

**МОТИВАЦИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

М. Б. Баянова

**Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, г. Москва, Россия**

**PROFESSIONAL ACTIVITY MOTIVATION
AS AN ESTABLISHING FACTOR OF CIVIL SERVANTS'
PROFESSIONAL RESPONSIBILITY**

M. B. Bayanova

**The Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Moscow, Russia**

Summary. In this article the motivation of civil servants' professional activity is analyzed. The author emphasizes the impact of motivation on establishing the institution of professional liability. The practical significance of this article is identifying the inefficiency in use of external incentives for the institutionalization of public servants' professional liability.

Keywords: motivation; external and internal incentives; efficiency of civil servants' professional activity; the institution of civil servants' professional liability.

Процессы, происходящие в современном обществе, обусловили возрастающую роль управления, определяя необходимость повышения эффективности деятельности государственных служащих. Вместе с тем Россия по эффективности работы государственных институтов занимает 118 место [5]. Проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих определили исследовательский интерес к теме профессиональной ответственности. Институт профессиональной ответственности государственных служащих трактуется как ценностно-нормативный комплекс ценностей, норм, законов, правил, принципов, стандартов, который регулирует профессиональную деятельность. Важнейшей функцией данного института является эффективное, качественное управление, ориентированное в первую очередь на повышение качества жизни населения. При этом качество жизни трактуется как совокупность количественных (уровень жизни и удовлетворённость уровнем жизни) и качественных (уровень доверия, социальной ответственности) показателей. Итак, профессиональная ответственность государственных служащих определяется потребностью населения в создании условий качества жизни, а механизмами формирования профессиональной ответственности чиновников является система мотивации. Институт профессиональной ответственности государственных служащих является одним из наиболее значимых инструментов эффективного регионального управления.

Проблемы мотивации труда, материального стимулирования нашли отражение в работах отечественных и зарубежных авторов, таких как О. С. Виханский, Н. И. Захаров, А. Я. Кибанов, Э. А. Уткин, а также Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, С. Адамс, В. Врум, Э. Лоулер. Система мотивации государственных служащих рассматривается в работах К. О. Магомедова, А. И. Турчинова [2; 7]. Вместе с тем в работах ученых не уделяется внимание соотношению мотивации профессиональной деятельности и института профессиональной ответственности как фактора, влияющего на эффективность служебной деятельности государственных служащих. В связи с этим цель данной работы – выявление взаимосвязи эффективности профессиональной деятельности государственных служащих и института профессиональной ответственности. Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи: определяется совокупность внешних и внутренних мотивов; выявляются показатели оценки эффективности деятельности государственных служащих; устанавливается

зависимость между мотивацией деятельности, её эффективностью и институтом профессиональной ответственности.

Понятие «мотивация» автор трактует как совокупность факторов, оказывающих влияние на трудовое поведение. В научной литературе выделено несколько типологий мотивации, в контексте данной статьи отметим три типа, или три составляющие, мотивации: внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация. Внутренняя мотивация наиболее эффективная, поскольку служащий осознает общественную значимость своего труда, общественную пользу. Внешняя мотивация, как положительная (материальное стимулирование, карьерный рост), так и отрицательная (наказания, критика, осуждение, штрафы), оказывает меньшее воздействие на трудовое поведение и может утратить свою стимулирующую роль. В качестве источников в статье используются данные государственной статистики и результаты авторского социологического исследования, в ходе которого в 2013 г. было опрошено 200 государственных служащих республики Калмыкия и Волгоградской области.

Важным внешним мотивом профессиональной деятельности государственных служащих является заработная плата. Однако в системе госуправления не существует единой методики расчёта заработной платы чиновников региональных органов власти и её соответствия эффективности деятельности управленцев и их профессиональной ответственности.

Сравнительный анализ заработной платы чиновников позволяет отметить значительную её дифференциацию по регионам. Так, в 2012 году зарплата волгоградских бюрократов составила 50 928 рублей, в то время как в республике Калмыкия зарплата чиновников составила 24 694 рублей. Хотя в Волгоградской области не самая высокая зарплата чиновников. Так, в Мурманской области она составила 67 895 рублей, в Ненецком автономном округе – 114 631 рублей [8]. При этом зарплата чиновников не соотносится со средней зарплатой по регионам. Так, например, в Калмыкии оплата труда госслужащего в 1,8 раза выше средней республиканской зарплаты, а в Волгоградской области в 2,8 раза. Оплата труда чиновников не соотносится с таким показателем, как валовой региональный продукт. Так, заработная плата госслужащих Волгоградской области выше уровня средней зарплаты по стране, в то время как ВРП Волгоградской области в расчёте на душу населения значительно ниже среднего по стране [8].

Несмотря на относительно высокую заработную плату для опрошенных чиновников, материальное вознаграждение является основным мотиватором профессиональной деятельности. Этот фактор отметили респонденты-госслужащие как Волгоградской области (52,6%), так и республики Калмыкия (73,6%). Для большинства респондентов (74,9%) материальное вознаграждение – это уверенность в завтрашнем дне и «возможность удовлетворить свои желания» (48,3%). Результаты авторского опроса коррелируют с данными всероссийского социологического исследования, в ходе которого респонденты-чиновники отметили, что основным мотиватором деятельности государственных служащих является «экономическое стимулирование через денежное содержание» (75,4% экспертов) [6].

Вторым по значимости мотиватором деятельности для опрошенных управленцев Волгоградской области и республики Калмыкия является «возможность профессионального роста» (43,6%).

При этом в качестве значимого показателя, определяющего эффективность служебной деятельности и проявления профессиональной ответственности, выступает, по мнению опрошенных, дисциплинированность (73%), хотя более трети респондентов считают, что госслужащие допускают нарушение трудовой дисциплины, а также бюрократизм (42,5%) в решении вопросов и безответственность (42,5%).

Качество жизни населения как важный показатель эффективности профессиональной деятельности управленцев выбрали лишь 29,6% респондентов. Следовательно, качество жизни населения, согласно проведенному опросу, не является первоочередным показателем профессиональной ответственности госслужащих.

Как было отмечено выше, внутренние мотиваторы оказывают более эффективное влияние на процесс становления профессиональной ответственности. Как шаг в направлении формирования внутренних мотиваторов управленцев можно рассматривать долго разрабатываемый и обсуждаемый Кодекс профессиональной этики госслужащих. Однако такие мотиваторы профессиональной деятельности, как «чувство сопричастности своего вклада в управление страной/регионом», выбрали 30,7% опрошенных чиновников, а «чувство долга, желание помогать людям» как ценностную ориентацию в профессиональной деятельности выбрали 21,6% респондентов. При этом анализ Кодекса профессиональной этики госслужащих и его практическая реализация свидетельствуют об отсутствии реальных механизмов его внедрения, организационно-нормативных актов его реализации.

Отсутствие общественно ориентированных мотиваторов служения обществу и государству в значительной степени осложняет процесс институционализации профессиональной ответственности государственных служащих.

Таким образом, практически востребованными и наиболее привлекательными для чиновников являются внешние, а не внутренние мотиваторы профессиональной деятельности. Однако отсутствие методологии и методики определения оптимального материального вознаграждения за профессиональный труд чиновника снижает стимулирующую роль зарплаты. Отсутствие чётких критериев определения эффективности управленческого труда госслужащих препятствует процессу становления института профессиональной ответственности. Профессиональная ответственность государственных служащих не соотносится с показателями промышленного производства, с доходами населения, региональными инвестициями, объемом жилищного строительства. Не несут чиновники ответственности за невыполнение цели, поставленной в стратегиях регионального развития, – повышение благополучия населения регионов [3; 4]. Так, в рейтинге доступности и качества медицинской помощи, опубликованном исследовательским центром агентства «РИА рейтинг», Волгоградская область заняла 52-е место из 83-х возможных, еще хуже состояние медицины в Калмыкии – она на 67-м месте.

Кроме того, на низком уровне находится такой показатель качества жизни в регионах, как доверие. Доверие формирует солидарные взаимодействия, ориентированные на взаимную поддержку, способствует принятию норм поведения, одобряемых группой. Доверие предполагает уверенность в исполнении ожиданий и обязательств как на индивидуальном, так и институциональном уровнях. Тем самым доверие продуцирует ответственность, и наоборот, недоверие порождает безответственность.

Взаимосвязь доверия и ответственности подтверждается социологическими исследованиями. В настоящее время в регионах отмечается невысокий уровень доверия как в межличностных отношениях, так и в институциональных, в том числе падает доверие к власти. В отношениях между людьми только 5,4% опрошенных считают, что можно доверять большинству, еще 11% респондентов «вполне доверяют» другим, тогда как позицию «надо быть осторожным» выбрали около половины (47,2%) участников опроса. В сравнении с людьми советской эпохи, жители современной России стали более расчётливыми и холодными. Так считало 58% опрошенных в июле 2013 г. [1].

Проведённый анализ позволяет отметить акцентирование внимания как руководителей, принимающих решение о повышении материального стимулирования, так и опрошенных чиновников на внешних мотиваторах деятельности государственных служащих. А эти мотиваторы, как показала практика, не создают условий для формирования института профессиональной ответственности как фактора эффективности управленческой деятельности. В регионах не уделяется должного внимания разработке мотивационных комплексов, создающих условия для формирования института профессиональной ответственности и эффективности управленческого труда.

Преодоление негативных явлений предполагает применение системного подхода в использовании мотиваторов служебной деятельности государственных

служащих. Необходимо сочетание как внешних, так и внутренних мотиваторов. При этом должны быть разработаны методики расчёта оптимального материального вознаграждения чиновников, которое соотносилось бы с показателями регионального развития и качества жизни населения. Мониторинг качества жизни регионов как показателя профессиональной ответственности государственных служащих предполагает использование системы социологического сопровождения. Кроме того, Кодекс профессиональной этики государственных служащих должен утратить черты декларативности, и должны быть выработаны реальные механизмы его практической реализации.

Библиографический список

1. Аналитический Центр Юрия Левады (Левада-Центр). URL: <http://www.levada.ru>.
2. Магомедов К. О. Социологический анализ проблемы мотивации труда гражданских служащих // Государственная служба. – 2013. – № 1. – С. 32–35.
3. Правительство Волгоградской области. URL: www.volganet.ru.
4. Правительство Республики Калмыкия. URL: <http://www.kalmregion.ru>.
5. Российская ассоциация инновационного развития. URL: <http://rair-info.ru/publication/publication14>.
6. Социально-профессиональные проблемы государственной гражданской службы Российской Федерации. Социологическое исследование РАНХиГС (май – июнь 2012, экспертный опрос, Руководители – Турчинов А. И., д.с.н., проф. и Магомедов К. О., д.с.н., проф.).
7. Турчинов А. И. Проблемы теории и методологии государственного управления и государственной службы // Государственная служба. – 2008. – № 5. – С. 29–34.
8. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/Bo8_99/IssWWW.exe/Stg/f2.htm.

© Баянова М. Б.