

О. В. Лобцова

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Работа представлена кафедрой государственного, муниципального управления и политики Читинского государственного университета.

Научный руководитель – кандидат исторических наук, профессор В. И. Аленочкин

Рассматриваются некоторые подходы к определению понятия «стимулы труду», способы стимулирования труда служащих государственной гражданской службы на примере Читинской области. Обоснована необходимость организации эффективной системы стимулирования труда на государственной гражданской службе.

The article is devoted to some approaches to the notion «labor stimuli» and labor stimulation methods of state civil servants in the Chita region. Necessity to organize an effective system of labor stimulation is substantiated.

Государственная гражданская служба является специфической формой трудовой, а точнее, служебной деятельности, что определяется ее ключевой ролью в процессах управления обществом и государством. Но при этом и сама служба нуждается в эффективном управлении, направленном на повышение качества работы государственных гражданских служащих, что, в свою очередь, зависит от применяемых методов стимулирования труда.

Профессор Н. А. Волгин считает, что стимул – это «побуждение к действию, причина которого интерес (материальный, моральный, личный, коллективный или общественный) как форма реализации потребностей»¹.

Ф. Герцберг классифицировал побуждения к труду по характеру их действия, разбив их на две группы: первая – «факторы гигиены»² – все внешние условия (заработная плата, отношения с коллегами, физические условия труда); вторая – такие факторы, как признание достижений, стремление к продвижению по службе, самореализацию в труде, чувство ответственности и собственного роста.

Таким образом, стимулирование труда – это совокупность экономических, органи-

зационных и социально-психологических рычагов внешнего воздействия на работника, учитывающих его внутренние побудительные мотивы и направленных на обеспечение заинтересованности персонала в результатах труда, соответствующих цели организации.

Общепринятым является деление стимулирования на материальное и нематериальное (рис. 1).

Следует отметить, что наличие различных стимулов и сфер их применения в современном мире определяется уровнем развития общественных, экономических, политических и культурных процессов. В то же время именно от комплексного воздействия разного рода стимулов зависит то, с какой интенсивностью и в каких направлениях человек будет расходовать свои силы.

Отсюда одной из задач любого предприятия, региона и государства в целом является создание адекватного механизма стимулирования труда, т. е. системы приведения отобранных стимулов в определенное соподчинение, обеспечивающее достижение целей организации.

Быстро меняющиеся социально-экономические условия современного мира ставят перед государственной службой новые

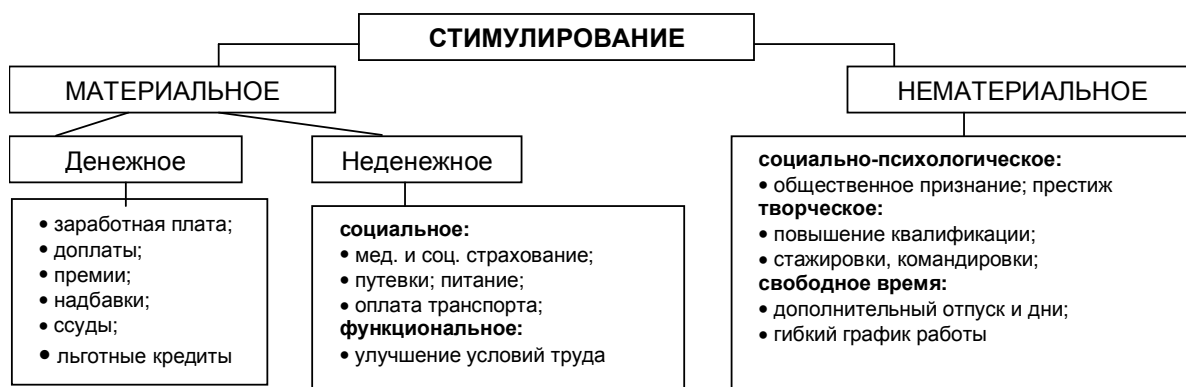


Рис. 1. Виды стимулирования

цели и задачи, несопоставимые по своим масштабам, сложности и комплексности с задачами государства в прежние века. Чтобы дать достойный ответ на эти вызовы, органы государственной власти и государственные служащие вынуждены не только пересматривать привычные, традиционные методы управления, но и постоянно повышать эффективность своей деятельности, качество реализации государственных функций, внедрять новые методы управления, ориентированные на результат.

Государственная гражданская служба должна постоянно испытывать регулирующее и стимулирующее воздействие со стороны государства на основе продуманной стратегии управления. В каждом субъекте РФ, в том числе и в Читинской области, ведется поиск рациональных методов и способов управления государственной гражданской службой и внедрение их на практике.

Государственная гражданская служба является обслуживающей структурой. Она сосредоточена на выполнении двуединой цели: с одной стороны, обеспечивает политическим руководителям аппаратные услуги относительно информационных, организационных, технологических, документационных, финансово-экономических, хозяйственных и других государственных функций; с другой – оказывает разнообразные услуги населению (справки, выписки, регистрации, лицензирование, сертифика-

ция и пр.). Очень сложный и ответственный труд государственных гражданских служащих должен прежде всего хорошо оплачиваться, поскольку гражданские служащие, по мнению американского социолога Дж. Хенслина, «формируют национальную элиту»³.

Оплата труда и стимулирование государственных гражданских служащих Читинской области производится в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Читинской области от 19.01.2005 г. № 626-ЗЧО «О государственной гражданской службе Читинской области».

Оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, состоящего из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью и месячного оклада за классный чин, а также ежемесячных и иных дополнительных выплат. Следует особо подчеркнуть, что законодательство рассматривает денежное содержание государственного гражданского служащего как основное средство его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности.

Интересен тот факт, что в законодательстве отсутствует понятие «заработная плата», что в большинстве случаев связано с отсутствием ее зависимости от результатов труда.

Например, должностной оклад ведущего специалиста в исполнительном органе государственной власти Читинской области составляет 1783 руб. в месяц, а оклады за классные чины варьируются от 420 до 1574 руб. в месяц. Для сравнения обратимся к уровню прожиточного минимума, установленному в Читинской области на 2-й квартал 2007 г.: в среднем на душу населения – 3 804 руб. 55 коп., для трудоспособного населения – 4 064 руб. 13 коп.⁴ Таким образом, должностной оклад ведущего специалиста в 2,3 раза меньше прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Отсюда следует, что должностной оклад нельзя рассматривать в качестве стимула трудовой деятельности, поскольку его размера недостаточно даже для воспроизводства затраченных сил. Тем не менее присвоение классного чина является одним из стимулов, так как ведет к повышению денежного содержания. При этом более высокий классный чин может выступать в качестве материального стимула (увеличение размера денежного содержания) и в качестве морального стимула (самореализация, уважение, социальный престиж).

Анализируя вышесказанное, приходим к выводу, что оклад месячного денежного содержания государственного гражданского служащего (должностной оклад и оклад за классный чин) без учета надбавок и дополнительных выплат являются достаточно слабым стимулом к труду и повышению его качества. Это значит, что существуют или, по крайней мере, должны существовать другие методы стимулирования труда государственного гражданского служащего. В данном случае основой стимулирования труда выступают прочие дополнительные выплаты, а также нематериальные стимулы. К дополнительным выплатам относятся:

1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет стимулирует гражданских служащих к длительной службе, что является методом снижения уровня те-

кучести кадров. Размеры данной надбавки закреплены законодательно как на федеральном, так и на региональном уровнях: от 1 до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 до 15 лет – 20%, свыше 15 лет – 30%.

2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200% оклада:

- по высшим должностям – до 200% должностного оклада;
- по главным должностям – до 150% должностного оклада;
- по ведущим должностям – до 120% должностного оклада;
- по старшим должностям – до 90% должностного оклада;
- по младшим должностям – до 60% должностного оклада.

Конкретный размер данной надбавки устанавливается представителем нанимателя (например, руководителем организации, комитета, управления) по ежемесячному представлению руководителя службы, отдела в зависимости от результатов работы того или иного сотрудника. Кроме того, условия, при которых размер надбавки может быть снижен, определяются организацией (комитетом, управлением) самостоятельно по письменному представлению непосредственного руководителя, в рамках действующего законодательства. Данный стимул является наиболее эффективным, поскольку размер денежных средств зависит от индивидуальных результатов.

3. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается законодательно и вряд ли может оказывать стимулирующее воздействие, поскольку работа с секретной информацией предполагает повышение уровня ответственности и понижение уровня личной безопасности.

4. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок которых определяется представителем нанимателя (руководителем органа, комитета, управления) с учетом обеспечения задач и функций

государственного органа обладают огромным стимулирующим воздействием, так как напрямую зависят от индивидуальных заслуг гражданского служащего.

5. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (для Читинской области – 30% денежного содержания) является гарантией государства, поэтому может выступать стимулом только с точки зрения привлечения квалифицированных кадров в регион.

За безупречную и эффективную гражданскую службу применяются поощрения и награждения, которые определяются органами государственной власти самостоятельно в рамках установленного законодательства, соответствующие записи о которых вносятся в трудовую книжку и личное дело гражданского служащего. Например, в целях морального и материального стимулирования лучших работников Комитета по управлению государственным имуществом Читинской области устанавливаются следующие формы поощрения: грамота, благодарственное письмо, объявление благодарности, вручение ценного подарка, выплата денежной премии.

Кроме того, в Читинской области учреждаются почетные профессиональные звания, среди которых «Заслуженный государственный служащий Читинской области»; вручаются Почетные грамоты и Благодарственные письма Читинской области, медаль «За заслуги перед Читинской областью» и т. д.

Гражданским служащим Читинской области производятся надбавки к должностному окладу за почетные звания Российской Федерации и Читинской области, ученую степень, ученое звание при их соответствии специализации замещаемой должности.

С помощью единовременных премий и награждений руководители организации и ее структурных подразделений могут поощрять и развивать в работниках те их качества, которые хотя и влияют на результаты деятельности организации, но не имеют четко выраженных количественных по-

казателей: дисциплинированность, авторитет, общая и профессиональная культура, добросовестность, ответственность и т. п.

Как отмечалось выше, стимулирующее воздействие могут оказывать и негативные стимулы. Так, за совершение дисциплинарного проступка, т. е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим должностных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, освобождение от замещаемой должности гражданской службы.

Кроме рассмотренных методов стимулирования труда государственных гражданских служащих Читинской области, к стимулам можно отнести: основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, где длительность последнего зависит от выслуги лет и ненормированного рабочего времени; компенсацию на санаторно-курортное лечение; пенсионное обеспечение; медицинское и социальное страхование; профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку; единовременную субсидию на приобретение жилой площади, а также возможности карьерного роста, социальный статус и т. п.

Обобщая все вышесказанное, следует отметить, что денежное содержание государственного гражданского служащего, как и прочие доплаты и поощрения, в большинстве случаев зависит от индивидуальных усилий, хотя некоторые из них гарантирует государство (районный коэффициент, выслуга лет). Тем не менее сегодня отсутствует единая для страны или региона система показателей качества труда государственных служащих, поэтому оценка труда служащего носит весьма субъективный характер, а значит, размеры получаемых доплат и поощрений очень часто зависят от мнения руководства и конкретной ситуации.

В соответствии с основным направлением проводимой в настоящее время рефор-

мы государственной службы в РФ предполагается широкое применение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности, которые позволяют в виде конкретных целевых значений качественных и количественных параметров зафиксировать степень выполнения задач, возложенных на государственные органы, их структурные подразделения и государственных гражданских служащих. Это должно привести не только к повышению качества работы государственных служащих, но и к установлению связи между оценкой результативности их деятельности и системой стимулирования труда.

Создание и закрепление системы показателей результативности возможно в са-

мом ближайшем будущем. Для этого есть все предпосылки. Например, в Послании Федеральному Собранию еще в 2004 г. Президентом РФ было определено, что «основной проблемой бюджетной политики является переход от управления бюджетными затратами к управлению результатами. В целом Правительству надо сформировать систему оценки планов и показателей работы всех органов исполнительной власти». Более того, в Федеральном законе № 79-ФЗ от 27.07.2004 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» прослеживается четкая тенденция оценки деятельности государственных гражданских служащих на основе показателей результативности.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). М.: Экзамен, 2004.

² Herxberg F. One More Time: How Do You Motivate? // Harvard Business Review, 1968. January-February. P. 56–57.

³ Henslin James M. Social Problems. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1994.