

Здравствуйте, гости, одноклассники. Вашему вниманию представляется работа на тему – «Совершенствование системы нематериальной мотивации государственных гражданских служащих (на примере Управления Роскомнадзора по Владимирской области)».

Итак, **целью** подходы к нематериальной мотивации государственных гражданских служащих в рамках совершенствования кадровой политики на государственной гражданской службе.

Задачи исследования:

- изучить подходы к исследованию трудовой мотивации и проанализировать специфику профессиональной деятельности в сфере государственной гражданской службы;
- проанализировать особенности эффективного стимулирования государственных гражданских служащих и специфику нематериальной мотивации государственных гражданских служащих;
- проанализировать структуру мотивации государственных гражданских служащих на примере Управления Роскомнадзора по Владимирской области;
- разработать рекомендации по формированию, подходов к нематериальной мотивации в рамках совершенствования кадровой политики на государственной гражданской службе на примере Управления Роскомнадзора по Владимирской области.

До марта 2007 года полномочия по разрешительно-лицензионной работе, контролю и надзору в сфере связи и в области массовых коммуникаций были разделены между разными федеральными исполнительными органами власти Российской Федерации.

Управление при осуществлении своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральными конституционными законами, Федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, правовыми актами Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, изданными в пределах его компетенции, правовыми актами Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по вопросам, отнесенным к ее компетенции.

Управление осуществляет свою деятельность непосредственно и во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, с Управлением Роскомнадзора по Московской области, общественными объединениями и иными организациями.

Управление осуществляет на подведомственной территории государственный контроль и надзор за деятельностью юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, физических лиц и редакций средств массовой информации на территории Владимирской области.

Управление обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну, осуществляет организацию и ведение гражданской обороны в территориальном органе, осуществляет формирование ежегодных планов деятельности и планов проведения плановых проверок юридических лиц (их филиалов, представительств, обособленных подразделений) и индивидуальных предпринимателей.

По состоянию на 01.05.2021 вакансий в Управлении нет, однако Управлением объявлен конкурс на включение в кадровый резерв старшей и ведущей групп должностей государственной гражданской службы.

В конкурсе могут принять участие граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие русским языком, имеющие высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности.

Мотивация играет ведущую роль в процессе самореализации личности в профессиональной деятельности. В этой связи неслучайно, что мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих рассматривается как неотъемлемая часть, любой реформы государственной службы, как в нашей стране, так и за рубежом.

В целях формирования системы мотивации персонала, государственной гражданской службы было проведено исследование, позволяющее выявить ведущую мотивацию государственных гражданских служащих, а также факторы, влияющие на проявление личностью той или иной мотивации поведения. Исследование проводилось в Управлении Роскомнадзора по Владимирской области и было выложено в открытом доступе на сайте Управления, всего в исследовании приняло участие 52 человека.

Выбирая государственную службу, респонденты в первую очередь ориентировались на возможность получения профессионального опыта, интересное содержание выполняемой работы, престиж и авторитет гос. службы, возможность получения профессионального опыта и стремление реализовать себя в управлении.

Каждый третий опрошенный, поступая на государственную гражданскую службу, полагал, что данная работа дает чувство стабильности и уверенности в будущем.

В целом мотивы стабильности и защищенности являлись доминирующими при выборе данной профессиональной деятельности.

На первый план выступает уже содержание труда, то есть собственно мотивы трудовой деятельности. Не меньшие оценки получил мотив стабильности и социальной защищенности. Несмотря на постоянные реорганизации и угрозы сокращения государственные служащие называют защищенность в качестве важнейшей ценности своей профессиональной деятельности. Третье место в структуре мотивов занимают специфические мотивы, связанные со смыслом труда госслужащего - это мотивы социальной значимости и участия в решении проблем общества.

Несколько с другой стороны действующие мотивы выявились при оценке возможностей, которые предоставляет текущая деятельность в органах власти.

Виды нематериальной мотивации для формирования лояльности и вовлеченности в работу ГГС, должны разрабатываться и внедряться локально на местах в министерствах, департаментах и других государственных, региональных и муниципальных учреждениях с целью создания условий для внутренней и внешней мотивации государственных гражданских служащих, от качественной и эффективной работы которых во многом зависит будущее российского государства.

На основе анализа структуры трудовой мотивации государственных гражданских служащих на примере Управления Роскомнадзора по Владимирской области было установлено:

1. подавляющее большинство коллектива ценит содержание труда и возможность проявить себя как профессионал в своей работе, а также возможность участия в решении проблем и обществе и высокую социальную значимость работы;
2. среди факторов, степень удовлетворенности которыми находится на высоком уровне, стоит отметить возможность профессионального развития, продвижения по службе, стабильность социального положения, интересную творческую работу;
3. в качестве факторов, способствующих продвижению на гос. службе, лишь 2/3 сотрудников выделили результаты профессиональной деятельности, около половины - получение дополнительного профессионального образования, и более трети - хорошие отношения с начальством;
4. в качестве основных жизненных устремлений ГГС выделяют самореализацию (52% респондентов), возможность быть полезным обществу (40%), добиться признания и успеха в жизни (36%), а также воспитать детей (внуков) и сохранить здоровье (44 и 42% соответственно);
5. 70% респондентов высоко оценивают важность возможности профессионального развития и повышения квалификации на рабочем месте.

На основе проведенного анализа трудовой мотивации государственных гражданских служащих была разработана система нематериальной мотивации, базирующаяся на рейтинговой (бальной) системе учета заслуг, которая реализует в себе основные факторы нематериальной мотивации, актуальных в коллективе Управления Роскомнадзора по Владимирской области.

При умелом внедрении и совмещении упомянутых выше подходов к нематериальной мотивации на базе рейтинговой (бальной) оценки эффективности труда будут достигнуты следующие цели:

1. сохранение и повышение лояльности, вовлеченности и приверженности государственных гражданских служащих к своей профессиональной деятельности;
2. улучшение психологического климата в коллективе;
3. улучшение отношения к начальству;
4. реализация выявленных факторов трудовой мотивации в коллективе;
5. повышение общей эффективности профессиональной деятельности служащих;
6. повышение удовлетворенности сотрудников своей деятельностью;
7. как конечный результат - повышение общего качества работы государственных гражданских служащих, уменьшение коррупционной составляющей в их деятельности, создание возможностей для их самореализации, личностного и профессионального роста, достижения успеха, благополучия и признания.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.