 0,102 |
| Дополнительные льготы | Денежные и неденежные выплаты сверх прямой зарплаты | 2, 11, 20, 33 | 3,33 | 4,67 | 4,00 | 2,67 | 3,67 | 0,117 |
| Зависимые вознаграждения | Благодарность, признание и денежные вознаграждения за хорошую работу | 3, 12, 21, 30 | 4,67 | 4,33 | 4,67 | 4,33 | 4,50 | 10,146 |
| Условия выполнения | Правила, процедуры и бюрократические препятствия | 6, 15, 24, 31 | 5,00 | 4 | 5,33 | 4,33 | 4,67 | 0,102 |
| Коллеги | Люди, с которыми работает индивид | 7, 16, 25, 34 | 5,00 | 4,33 | 3,33 | 3,33 | 4,00 | 0,088 |
| Характер работы | Задачи, решаемые по работе | 8, 17, 27, 35 | 3,33 | 5 | 4,33 | 5,00 | 4,42 | 20,124 |
| Информирование | Коммуникация внутри организации | 9, 18, 26, 36 | 3,00 | 3,33 | 4,33 | 5,00 | 3,92 | 0,095 |
| Итого | | | | | | | 35,67 | 1,00 |

На основе результатов экспертного оценивания на рисунке 1 представлено ранжирование групп факторов удовлетворения работой государственного служащего.

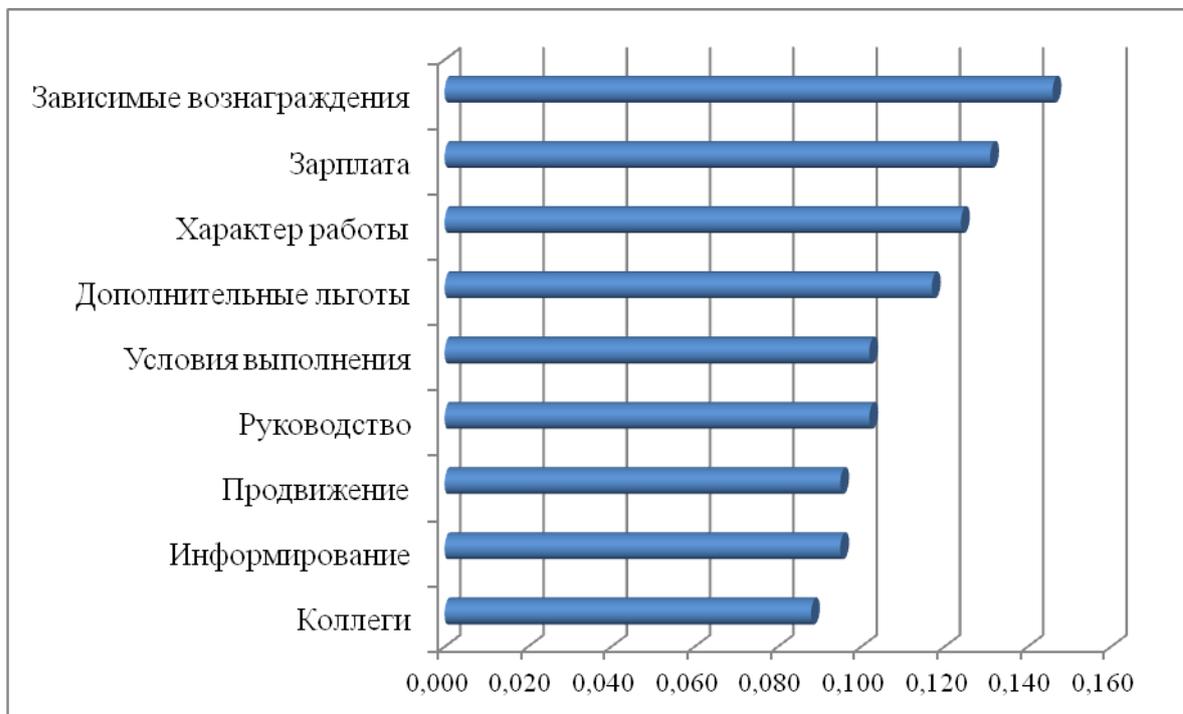


Рисунок 1 – Ранжирование групп факторов удовлетворения работой государственного служащего

Так, наибольшее количество баллов набрали: зависимые вознаграждения (0,146), оплата и денежные компенсации (0,131), а наименее значимыми, по мнению экспертов, оказались взаимоотношения в коллективе и возможность продвижения (соответственно 0,088 и 0,095).

Целесообразно отметить, что денежное содержание госслужащего состоит из трех частей, а именно: месячного оклада в соответствии с занимаемой должностью, оклада за классный чин и иных выплат.

Например, среднемесячная начисленная заработная плата (без выплат социального характера) работников в целом по России в 2016 г. составила 34705 руб., величина же среднемесячной начисленной оплаты труда работников, занятых в сфере государственного управления и обеспечения национальной безопасности, была на 18,2% выше среднемесячной начисленной заработной платы и составила 41012 руб., что выше величины прожиточного минимума (10678 руб.) практически в 4 раза. Таким образом, высокий уровень среднемесячной оплаты труда госслужащих может обеспечить реализацию такой функции денежного содержания, как «способствовать привлечению к работе и закреплению в государственных органах специалистов, обладающих соответствующими знаниями, навыками и личностными качествами».

Однако анализ показывает, что уровень оплаты труда государственных служащих по сравнению с работниками других отраслей в 1,5 – 2 раза ниже для таких профессиональных групп, как: экономисты, юристы, финансисты, но выше, чем зарплата прочих работников бюджетной сферы: образование, культура и т.д. При этом, чем выше статус служащего, тем более существенна разница в оплате. То есть, функция денежного содержания «формировать престиж профессии на рынке труда, социальный статус служащего» реализуется не в полной мере (или не реализуется вообще) [6].

На рисунке 2 представлены сравнительные данные о среднемесячной начисленной заработной плате (без выплат социального характера) государственных служащих и работников некоторых других профессий за 2009 – 2016 гг.

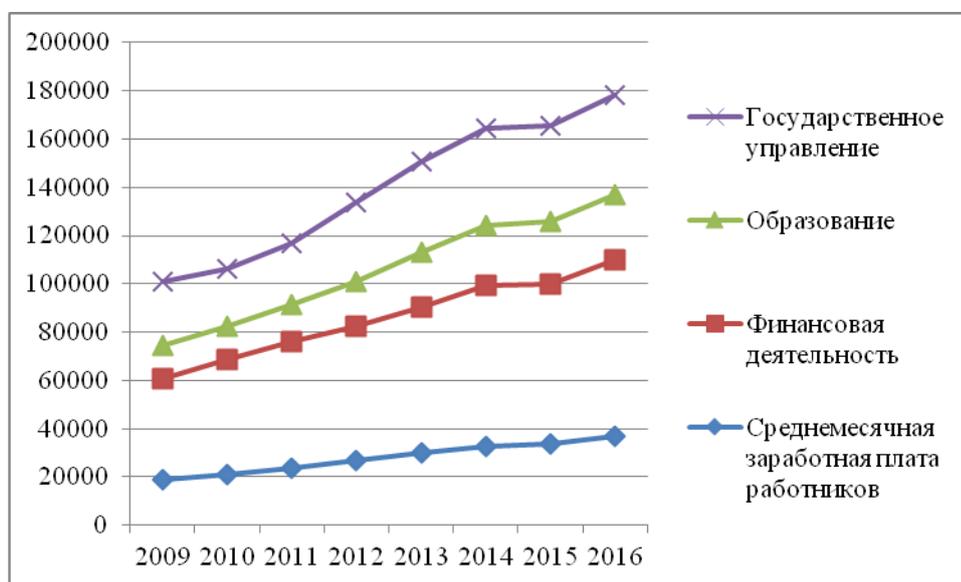


Рисунок 2 – Сравнительные данные о среднемесячной начисленной заработной плате (без выплат социального характера) государственных служащих и работников некоторых других профессий за 2009 – 2016 гг.

К дополнительным выплатам государственных служащих относятся: ежемесячная надбавка за выслугу лет; ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия государственной службы; премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента; для ряда должностей государственной гражданской службы устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; в случаях, установленных законодательством, к

денежному содержанию государственных служащих устанавливается районный коэффициент.

В таблицах 2 и 3 представлены сравнительные данные о дополнительных выплатах государственным служащим России и Украины.

Таблица 2 – Дополнительные выплаты государственным служащим

| При стаже государственной службы | Россия | Украина |
|----------------------------------|------------------------------------|---------|
| | В процентах от должностного оклада | |
| От 1 года до 5 лет | 10 | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 | 13 |
| От 10 до 15 лет | 20 | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 | 25 |

Таблица 3 – Размер надбавки за особые условия

| Название группы | Россия | Украина |
|------------------------------|------------------------------------|---------------|
| | В процентах от должностного оклада | |
| По высшей группе должностей | От 150 до 200 | От 130 до 160 |
| По главной группе должностей | От 120 до 150 | От 100 до 130 |
| По старшей группе должностей | От 90 до 120 | От 70 до 100 |
| По средней группе должностей | От 60 до 90 | От 50 до 70 |
| По младшей группе должностей | До 60 | До 50 |

Анализ таблиц 2 и 3 позволяет сделать вывод о том, что дополнительные выплаты и надбавки государственным служащим в процентах от должностного оклада в России выше, чем в Украине.

Следующим, менее значимым согласно мнению экспертов фактором удовлетворения работой государственного служащего является возможности карьерного продвижения. В современных условиях в системе государственной службы требуют тщательного пересмотра и оптимизации система карьерного продвижения по службе, сегодня отсутствуют наиболее приемлемые способы организации карьерного продвижения государственных служащих.

Обычно среди критериев повышения по службе выделяют продвижение по заслугам или профессиональным качествам (меритократические критерии) и продвижение благодаря преданности руководству (лояльные критерии). Например, критериями продвижения по службе Англии, Швеции, Германии являются заслуги и компетентность, в Японии, Франции и США – знания и профессиональный опыт, в Канаде – этичность поведения государственного служащего.

Назначение на высшие должности во Франции происходит при наличии лояльности действующему правительству страны, а также часто

используется оценка работы служащего в интервале от 0 до 20 баллов, которую выставляет его непосредственный руководитель. В Англии нахождение на высших должностях госслужбы не должно превышать 4 лет. Во Франции и Англии специфичны и органы, занимающиеся продвижением по службе. Карьерные перемещения во Франции строятся на основе конкурсе кандидатов, которых отбирает «жюри», в Великобритании «повышают по службе» представители гражданского общества (комиссия по гражданской службе) [7].

Государственная служба – это не только особый вид организации субъекта управления, но и определенная система взаимоотношений государственных служащих, которые проявляются в различных плоскостях: между государственными служащими и государством; между государственными служащими по линии должностной подчиненности, соподчиненности, координации и т.п.; между государственными служащими различных ветвей власти и гражданским обществом; между отдельными государственными служащими (конкретными должностными лицами) и гражданами, и др. Все эти взаимоотношения обусловлены участием государственных служащих в процессе управления, а сами государственные служащие представляют собой персонифицированное, личностное выражение носителя субъектных качеств, реализующего функции и полномочия (в пределах своей компетенции) государственного органа. По своему характеру перечисленные взаимоотношения выходят за рамки узкой регламентации нормами служебного права (точнее, той области правовых отношений, которая определяет правовую основу служебной деятельности, в том числе и в административном, и в уголовном, и в гражданском аспектах) и представляют собой особого рода социальные отношения по поводу выполнения государственным служащим своих служебных обязанностей [8].

Однако целесообразно отметить, что по результатам исследования подгруппе «коллеги» было присвоено минимальное количество баллов (0,088), это свидетельствует о том, что люди, с которыми работает государственный служащий, в наименьшей степени оказывают влияние на удовлетворенность работой. Особо следует подчеркнуть, что эффективная работа и нормальные взаимоотношения органов государственной власти с потребителями государственных услуг находятся в прямой зависимости от состояния нравственности государственных гражданских служащих. В целом оно определяет множество других проблем, содержащих моральные компоненты, таких, например, как бюрократизм, взяточничество, коррупция, снижение уровня социальной ответственности и т.п. [8].

Еще одним аспектом, имеющим согласно мнению экспертов небольшой удельный вес (0,095), является информирование (коммуникация) внутри организации. Коммуникативные способности

являются одним из основных компонентов коммуникативной компетентности государственного служащего.

В целом коммуникативная компетентность проявляется как знание норм и правил общения, овладения и использования технологий коммуникации в полном объеме, развития личностного потенциала и умением контролировать эмоции, сопровождающие деятельность [8]. Коммуникативная компетентность свидетельствует об умении человека определить свои интересы и соотнести их с интересами партнера, оценить своего партнера как личность, выбрать тактику и приемы общения, наиболее подходящие именно для этой ситуации. Имеет значение также умение человека контролировать процесс и результаты общения, правильно завершить акт общения

Вывод. В результате исследования основных аспектов мотивации на государственной службе на основе «Опросника удовлетворенности работой» Спектора была выявлена весомость показателей удовлетворения работой государственного служащего. Наибольшее количество баллов набрали: зависимые вознаграждения (0,146), оплата и денежные компенсации (0,131), а наименее значимыми, по мнению экспертов, оказались взаимоотношения в коллективе и возможность продвижения (соответственно 0,088 и 0,095). В современных условиях существует необходимость в дополнительных возможностях для обеспечения успешной деятельности государственной службы за счет создания условий, повышающих удовлетворенность своей работой.

Литература:

1. Мелкумова, М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих. – Автор. дис. соиск. к.э.н. – Москва. – 2009.

2. Мюллер, Е.В. Управление персоналом и проблемы минимизации влияния коррупционных процессов: Монография. – М.: Мир науки, 2015. – 187 с.

3. Пилюгина, Т.А., Факторы стимулирования профессиональной деятельности государственных служащих как средство повышения эффективности государственной службы / Т. А. Пилюгина, Киселева О.В. // Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 40. – Октябрь 2013 г. – с. 32-40.

4. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник для вузов / О.С. Виханский, А.И. Наумов – М.: Высш. Школа, 1994. – С. 65-66.

5. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), p. 693-713.

6. Информация о социально экономическом положении России. № 12. М.: Федеральная государственная служба статистики, 2016. – С. 191-199.

Сборник научных работ. Серии «Государственное управление». Вып. 5: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2017. – С. 198-209.

6. Лазукова, Е.А. Трудовая карьера государственных и муниципальных служащих современной России. – Автор. дис. соиск. к.с.н. – Пермь. – 2015.

7. Магомедов, К.О. Проблема нравственности государственных гражданских служащих в социологическом измерении мониторинг общественного мнения. – 8(114). – март-апрель 2013. – с. 108-113.