

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования "Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации"

Анализ действующих в США нормативно-правовых актов, регулирующих материальное и нематериальное стимулирование госслужащих

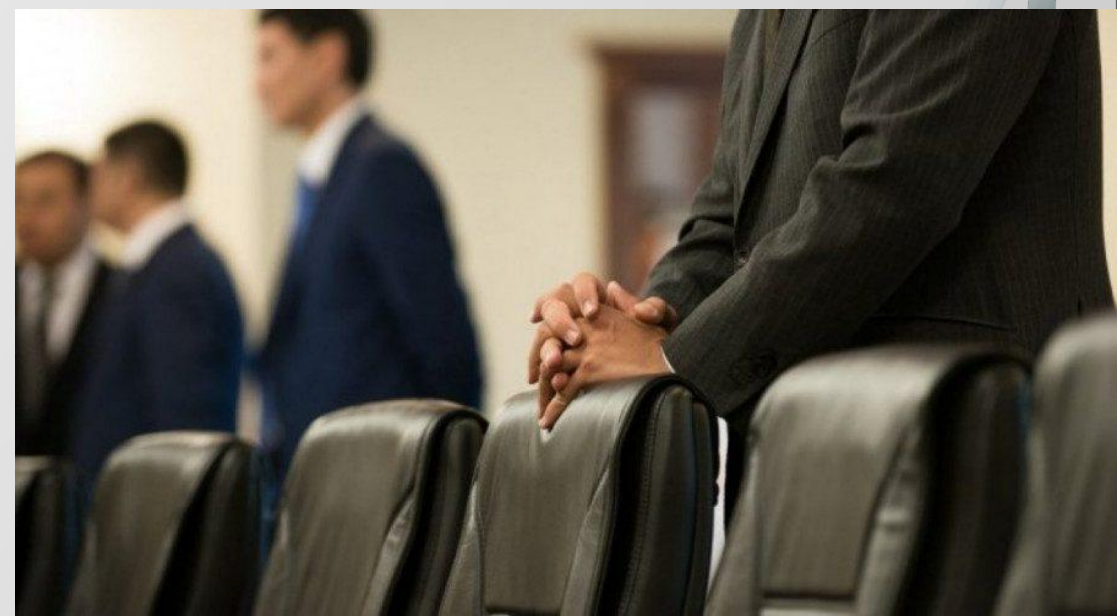
Подготовил студент группы ГМУ 17-4:
Куприянович Игорь

Москва 2020

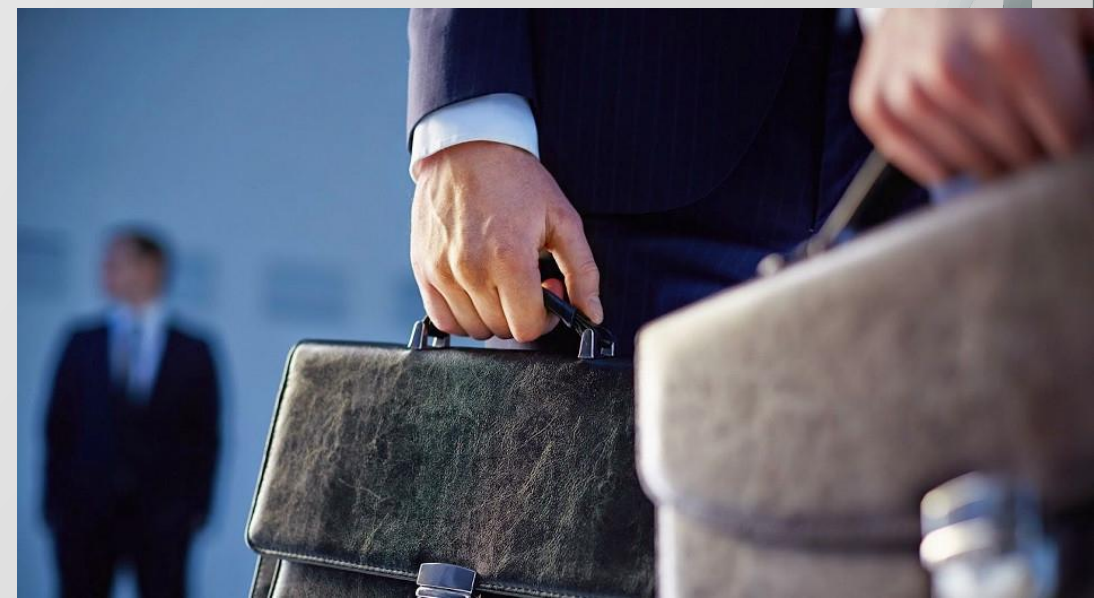
- ✓ Что касается модели системы государственной службы, то в США она берет начало с Закона «О гражданской службе», принятого в 1883 году. Этим актом упразднялась практиковавшаяся ранее система «добычи», в соответствии с которой президент, победивший на выборах, мог полностью сменить всех должностных лиц. Закон ввел в действие новую систему (систему заслуг) и конкурсные экзамены для набора на службу и назначения на подавляющее число должностей. Закон учредил особый орган - Комиссию гражданской службы, ставшую впоследствии независимым ведомством в системе исполнительной власти.



- ✓ В законодательстве США нет конкретного положения, в котором прописан правовой статус государственного гражданского служащего, а соответствующие нормы разбросаны по всему тексту титула 5 свода законов США. Так же некоторые положения, посвященные государственным гражданским служащим, носят рекомендательный характер, например: «...стараться находить и применять наиболее эффективные и экономичные способы решения поставленных задач.», а так же «.вскрывать случаи коррупции при их обнаружении.».



- ✓ В 1978 году был принят Закон о реформе государственной службы, который ввел следующие главные изменения в управление персоналом. Во-первых, функции кадровой политики и арбитража по трудовым спорам госслужащих с нанимателем были организационно разделены: первую стало осуществлять Служба управления персоналом (Office of Personal Management – OPM), вторую – Совет по защите системы заслуг (Merit System Protection Board). Эти независимые друг от друга органы возникли на базе разделения существовавшей с 1958г. Комиссии по делам государственной службы. Во-вторых, была введена система регулярной аттестации служащих госаппарата, призванная ориентировать их на достижение конкретных результатов в работе и обеспечить учет индивидуального вклада в решение общих задач. В-третьих, был создан новый слой высокопоставленных государственных служащих – так называемая Служба высших руководителей



- ✓ Американская система государственного управления характеризуется прозрачностью и наличием открытой конкуренции – функции государственных органов могут пересекаться, и граждане имеют возможность выбирать ведомства, в которые они могут обращаться. Прием на государственную службу в США осуществляется на основании моделей карьеры, основанных на классификации потенциальных кандидатов в соответствии с их пожеланиями и рейтингом. Модели карьеры используются для составления профилей вакансий, при разработке должностных инструкций и в других процессах управления персоналом. Система формирует привлекательность за счет обеспечения гарантированного продвижения по рангу. Госслужащие получают продвижение за выслугу лет (через 1-3 года). Также сотрудник может получить одно дополнительное продвижение (за особые заслуги). Государственные органы США имеют широкие возможности организации обучения сотрудников – помимо внутренних тренингов, проводимых силами сотрудников госорганов, существует открытая возможность использования внешних тренинговых ресурсов. В целях развития кросс-функционального взаимодействия и понимания общей картины работы госорганов в США поощряется мобильность персонала и возможность прохождения ротаций. На государственной службе США существует система кадровых резервов.

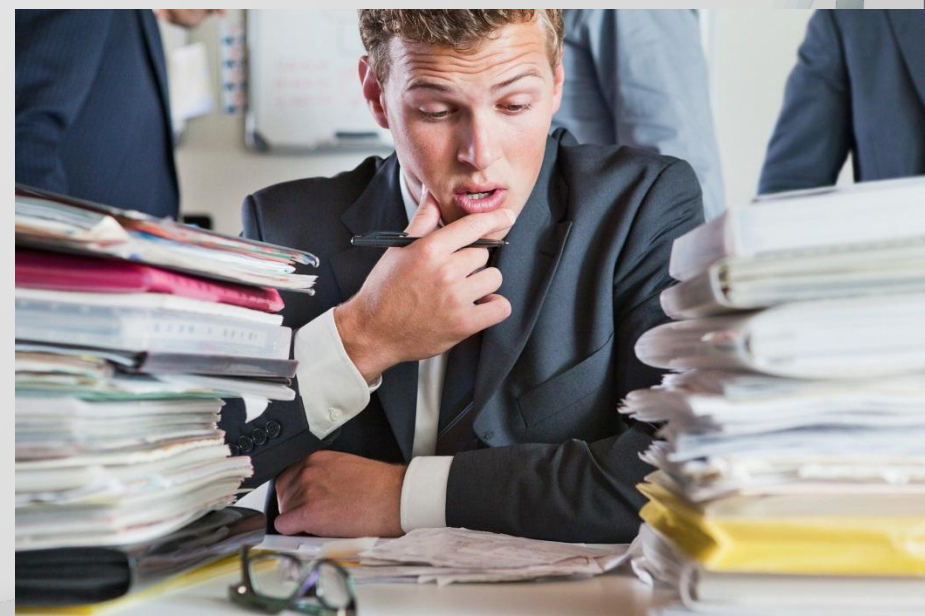
- ✓ Подход к мотивации в американских компаниях основан на поощрении активности персонала. Успехи американской модели мотивации обусловлены ориентированностью американцев на личный успех и достижение высокого уровня благосостояния.
- ✓ Компании в разных странах по всему миру берут опыт США за основу ведения бизнеса, где сотрудники мотивированны на эффективное исполнение обязанностей. Из американской практики в Россию «перекочевали» термины «HR» (от *англ. Human Resource* – человеческие ресурсы) и «корпоративная этика». В 1960-х годах в США были разработаны основы управления человеческими ресурсами; системы материального стимулирования и нематериальной мотивации работников; методы повышения лояльности персонала.

✓ Должности государственных служащих США разделены на 15 рангов по 10 ступеней в каждом. Карьерный рост по ступеням происходит автоматически с течением времени. Для получения нового ранга необходимо успешно сдать квалификационный экзамен, после чего служащий, как правило, назначается на новую должность.

Должностной рост по эшелонам в зависимости от стажа госслужбы происходит автоматически, по категориям – на основании профессиональных заслуг по результатам аттестации. Такая многоступенчатая система карьеры по вертикали и горизонтали позволяет госслужащим, для которых их действующий ранг (категория) является «пределом возможностей», повышать оплату своего труда путем повышения ступеней (эшелонов), которое происходит автоматически, если чиновник не имеет взысканий. Психологически госслужащий постоянно находится в процессе карьерного роста, всегда мотивирован, а руководитель имеет возможность этой мотивацией управлять.

- ✓ Нематериальное поощрение
- ✓ Кроме гибкой системы оплаты труда для американских компаний характерным является использование нематериальных способов мотивации работников. Персоналу, как правило, доступны:
 - ✓ медицинская страховка, которую оплачивает работодатель;
 - ✓ курсы повышения квалификации;
 - ✓ бесплатные обеды;
 - ✓ корпоративные праздники;
 - ✓ совместные поездки.
- ✓ Средний возраст большей части персонала – младше сорока лет. Это семейные люди, у которых подрастают дети. Поэтому администрации позволяет работать по гибкому графику, помогает подбирать нянь и помощников по дому, организует корпоративные ясли и детские сады, устраивает семейные праздники.

- ✓ Материальное поощрение
- ✓ Система мотивацией персонала в Соединенных Штатах базируется на системе оплаты труда. Чаще всего американские работодатели начисляют зарплату по сдельно-премиальной схеме: почасовая оплата плюс различные модификации премий. Наиболее распространенными вариантами премирования в США являются схемы участия сотрудников в прибыли по системе Скэнлона и системе Раккера.



- ✓ **Профессиональное поощрение**
- ✓ Еще один способ мотивации персонала по-американски – начисление зарплаты в соответствии с количеством освоенных профессий и уровнем квалификации. За каждую новую специальность сотруднику начисляют баллы. Чтобы получить прибавку к зарплате, сотрудник должен набрать определенное количество баллов. Преимущества расчета зарплаты на основе квалификации:
- ✓ мобильность сотрудников внутри компании;
- ✓ сокращение штата наемных работников за счет собственных квалифицированных кадров;
- ✓ отсутствие промежуточных уровней управления;
- ✓ повышение качества работы и производительности труда;
- ✓ экономия материальных и людских ресурсов, затраченных на единицу продукции.



1. <https://www.usconstitution.cc/> - конституция США
2. <http://www.grants.gov> – портал, позволяющий госорганам размещать информацию о предоставляемых ими грантах.
3. «Электронное правительство» - <http://www.egov.gov>
4. <http://www.golearn.gov> – портал обучения государственных служащих.
5. <http://www.govbenefits.gov> – портал, позволяющий получить информацию о льготах и подать на них заявки.

Благодарим за внимание!