



Цель работы: всестороннее изучение мотивации государственных гражданских служащих и разработке рекомендаций по ее развитию (на примере Пензенской области).

1) определить понятие и особенности мотивации;

2) охарактеризовать основные подходы к изучению системы мотивации государственных служащих;

3) изучить зарубежный опыт мотивации государственных служащих;

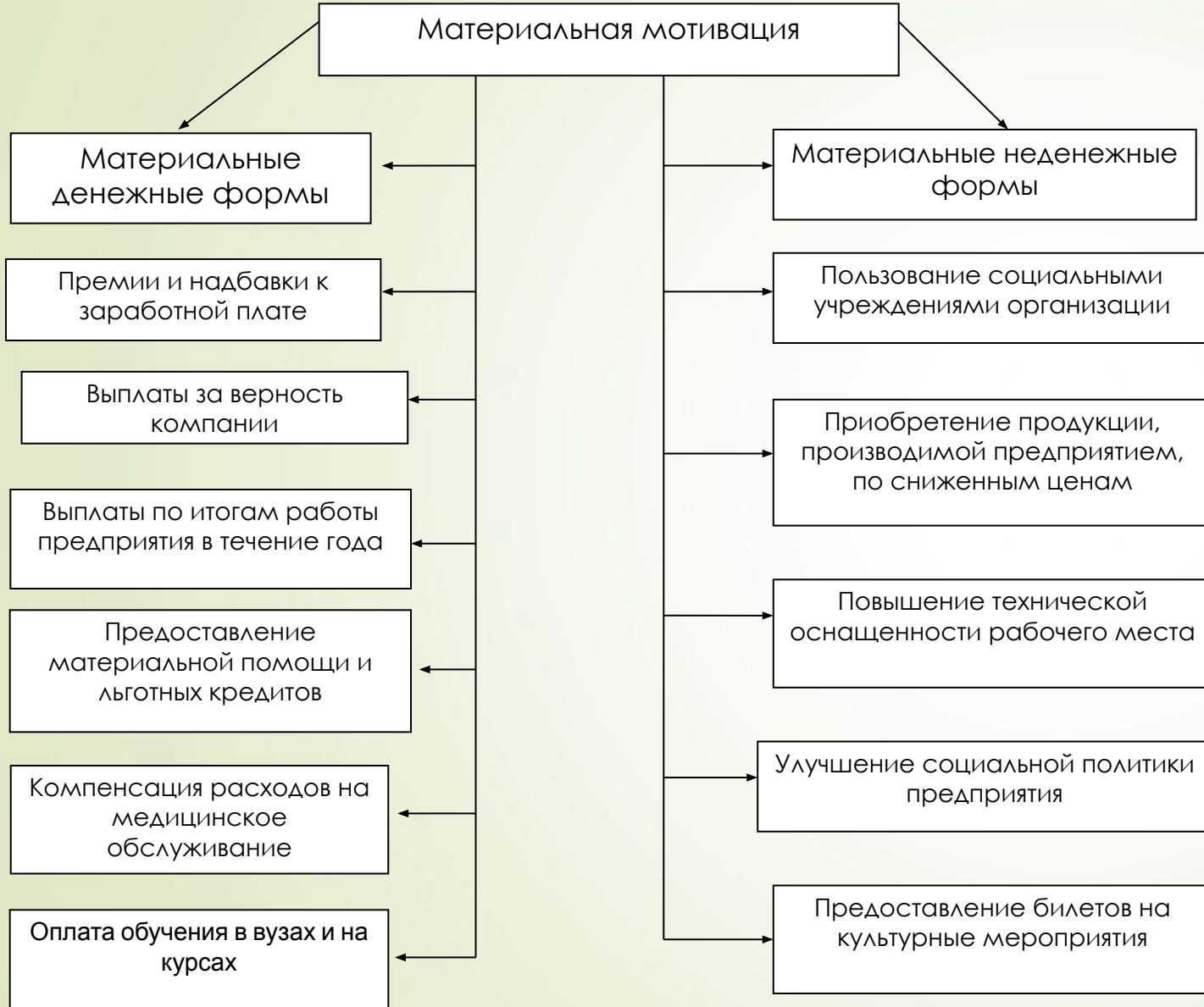
4) рассмотреть нормативные правовые аспекты мотивации государственных служащих в регионе;

5) охарактеризовать организационные основы мотивации государственных служащих Пензенской области;

6) выявить основные направления развития системы мотивации государственных служащих Пензенской области;

7) на основании результатов проведенного исследования выявить основные проблемы и направления совершенствования мотивации государственных служащих.

Методы мотивации



Методы материальной мотивации

Признание
сотрудника как
личности

Предоставление
льгот

Проведение
конкурсов

Организация
торжественных
мероприятий

Методы нематериальной мотивации

Основные факторы, оказывающие влияние на мотивацию государственных гражданских служащих

Высокие характеристики, свойственные статусу учреждений и органов государственной власти и государственных служащих

Значительный уровень использования бюрократических методов управления

Значительное влияние традиций, характерных для управления в условиях российской бюрократии

Наличие более высокого морально-нравственного компонента по сравнению с бизнес-средой

Публичный характер деятельности и высокая степень ответственности перед населением страны и регионов за результаты труда

Приоритетные направления формирования мотивации государственных служащих

1

- Формирование эффективных механизмов формирования кадрового состава и работы с ним на основе конкурсного приема на государственную службу

2

- Повышение авторитета государственных служащих, формирование положительной репутации и повышение престижа государственной службы в целом

3

- Совершенствование и активное развитие действующих программ развития, обучения, повышения квалификации государственных служащих и работы с кадровым резервом

4

- Ориентация на общественно-политические, нравственные, морально-этические ценности

Нормативные правовые основы мотивации государственных служащих Пензенской области

Федеральный уровень

- Конституция РФ, федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации

Региональный уровень

- Устав Пензенской области, законы Пензенской области: от 9 марта 2005 г. № 751-ЗПО «О государственной гражданской службе Пензенской области», от 9 марта 2005 года № 752-ЗПО «О государственных должностях Пензенской области», от 9 марта 2005 года № 753-ЗПО «О Реестре должностей государственной гражданской службы», от 30 декабря 2004 г. № 740-ЗПО «О денежном содержании государственных гражданских служащих Пензенской области и лиц, замещающих государственные должности Пензенской области», Постановление Губернатора Пензенской области от 13 февраля 2007 года № 59 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Пензенской области», Постановление Правительства Пензенской области от 25 декабря 2015 года № 745-пП «Об утверждении государственной программы Пензенской области «Развитие государственной гражданской службы Пензенской области и муниципальной службы в Пензенской области» и др.

Локальный уровень

- Например, распоряжение Председателя Законодательного Собрания Пензенской области от 13.06.2017 № 36-р «Вопросы реализации Указа Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» в аппарате Законодательного Собрания Пензенской области»

Организационные основы политики мотивации государственных служащих Пензенской области



Губернатор Пензенской области, Правительство региона

руководство отдельных органов государственной власти Пензенской области;

кадровые службы и отделы, действующие в отдельных органах государственной власти Пензенской области (например, в Правительстве Пензенской области действует Управление государственной службы и кадров)

Структура денежного содержания государственных служащих Пензенской области

Должностной оклад



Выплата за выслугу лет



Выплата за особые условия труда



Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну



Выплата премий за выполнение особых заданий



Ежемесячное денежное поощрение к должностному окладу

Дополнительные инструменты мотивации

Поощрения и награждения

Система адаптации государственных служащих

Предоставление возможностей для профессионального развития

Формирование и организация работы с кадровым резервом

Проведение конкурсов

Динамика освоённых средств в рамках реализации региональной программы «Развитие государственной гражданской службы Пензенской области и муниципальной службы в Пензенской области на 2016–2022 годы»



Проблемные аспекты мотивации государственных служащих Пензенской области

– преобладание материальных потребностей и преимущественное использование материальных стимулов у государственных служащих;

– низкий уровень эффективности системы мотивации, ориентированной на преимущественное использование материальных методов;

– отсутствие алгоритмов использования мотивации, ориентированной на комбинированное применение методов материальной и нематериальной мотивации.

Совершенствование имиджа и повышение престижа государственных служащих

Снижение коррупционных рисков

Проведение региональных научных и социологических исследований

Сотрудничество органов государственной власти, пресс-служб и отделов по связям с общественностью с журналистами

Усовершенствовать систему взаимодействия с населением

Использование современных информационных технологий для построения связей с общественностью

Пути совершенствования взаимодействия с населением

– увеличение продолжительности рабочего времени для организации личного приема населения, проведения встреч с представителями общественности, юридических лиц, общественных организаций и объединений;

– совершенствование механизмов межведомственного взаимодействия, сотрудничества органов государственной власти между собой, а также с органами местного самоуправления, образовательными и социальными учреждениями, религиозными и иными организациями в рамках решения возникающих проблем, их обсуждения;

– использование современных достижений научно-технического прогресса и каналов связи для организации обратной связи, изучения мнения и оценки населением качества государственного управления (ведение форм обратной связи на официальных сайтах органов государственной власти, оперативное реагирование на запросы, ведение страниц и блогов в социальных сетях).

Проведение активной идеологической работы

– создавать условия для вовлечения населения и представителей общественных организаций и объединений в процессы публичного обсуждения вопросов государственного управления, региональных проблем;

– для мотивации государственных служащих посредством знаков отличия разработать макет значка «Государственный служащий Пензенской области»;

– более активно привлекать государственных служащих области в проведение общественно значимых культурных, политических и иных мероприятий, способствуя одновременно проведению неформальных встреч и организации непосредственного общения населения и представителей органов власти.

Комплексная модель совершенствования мотивации государственных служащих

Построение индивидуального мотивационного профиля

Использование ротации кадров внутри органов государственной власти и их подразделений

Сочетать проведение аттестации и методы оценки качества исполнения отдельных профессиональных обязанностей

Повышение уровня цифровой грамотности

Использование опыта российских регионов для привлечения на государственную службу молодых сотрудников



Благодарю за внимание!