

УДК 351

Музалева Наталия Ивановна, магистрант 1 курса Института экономики и управления Курского государственного университета

e-mail: muzaleva1997@gmail.com

Пясецкая Елена Николаевна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления

e-mail: rjahovska@mail.ru

СОСТОЯНИЕ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ФЕДЕРАЛЬНОГО ОРГАНА ВЛАСТИ

Аннотация: в статье рассмотрены проблемам мотивации работников Управления Федерального казначейства по Курской области; проведено социологическое исследование (анкетирование-собственная разработка) на примере УФК по Курской области, выявлены показатели удовлетворенности сотрудники УФК мероприятиями, проводимыми в государственном органе для полноценной трудовой деятельности, выделены причины поступления на государственную службу, определена оценка вовлеченности сотрудников в рабочий процесс. Представлены выводы о мотивационных составляющих деятельности респондентов из числа государственных служащих

Ключевые слова: мотивация, государственная и муниципальная служба, органы власти, исследование, проблемы мотивации, факторы мотивации, анкетирование, УФК по КО.

Natalia Ivanovna Muzaleva , 1st year Master's student of the Institute of Economics and Management of Kursk State University

e-mail: muzaleva1997@gmail.com

Pyasetskaya Elena Nikolaevna, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of State and Municipal

Administration

e-mail: rjahovska@mail.ru

THE STATE OF MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS OF THE FEDERAL AUTHORITY

Abstract: the article deals with the problems of motivation of employees of the Federal Treasury Department in the Kursk region; a sociological study (questionnaire-own development) was conducted on the example of the UFK in the Ko, the indicators of satisfaction of the employees of the UFK with the activities carried out in the state body for full-fledged labor activity were identified, the reasons for entering the civil service were identified, the assessment of employee involvement in the workflow was determined. The conclusions about the motivational components of the respondents' activities from among civil servants are presented

Keywords: motivation, state and municipal service, authorities, research, motivation problems, motivation factors, questionnaire, UFK.

Сложившаяся в настоящее время кадровая ситуация российской государственной службы характеризуется недостатком квалифицированных кадров в связи с меняющимися требованиями проходящей цифровизации, способных долговременно и эффективно осуществлять служебную деятельность. Особенно ощутима нехватка молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение государственной службы [2,с.145]. Краткосрочные карьерные устремления порождают нестабильность системы исполнения государственных компетенций и коррупционные риски [1,с.256].

Для измерения и анализа мотивации государственных служащих было проведено социологическое исследование в Управлении Федерального Казначейства по Курской области, число опрашиваемых – 37, время проведения апрель 2021г. Анкетирование включало 4 блока вопросов: оценка

осведомленности о миссии, ценностях организации, доступности источников получения информации; определение типа профессиональной культуры организации; оценка вовлеченности сотрудников в рабочий процесс; оценка удовлетворенности государственных гражданских служащих мероприятиями по нематериальной мотивации [4,с.344].

В результате проведенного исследования были получены следующие данные, представленные на рисунке 1:



Рисунок 1–Результаты анкетирования государственных служащих в
УФК по Курской области (оценка от 1 до 5)

Блок оценки осведомленности о миссии, ценностях государственного органа, доступности источников получения информации включает 4 вопроса.



Рисунок 2 – Данные о результатах осведомленности миссий, ценностей организации, доступности источников в получении информации

Мы видим, что правильно сформулировать миссию УФК могут большинство опрошенных. Верное понимание о ценностях служебной деятельности сложилось больше, чем у половины респондентов (24 из 37).

Половина сотрудников знают, через какие источники можно найти информацию о миссии и ценностях, а так же правила и принципы поведения на рабочем месте (рисунок 2).



Рисунок 3 – Данные, позволившие определить тип профессиональной культуры в УФК по Курской области

Ответы на вопрос в блоке 2 (определение текущего типа профессиональной культуры государственного органа) предусматривают 6 вариантов ответа, третья строчка - оптимальный вариант ответа.

Для сотрудников УФК их организация - саморазвивающаяся команда инициативных, ответственных профессионалов (23 из 37 опрошенных). Остальные опрошенные воспринимают государственный орган как большую семью или отлаженный механизм – «часы».

Для большего количества государственных служащих функции в коллективе определены четко. Большинство респондентов выбрали ответ - уважительно и терпеливо относиться к людям/представителю нанимателя – это моё отношение к жизни, это положительный показатель.

Очень важно с какой установкой человек занимает «свое» место в органах государственной власти, и насколько чётко он понимает выполнение, поставленных перед ним задач. Две трети респондентов имеют установку, что трудовые функции – это задачи, которые необходимо выполнить только в рамках законодательства РФ. Остальные сотрудники считают, что главная функция государственного служащего – выполнить все поставленные

руководителем задачи в срок. Данный показатель дает чёткое понимание дисциплинированности служащих в данном государственном органе (рисунок 3).

При ответе на вопрос о значимости рабочего процесса для сотрудников УФК почти все сотрудники, которые принимали участие в анкетировании (30 из 37) указали ответ, что значимость рабочего процесса заключается в достижении долгосрочных целей государственного органа.

У государственных служащих УФК были выявлены эффективные рычаги-инструменты деятельности, которые помогают в достижении миссии, долгосрочных целей и задач данного органа. Для большинства опрошенных сотрудников (25 из 37) таким инструментом является возможность лично предлагать новые идеи и решения для лучшего достижения целей и задач, а так же участвовать в новых проектах по внедрению изменений.

Немаловажную роль занимает отношение руководителя к подчиненным. Можно сделать вывод, что в УФК «царит» полное понимание между начальником и работниками, так как все выбрали вариант - уважительное и справедливое отношение к индивидуальности каждого сотрудника со стороны руководителя.

Блок 3 «оценка вовлеченности сотрудников» включал 2 вопроса, связанных с возможностью принимать участие в обсуждениях профессиональных вопросов и обменом информацией.

Ответы на вопрос в блоке предусматривают 6 вариантов ответа, ранжирование по баллам от 1 балла до 6. Третья строчка в ответах на вопрос - верный вариант ответа.

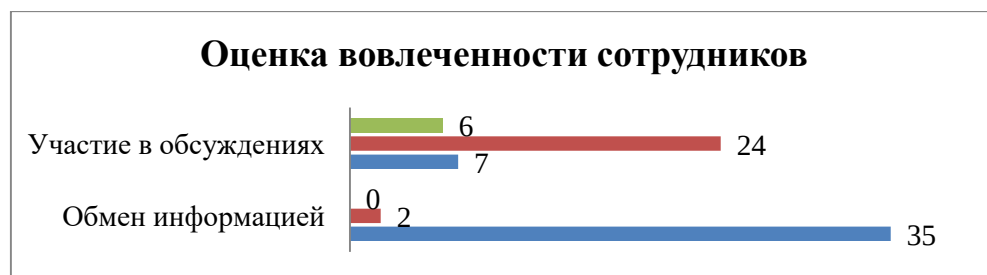


Рисунок 4 – Результат вовлеченности сотрудников УФК по Курской области в

рабочий процесс

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что одной из проблем в УФК является незначительное привлечение сотрудников в обсуждении важных вопросов, две трети опрошенных указали, что лично участвовали в рабочих группах, совещаниях, обсуждениях по вопросам своей профессиональной деятельности не более 3-х раз в год. Почти треть сотрудников принимает участие в обсуждениях чаще, чем раз в неделю.

Еще одним важным показателем является возможность открытого общения и оперативного обмена нужной информацией. Согласно полученным данным практически все (35 из 37) респонденты получают/находят необходимую информацию за короткий промежуток времени (в течение часа) онлайн, что позволяет сэкономить рабочее время (рисунок 4).

Ответы на вопрос в блоке 4 - удовлетворенность сотрудников рабочим процессом предусматривают также 6 вариантов ответа, ранжирование по баллам от 1 до 6 баллов. Третья строчка в ответах - оптимальный вариант ответа.



Рисунок 5 – Уровень удовлетворенности рабочим процессом государственных служащих УФК по Курской области

На рисунке видно, что большинство опрошенных получают обратную связь от руководителя/начальника по итогу выполнения работы сразу. что в дальнейшем показывает положительную динамику работы всего государственного органа. Половина сотрудников УФК получают поощрение за качественное выполнение своих должностных, больше трети -за командную работу.

Особое место в государственном органе занимает вопрос о повышении

квалификации сотрудников. Исходя из ответов работников УФК, больше трети повышают квалификацию через актуальные внутренние программы обучения, еще столько же респондентов ответили, что имеют возможность повысить уровень своих знаний самостоятельно. Половина сотрудников перенимают опыт с помощью наставника.

Интересными представляются ответы на вопрос о причине/мотиве, по которой сотрудник находится на государственной службе в данной организации (рисунок 5).

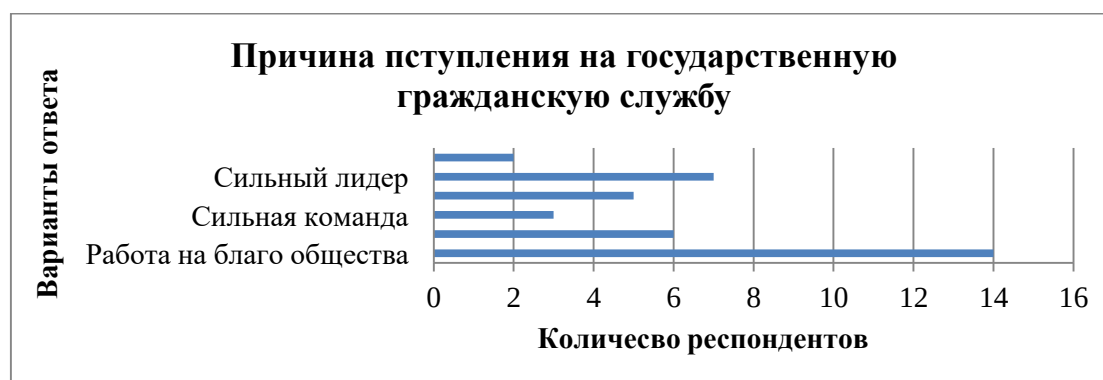


Рисунок 6 – Причина поступления на государственную службу

Определяющий фактор, положительно влияющий на выбор профессии – стремление перспективно и долгосрочно работать на благо общества. Важными причинами являются характеристики самого органа власти – сильный лидер и сильная команда (рисунок 6).

Таким образом были сделаны выводы о мотивационных составляющих деятельности респондентов из числа государственных служащих. Наиболее высокие показатели получены по блокам вопросов, связанных с оценкой удовлетворенности государственных гражданских служащих мероприятиями по нематериальной мотивации, а также оптимальным типом профессиональной культуры организации, который определяет его как команду профессионалов с четким определением функций, взаимопониманием между начальником и работниками, эффективными инструментами деятельности, которые помогают в достижении целей данного органа [3,с.32]. Получены данные для разработки рекомендаций о осведомленности о миссии и ценностях организации; вовлеченности сотрудников в рабочий процесс; внедрения в государственном

органа мероприятий по нематериальной мотивации и наставничеству.

Список литературы:

1. Совершенствование государственного и муниципального управления в Российской Федерации: проблемы, поиски, решения / Под общ.ред. М.И. Абрамовой, А.М. Петрова. - Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, 2016. – 409 с.
2. Новокрещенов, А.В. Государственная кадровая политика: учеб. пособие / А.В. Новокрещенов; СибАГС. - Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС, 2017. – 251 с.
3. Балашов Ю.К., Коваль А.Г., Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования. Журнал «Маркетинг в России и за рубежом», №7, 2018. – 32-39 с.
4. Добренъков, В. И. Методология и методика социологического исследования / В.И. Добренъков, А.И. Кравченко. - М.: Академический Проект, Альма Матер, 2016. - 544 с.