

На правах рукописи



ЛОБЦОВА Оксана Викторовна

**УПРАВЛЕНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
ЧИТИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Специальность 22.00 08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Чита 2007

На правах рукописи



ЛОБЦОВА Оксана Викторовна

**УПРАВЛЕНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
ЧИТИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Специальность 22 00 08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Чита 2007

Работа выполнена на кафедре государственного, муниципального управления и политики ГОУ ВПО «ЧИТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Научный руководитель кандидат исторических наук, профессор
Аленочкин Василий Иванович

Официальные оппоненты доктор педагогических наук, профессор
Швецов Михаил Юрьевич

кандидат социологических наук
Артюшенкова Елена Владимировна

Ведущая организация **Бурятский государственный университет**

Защита состоится «14» ноября 2007 г в 10 часов на заседании диссертационного совета К 212 299 03 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук при Читинском государственном университете по адресу: 672039, г Чита, ул. Александро-Заводская, 30, зал заседаний ученого совета

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «ЧИТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Автореферат разослан «13» октября 2007 г

Автореферат размещен на официальном сайте ГОУ ВПО «ЧИТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» [http //www chitgu ru](http://www.chitgu.ru)

«12» октября 2007 г

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор социологических наук



Романова Н П

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Мировой опыт показывает, что усиление внимания к трудовой деятельности человека, стимулированию эффективной работы во многом предопределяет успешное развитие общества и государства. Для России перестройка, а затем и череда реформ по времени совпали с моментом общецивилизационного выбора многих государств того, как нужно организовывать эффективную систему управления, как нацеливать ее на конкретный результат, насыщать управление современными технологиями, придавая ей гибкость, делая ее доступной для граждан.

В Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию (2003 г.) отмечалось «Конкурентоспособным должно быть у нас все – товары и услуги, технологии и идеи, бизнес и само государство, частные компании и государственные институты, предприниматели и государственные служащие, студенты, профессора, наука и культура»¹

Быстро меняющиеся социально-экономические условия современного мира ставят перед государственной службой новые цели и задачи, несопоставимые по своим масштабам, сложности и комплексности, с задачами государства в прежние века. 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.

Способность системы государственной службы эффективно выполнять свои функции напрямую зависит от системы стимулов,

¹Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 25 апреля 2003 г. Стенограмма выступления – М. Известия, 2003 – С. 23

побуждающих государственных служащих действовать в рамках закона, предоставляя качественные публичные услуги населению

Реформирование государственной гражданской службы, как одного из видов государственной службы Российской Федерации, а соответственно и субъектов РФ, является одним из приоритетных направлений современного государственного строительства и повышения эффективности государственного управления. Одной из центральных проблем, решить которые призвана проводимая в стране реформа, является проблема стимулирования и повышения эффективности труда государственных служащих.

Необходимость качественных изменений на государственной гражданской службе в частности актуализирует исследование проблем стимулирования труда гражданских служащих.

Степень научной разработанности проблемы: Проблема стимулирования труда находится на стыке следующих наук социального управления, социологии и экономики труда, социологии управления, менеджмента, управления персоналом. Методологической основой выступают теории А. Маслоу, Э. Мэйо, Э. Лоулера, Л. Портера, Г. Саймона, Ф. Тейлора, Ф. Херцберга².

В российской действительности впервые на научное управление указал В. Г. Афанасьев³, подразумевая приведение субъективной деятельности людей в соответствие с объективными потребностями общественного развития, где постоянно сопоставляются и оцениваются усилия людей и полученные результаты.

²Herzberg, F. One More Time: How Do You Motivate? / F. Herzberg // Harvard Business Review, 1968 – January-February – pp. 56-57, Классики менеджмента / Под ред. М. Уорнера / Пер. с англ. Под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб: Питер, 2001 – 960 с.; Маслоу, А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу – СПб: Евразия, 2001 – 240 с.; Maslow, A. Theory of Human Motivation / A. Maslow // Psychological Review, 1943 – no. 50 – pp. 370-396; Саймон, Г. Науки об искусственном / Г. Саймон пер. с англ. Э. Л. Наппельбаума – М.: Мир, 1972 – 148 с.; Саймон, Г., Смитбург, Д., Томпсон, В. Менеджмент в организациях / Г. Саймон, Д. Смитбург, В. Томпсон – М.: Экономика, 1995 – 560 с.; Тейлор, Ф. Менеджмент / Ф. Тейлор – М.: Экономика, 1992 – 365 с.

³Афанасьев, В. Г. Человек в управлении обществом / В. Г. Афанасьев – М.: Политиздат, 1977 – 372 с.

Изучению системы и процессов социального управления посвящены труды ЮК Аксененко, ВИ Аленочкина, ГВ Атаманчука, АГ Гладышева, ВВ Глушенко, ВИ Добренькова, ЯВ Зеленевского, ВН Иванова, ВИ Кнорринг, АИ Кравченко, ВД Могилевского, АВ Панкрухина, ВИ Патрушева, ГВ Щекина, ВА Ядова⁴

Проблемам управления социальными процессами, а также повышения эффективности управленческой деятельности в своих работах уделяли внимание такие авторы как ЕВ Артюшенкова, ОА Астраханцева, АИ Варьянов, ВИ Дибирдеев, РН Каргина, ВА Лапина, МЮ Швецов⁵

Проблемы стимулирования труда, виды стимулов и их взаимосвязь изучались такими известными учеными, экономистами и социологами как ЗС Богатыренко, МВ Веденяхин, ЕЕ Вендеров, ОС Виханский,

⁴Аксененко, ЮН Социология и технология управления / ЮН Аксененко ВН Каспарян, СИ Самыгин [и др.] – Ростов-на-Дону Феникс, 2001, Аленочкин, ВИ Социология управления / ВИ Аленочкин – Чита ЧитГУ, 2004 – 245 с, Атаманчук, ГВ Управление – фактор развития (размышления об управленческой деятельности) / ГВ Атаманчук – М Экономика, 2002 – 567 с, Глушенко, ВВ Исследование систем управления социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования / ВВ Глушенко, ИИ Глушенко – Железнодорожный – ООО НПЦ «Крылья» 2000 – 416 с Добреньков, ВИ Методы социологического исследования / ВИ Добреньков, АИ Кравченко – М ИНФРА-М, 2006 – 768 с Зеленевский, Я Организация трудовых коллективов (Введение в теорию организации и управления) / Я В Зеленевский, – М Прогресс, 1971 – 340 с, Иванов, ВИ Основы социального управления / АГ Гладышев, ВН Иванов, ВИ Патрушев [и др.], под ред ВН Иванова – М Высшая школа, 2001 – 269 с, Кнорринг, ВИ Основы искусства управления / В И Кнорринг – М Дело, 2003 – 328 с, Могилевский, ВД Методология систем / ВД Могилевский – М Экономика, 1999 – 248 с, Щекин, Г Социальное управление как система / Г Щекин // Проблемы теории практики управления – 1997 – № 2 – С 114-121, Ядов, ВА Социологическое исследование методология, управление, методы / В Я Ядов – М Наука, 1987

⁵Артюшенкова, ЕВ Управление миграционными процессами России и Китая в современных условиях (региональный аспект) автореф дис канд соц. наук (22 00 08) / ЕВ Артюшенкова, Читинский государственный университет – Чита, 2005 – 26 с, Астраханцева, ОА Эффективность управленческой деятельности в службе занятости населения (на материалах Читинской области) автореф дис канд соц наук (22 00 08) / ОА Астраханцева, Читинский государственный университет – Чита, 2006 – 24 с, Варьянов, АИ Управление занятостью и основные направления его совершенствования в субъекте РФ (на материалах Читинской области) автореф дис канд соц наук (22 00 08) / АИ Варьянов, Читинский государственный университет – Чита, 2005 – 26 с, Дибирдеев, ВИ Совершенствование механизма управления территориальным органом государственной статистики организационные и кадровые аспекты автореф дис канд экон наук (08 00 05) / ВИ Дибирдеев, – Иркутск 2005 – 25 с, Каргина РН Управление развитием трудовых ресурсов как фактор взаимодействия в системе подготовки кадров (на примере Читинской области) автореф дис канд соц наук (22 00 08) / РН Каргина, Читинский государственный университет – Чита, 2007 – 23 с, Лапина, ВА Совершенствование государственной службы в системе государственного управления субъекта РФ автореф дис канд полит наук (23 00 02) / ВА Лапина, Читинский государственный университет – Чита, 2004 – 22 с Бейдина, ГЕ, Швецов, МЮ Социальная безопасность региональные аспекты / ГЕ Бейдина МЮ Швецов – Чита ЧитГТУ, 2001 – 181 с

Н А Волгин, Б М Генкин, Е П Ильин, А Я Кибанов, А И Наумов, О В Ромашов, В И Плакся, И П Поварич, В К Феднинн, С А Шапиро⁶

Проблемам организации оплаты труда посвящены труды исследователей Н А Волгина, Е И Капустина, Ю И Кокина, В Ф Майера, Т Д Макаренко, В П Пашуто, П Ф Петроченко, В И Плакся, Г П Шабановой, Р А Яковлева⁷ и других

Исследованию аспектов функционирования и реформирования государственной службы на современном этапе посвящено множество работ, носящих практический характер

Исторические аспекты развития государственной службы в России в своих работах затрагивают Т Г Архипова, Г В Атаманчук, В В Барышев, В М Зубов, В О Ключевский, А Ф Ноздрачев, С М Соловьев⁸

⁶Богатыренко З С Совершенствование организации труда эффективность и стимулы / З С Богатыренко – М Экономика, 1984 – 180 с, Веденяхин, В М Правовые стимулы понятие, виды / В М Веденяхин // Правоведение -- 1992 – № 1 – С 25-34, Вендеров, Е Е Психологические проблемы управления / Е Е Вендеров – М Экономика, 1969 – 215 с, Виханский О С Менеджмент человек, стратегия, организация, процесс / О С Виханский, А И Наумов – М Гардарики, 1996 – 416 с Волгин, Н А Доходы и занятость мотивационный аспект / Н А Волгин, В И Плакся – М НИИ труда, 1994 – 262 с, Волгин, Н А Оплата труда производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н А Волгин – М Издательство «Экзамен», 2004 – 224 с, Генкин, Б М Экономика и социология труда / Б М Генкин – М Норма-ИНФРА-М, 2004 – 431 с, Ильин, Е П Мотивация и мотивы / Е П Ильин – СПб Питер, 2004 – 280 с, Ромашов, О В Социология труда / О В Ромашов – М Гардарики, 2001 – 320 с Феднинн, В К Взаимосвязь материальных и моральных стимулов к труду / В К Феднинн – М Экономика, 1971 – 44 с, Шапиро, С А Мотивация и стимулирование персонала / С А Шапиро – М Кнорус 2005 – 268 с

⁷Баткаева, И А Организация заработной платы / И А Баткаева – М ГУУ, 2005 – 42 с, Волгин, Н А Доходы и занятость мотивационный аспект / Н А Волгин, В И Плакся – М 1994 – 262 с, Капустин Е И Качество труда и заработная плата / Е И Капустин, М «Мысль», 1964 – 333 с, Кокин, Ю Основы политики доходов и заработной платы на перспективу / Ю Кокин // Человек и труд – 2001 – № 1 – С 56-67, Макаренко, Т Д Проблемы формирования рыночного механизма регулирования оплаты труда / Т Д Макаренко – Иркутск ИГЭА, 1998 – 188 с, Пашуто, В П Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В П Пашуто – М КНОРУС, 2005 – 320 с, Петроченко, П Ф Влияние научно-технического прогресса на содержание и организацию труда / П Ф Петроченко – М Мысль, 1975 – 230 с, Шабанова, Г П Система оплаты труда и компенсации на предприятии / Г П Шабанова – М ДНК, 2001 – 192 с; Яковлев, Р А Концепция реформирования заработной платы / Р А Яковлев – М НИИ труда, 1998 – 125 с

⁸Архипова, Т Г История государственной службы в России XVIII – XX вв / Т Г Архипова – М РГГУ, 2001 – 230 с, Атаманчук, Г В Сущность государственной службы история, теория, закон, практика / Г В Атаманчук – М РАГС, 2003 – 272 с, Барышев, В Российская государственная служба с петровских времен до наших дней / В В Барышев, Т Журавлева // Человек и труд – 2002 – № 1 – С 18-24, Зубов, В Материальное обеспечение российских чиновников (вторая половина XIX – начало XX вв) / В Зубов // Государственная служба – 2006 – № 6 – С 82-87, Ключевский, В О Курс русской истории [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://www.magister.ru/library/kluchev/49.htm>, свободный, Ноздрачев, А Ф Государственная служба / Ноздрачев А Ф – М Статут, 1999 – 592 с, Соловьев, С М История России с древнейших времен [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://www.magister.ru/library/solov/03р3.htm>, свободный

Авторами работ, отражающих различные аспекты функционирования государственной службы в целом и гражданской службы в частности, являются С Аминев, А Андреев, Д Аршакия, Г Атаманчук, И Барциц, Л Бызов, Л Вагина, А Варьянов, Н Волгин, В Граждан, С Дубик, В Егоров, В Лапина, Ф Лейн, А Облонский, О Митрошенков, А Ноздрачев⁹ Это, как правило, люди, которые сами состоят или состояли на государственной службе и знают проблемы изнутри, а также ученые, чей вклад в научные разработки по проблемам государственной службы невозможно не отметить

Однако проблемам оплаты и стимулирования труда государственных служащих уделяется недостаточно внимания Возможно это связано с тем, что еще не велики наработки в этой области Лишь немногие авторы затрагивают эти острые проблемы, среди них Л Вагина, Н Волгин, В Граждан¹⁰

⁹Аминев, С Государственных служащих нужно готовить со школьной скамьи / С Аминев // Государственная служба – 2006 – № 4 – с 21-27, Андреев, А Российское общество запрос на нравственность и компетентность / А Андреев // Государственная служба – 2006 – № 1 – С 25-31, Аршакия Д Эффективность государственного управления / Д Аршакия // Проблемы теории и практики управления – 2006 – № 8 – С 24-30, Астахова, Н Идеология государственной службы / Н Астахова // Государственная служба – 2006 – № 3 С 29-33, Атаманчук, Г В Сущность государственной службы история теория, закон, практика / Г В Атаманчук – М РАГС, 2003 – 272 с., Барциц, И О перспективах научных исследований государственной службы РФ / И Барциц // Государственная служба – 2007 – № 3 – С 57-66, Бызов, Л Г Бюрократия при Путине – субъект развития или его тормоз / Л Г Бызов // Социс – 2006 – № 3 – С 21-34, Волгин, Н А Оплата труда производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н А Волгин – М Издательство «Экзамен», 2004 – 224 с., Волгин, Н А, Вагина, Л Оплата труда государственных гражданских служащих / Н А Волгин, Л Вагина // Государственная служба – 2007 – № 1 – С 53-63, Государственная служба (комплексный подход) / А В Оболонский А Г Барабашев [и др] – М Дело, 1999 – 440 с., Граждан В Какая модель управления государственной гражданской службой нам нужна? / В Граждан // Власть – 2005 – № 12 – С 3-12, Дубик С Государственная служба Российской Федерации основные направления реформирования и развития / С Дубик // Государственная служба – 2006 – № 2 – С 45-52, Егоров, В Государственная власть и государственная служба в России к новому качеству / В Егоров // Государственная служба – 2006 – № 5 – С 11-23, Лапина, В А Совершенствование государственной службы в системе государственного управления субъекта РФ автореф дис канд полит наук (23 00 02) / В А Лапина, Читинский государственный университет – Чита, 2004 – 22 с., Lane, Frederick S Current Issues in Public Administration / F S Lane – New York St Martin's Press, 1994 – 474 p., Митрошенков, О А Гражданская служба в России в оценках экспертов и населения / О А Митрошенков // Социс – 2006 – № 8 – С 15-21, Ноздрачев, А Ф Государственная служба / А Ф Ноздрачев – М Статут, 1999 – 592 с

¹⁰Волгин, Н А Оплата труда производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н А Волгин – М Издательство «Экзамен» 2004 – 224 с., Волгин Н А, Вагина Л Оплата труда государственных гражданских служащих / Н А Волгин, Л Вагина // Государственная служба – 2007 – № 1 – С 53-63, Граждан, В Какая модель управления государственной гражданской службой нам нужна? / В Граждан // Власть – 2005 – № 12 – С 3-12

Некоторые авторы анализируют зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда государственных служащих, среди которых И Барциц, Л Берестова, А Жуков, В Мальцев, Т Парфенова¹¹

Данная работа продолжает расширять область знаний, касающуюся поиска путей развития системы управления гражданской службой и применения современных методов управления в данной сфере

Объектом исследования выступают гражданские служащие исполнительных органов государственной власти Читинской области

Предметом исследования является управление стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области

Целью диссертационного исследования является комплексный анализ управления стимулированием труда гражданских служащих и выявление его особенностей с учетом региональной специфики

Достижение поставленной цели в ходе исследования требует решения следующих задач:

1) рассмотреть виды стимулов, их роль в трудовой деятельности людей, а также особенности организации управления стимулированием труда, уточнить понятие «стимулирование труда»,

2) уточнить понятие «заработная плата», ее значение как одного из основных способов стимулирования труда и возможность применения в отношении гражданских служащих,

3) исследовать и выявить основные механизмы управления стимулированием труда гражданских служащих Российской Федерации и исполнительных органов государственной власти Читинской области,

¹¹ Барциц, И Новое в законодательстве Китайской Народной Республики о государственной службе / И Барциц // Государственная служба – 2006 – № 5 – С 131-141, Жуков, А, Берестова Л Европейская практика оплаты труда в органах государственного управления / А Жуков, Л Берестова // Государственная служба – 2006 – № 3 – С 149-158, Мальцев, В ФРГ что влияет на размер заработной платы работника / В Мальцев // Человек и труд – 2006 – № 4 – С 18-26, Парфенова, Т Японская система оплаты труда опыт адаптации к российским условиям / Т Парфенова // Человек и труд – 2006 – № 6 – С 52-53

4) провести анализ управления стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области и сформулировать практические рекомендации с целью повышения эффективности их служебной деятельности

Гипотеза исследования заключается в том, что основой управления стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области является целенаправленная политика применения таких материальных и моральных стимулов к труду как интерес к государственной службе, оплата труда и перспективы карьерного роста, разрабатываемая на трех уровнях власти федеральном, региональном и уровне органа исполнительной власти

Теоретико-методологической базой исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых, непосредственно связанные с проблемами мотивации и стимулирования труда

При разработке теоретических положений стимулирования труда использованы разнообразные источники данных в области применения материальных, моральных, социальных, административных стимулов к труду, что во многом определило выбор методов исследования

В работе использованы следующие методы социологических исследований историко-логический, системный метод, метод экспертных оценок и метод сравнения, анализ нормативно-правовых актов, а также опрос – выборочное анкетирование

Информационную и эмпирическую базу исследования составляют нормативно правовые акты Российской Федерации и Читинской области, касающиеся государственной службы в общем и гражданской службы в частности, статистические данные о кадровом составе государственной гражданской службы Российской Федерации и ее субъектов, Государственного комитета по статистике РФ, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Читинской области,

Администрации Читинской области, материалы монографий, авторефератов диссертационных исследований, периодических изданий, научно-практических конференций, Интернет ресурсы, материалы исследований, проводившихся Российской академией государственной службы при Президенте Российской Федерации по проблемам государственной службы¹², результаты анкетного и экспертного опроса гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области по проблемам оплаты и стимулирования труда, проведенного диссертанткой

Достоверность исследования подтверждается сравнением результатов исследований, проводимых Российской академией государственной службы при Президенте Российской Федерации и Управлением государственной службы и кадров аппарата Администрации Читинской области, по некоторым вопросам государственной службы в исполнительных органах власти субъектов Российской Федерации

Научная новизна работы заключается в следующем:

- 1) обобщены стимулы к труду гражданских служащих, обосновано и уточнено понятие «стимулирование труда» применительно к гражданским служащим,
- 2) дано авторское определение понятия «заработная плата», обоснована неприменимость данного понятия на гражданской службе,
- 3) применен авторский подход к разработке показателей измерения качества, результативности труда, сутью которого является установление четкой взаимосвязи между результатами труда и его поощрением,

¹²Социологическим центром Российской Академии государственной службы при Президенте РФ в октябре 2003 г проводились выборочные социологические опросы экспертов в качестве которых выступали работники исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации Государственная служба и гражданское общество в условиях проведения административной и судебно-правовой реформ, Государственная служба взгляд изнутри и извне, Реформа государственной службы предпосылки и проблемы

4) даны рекомендации по повышению эффективности труда гражданских служащих Читинской области на основе образовательного процесса

На защиту выносятся следующие положения:

1) в Российской Федерации наблюдается разрыв между уровнями государственной гражданской службы федеральным и уровнем субъектов РФ, что ведет к значительным различиям в материальном обеспечении гражданских служащих двух уровней, когда оплата труда гражданских служащих субъектов РФ превышает оплату труда федеральных гражданских служащих,

2) результаты социологического исследования показали, что среди гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области существует недовольство отсутствием взаимосвязи между оплатой труда и фактическими результатами (а это одна из проблем, которые призвана решить реформа государственной гражданской службы),

3) управление стимулированием труда государственных гражданских служащих исполнительных органов власти Читинской области должно основываться на трех основных факторах, имеющих приоритетное значение для гражданских служащих с целью повышения эффективности их труда интерес к гражданской службе, оплата труда перспективы карьерного роста,

4) управление стимулированием труда гражданских служащих Читинской области требует интеграции усилий как на федеральном, региональном уровнях, так и уровне государственных органов (организаций)

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в социально-практическом обосновании принципов управления стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов

власти на уровне субъекта РФ – Читинской области. В частности, в работе проведен исторический анализ использования стимулов к труду на государственной службе российского государства, сформирован социальный портрет современного среднестатистического гражданского служащего исполнительного органа государственной власти Читинской области, разработаны рекомендации по повышению эффективности стимулирования труда на гражданской службе исполнительных органов власти Читинской области.

Полученные результаты исследования могут быть использованы руководителями органов власти при разработке систем управления стимулированием гражданских служащих. Кроме того, материалы могут применяться в учебных курсах «Система государственного и муниципального управления», «Государственная служба в России», «Организация работы кадровых служб», «Управление персоналом», «Социальное управление».

Апробация результатов исследования. Различные аспекты диссертационного исследования были изложены в 8 научных публикациях автора. Основные идеи и положения апробированы в докладах автора на III научно-практической конференции студентов и преподавателей (Чита, 2004 г), на VI Всероссийской научно-практической конференции «Кулагинские чтения» (Чита, 2006 г). Результаты исследования докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры государственного, муниципального управления и политики Читинского государственного университета.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих 6 параграфов, заключения, списка использованной литературы (209 наименований) и 11 приложений. Объем диссертации 155 стр., включено 18 таблиц и 9 схем.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность проблемы, определены степень научной разработанности темы, объект и предмет, цель и задачи исследования, сформулированы гипотеза, дается характеристика теоретико-методологической, информационной и эмпирической базы исследования, подтверждается достоверность, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, представлены положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробации полученных результатов

Первая глава **«Теоретико-методологические основы управления стимулированием труда гражданских служащих»** посвящена исследованию теоретических основ стимулирования труда видам стимулов, заработной плате, методам управления стимулированием труда гражданских служащих

В параграфе 1.1 **«Содержание и организация управления стимулированием труда: материальные и нематериальные стимулы»** обобщены некоторые мотивационные теории, исследованы научные подходы к пониманию стимулирования труда, рассмотрены различные подходы к классификации стимулов, обоснована необходимость организации управления стимулированием труда

Стимулами к труду можно считать внешние воздействия на человека (группу, организационную систему) – экономические, политические, правовые, экономические, технико-технологические, социально-психологические и другие, так или иначе, направленно влияющие на процесс и результаты трудовой деятельности

По нашему мнению, стимулирование труда гражданского служащего – это совокупность экономических, организационных и социально-психологических рычагов внешнего воздействия на служащего,

учитывающих его внутренние побудительные мотивы и направленных на обеспечение заинтересованности гражданского служащего в результатах труда, соответствующих цели организации, региона, государства

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 служащий будет расходовать свои силы.

Отсюда, одной из задач любой организации, региона и государства в целом является создание адекватного механизма управления стимулированием труда, т.е. системы приведения отобранных стимулов в определенное соподчинение, обеспечивающее достижение целей организации. При этом предпочтительными являются стимулы, связанные с потребительскими, экономическими, социальными, профессиональными, материальными, моральными, познавательными, оздоровительными, духовными, эстетическими, творческими интересами.

Имеется достаточно теоретических и экспериментальных наработок, которые, с одной стороны, свидетельствуют о том, что стимулы привлекают все большее внимание исследователей и практиков и они высоко оцениваются как фактор развития человека и общества, а с другой – позволяют уже сегодня ими пользоваться для улучшения управления человеческой деятельностью. Между тем, именно стимулирование является первичной и главной частью управления, о чем свидетельствует богатейшая мировая и отечественная традиции изучения управленческих проблем.

Формирование практических механизмов оптимального управления процессами стимулирования труда – ключевое условие успешного развития организационных систем.

В параграфе 1.2 «Заработная плата как основная форма управления стимулированием труда» проводится анализ понятия «заработная плата», раскрываются функции, принципы ее организации, значение для человека, общества и государства

На современном этапе развития нашего государства определение заработной платы в нормативной литературе учитывает человеческий фактор. Приоритетными становятся квалификация работника, сложность и качество выполняемых работ, уделяется внимание стимулированию труда, как залогом эффективной реализации трудового человеческого потенциала.

На основе анализа различных трактовок заработной платы, дано собственное определение *заработная плата – это сумма средств, выраженная в денежной форме, которая отражает качество, количество и сложность затраченного труда и является стоимостным эквивалентом объема жизненных средств необходимых для воспроизводства рабочей силы в условиях рыночных отношений*

Придерживаясь мнения Н.А. Волгина, выделим следующие основные функции заработной платы¹³: воспроизводственную, стимулирующую, социальную.

По нашему мнению, заработная плата выполняет еще и статусную функцию.

Анализ показывает, что заработная плата в действительности занимает значительное место в системе стимулирования труда. Тем не менее, на сегодняшний день актуальна и концепция «психологического человека», сформировавшаяся в рамках доктрины «человеческих отношений». Согласно этой концепции решающее влияние на повышение эффективности труда оказывают не материальные, а именно психологические и социальные факторы. Так, для некоторых категорий

¹³Волгин, Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин – М: Издательство «Экзамен», 2004 – С. 21

работников, прежде всего, бюджетной сферы (образование, здравоохранение, государственная служба, культура и спорт), первостепенное значение имеет не заработная плата, а общественная значимость труда, смысл и содержание выполняемой работы. Таких людей комплекс моральных и организационных стимулов (карьерный рост, награждение грамотами и дипломами, присвоение почетных званий, освещение в прессе и т.п.) вдохновляет на трудовую деятельность.

Кроме того, по нашему мнению, сама формулировка «заработная плата» не применима на государственной службе в связи со спецификой профессиональной служебной деятельности.

Параграф 13 «Методы управления стимулированием труда гражданских служащих» посвящен исследованию некоторых аспектов стимулирования труда государственных служащих в истории России, а также основам функционирования государственной гражданской службы в Российской Федерации.

В связи с проходящей в стране реформой государственной службы, в рамках которой материальные стимулы выступают одним из главных средств обеспечения эффективности деятельности гражданских служащих, представляет интерес изучение опыта организации и функционирования системы материального обеспечения чиновничества, сложившейся в Российском государстве. С момента зарождения государственной службы в России применялись различные способы стимулирования труда служащих.

Как показывает история, в значительной степени успех реформ зависит от создания систем стимулов для государственных служащих в достижении общественно значимых целей.

Только сейчас начинает формироваться системный подход к управлению государственной службой и соответственно к стимулированию повышения эффективности труда гражданских

служащих. Набегившаяся тенденция свидетельствует об установлении зависимости между результатами и оплатой труда федеральных гражданских служащих. Субъекты РФ вправе сами определить должности своей гражданской службы, оплата труда по которым будет осуществляться по показателям эффективности и результативности.

В каждом субъекте РФ ведется поиск рациональных методов и способов управления государственной гражданской службой и внедрение их на практике.

Вторая глава «**Методика стимулирования труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области**» посвящена исследованию управления стимулированием труда гражданских служащих исполнительной власти региона, обобщению результатов исследования и разработке рекомендаций по повышению эффективности труда гражданских служащих.

В параграфе 2.1 «**Гражданская служба Читинской области: структура и численность исполнительных органов государственной власти**» анализируются нормативно-правовые акты, регулирующие функционирование гражданской службы региона, приводится и анализируется численность и структура гражданских служащих, а также рассматривается система управления государственной службой Читинской области, которая представлена Управлением государственной службы и кадров аппарата Администрации Читинской области.

Анализируя структуру Управления государственной службы и кадров, можно констатировать, что в Читинской области уделяется огромное внимание такому моральному стимулу как награждение почетными медалями, званиями и т.п., так как для этого создан отдел наград.

Следует отметить постепенное «омолаживание» кадров гражданской службы в среднем с 43 в 2005 г. до 42 лет в 2006 г. Согласно официальным

данным, на 01 01 2007 г средний возраст гражданских служащих составил 35,2 года¹⁴ Кадры гражданской службы исполнительной власти Читинской области требуют повышения квалификации, поскольку обнаруживается нарушение законодательства в отношении требований высшего образования по некоторым категориям должностей

Проанализировав кадровое состояние на гражданской службе исполнительных органов государственной власти за 2005–2006 гг, можно составить образ среднестатистического гражданского служащего женщина 43 лет, поступившая на государственную службу около 8 лет назад, имеющая высшее финансовое образование, замещающая должность старшей группы, выполняющая работу, связанную с разработкой нормативно-правовых актов, принятием некоторых самостоятельных управленческих решений

На фоне общего сокращения числа гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области основные тенденции, характерные для страны в целом, сохраняются и в нашем регионе Вот некоторые из них

- процентное соотношение численности мужчин и женщин на гражданской службе исполнительных органов государственной власти сохраняется с преобладанием женщин (73 %),
- наибольшее число гражданских служащих находятся в возрасте 40–49 лет и имеют стаж 15 лет и более

Необходимо отметить достаточно негативную тенденцию, что за прошедшие два года в Читинской области значительно сократилось число гражданских служащих, имеющих стаж более 15 лет

Реформирование государственной службы РФ не в полной мере затронуло Читинскую область, по причине дефицита областного бюджета

¹⁴ Численность и состав работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы Аналитическая записка – Чита Читастат, 2007 – С 7

мероприятия, запланированные мероприятия в областной программе «Реформирование государственной службы Читинской области (2003-2005 гг)», не были реализованы

Параграф 2.2 «**Организация управления стимулированием труда гражданских служащих исполнительной власти в регионе**» содержит программу проведенного исследования управления стимулированием труда гражданских служащих, анализ и интерпретацию полученных результатов. Кроме того, были проанализированы системы управления стимулированием труда гражданских служащих трех органов государственной власти региона.

В качестве эмпирического объекта исследования принимаются гражданские служащие тридцати исполнительных органов государственной власти Читинской области. В качестве метода эмпирического исследования выбран очный анкетный опрос (анкета состоит из 26 вопросов). Исследование является выборочным.

Генеральная совокупность составляет 1128 чел ($N=1128$) – численность гражданских служащих тридцати исполнительных органов власти Читинской области. Применяются три ступени отбора. На первой ступени генеральная совокупность разбивается на страты, в качестве которых выступают категории должностей: руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты. Как было выяснено, количество сотрудников по данным должностным категориям составляет: руководители – 157, помощники (советники) – 11, специалисты – 769, обеспечивающие специалисты – 191 чел.

Поскольку не имеется списка единиц генеральной совокупности (гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области), то метод случайного отбора не может быть применен. Необходимый объем выборки рассчитывался при доверительной

вероятности 95 % и доверительном интервале 5 %, выборка составляла 287 чел ($n=287$)

На второй ступени отбора определяется структура выборочной совокупности по категориям должностей с помощью метода квотной выборки. Таким образом, необходимо обследовать 287 гражданских служащих исполнительных органов государственной власти, которые распределились по категориям должностей следующим образом: руководители – 40, помощники – 3, специалисты – 195, обеспечивающие специалисты – 49 чел.

На третьей ступени с помощью списка исполнительных органов государственной власти методом случайного систематического отбора, где шаг выборки $k=4$, определяем органы исполнительной власти, куда необходимо обратиться. В выбранных органах анкеты заполнялись по мере нахождения нужных сотрудников на своих рабочих местах.

По результатам проведенного исследования, мы можем говорить о том, что существуют три основных фактора, привлекающих гражданских служащих к этому виду деятельности: интерес к работе, оплата труда, карьера, а значит, система управления стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти должна исходить именно из этого факта.

Кроме анкетирования гражданских служащих был проведен экспертный опрос руководителей 29 органов исполнительной власти Читинской области по проблемам оплаты и стимулирования труда, исключение составил руководитель Представительства Администрации Читинской области в г. Москва.

По результатам экспертного опроса мы пришли к следующим выводам:

1) большинство руководителей органов исполнительной власти интересуются аспектами внедрения систем поощрения работников своих

организаций, руководствуясь лишь нормами законов о государственной гражданской службе,

2) лишь некоторые руководители (следует особо отметить Комитет по управлению государственным имуществом Читинской области, Управление занятости по Читинской области) уделяют достаточное внимание проблеме стимулирования труда гражданских служащих разрабатываются и внедряются системы материального и морального поощрения работников, ведутся научно-исследовательские работы по этой проблеме,

3) было отмечено, что применение показателей оценки эффективности труда сделает управление стимулированием труда гражданских служащих более объективным

Управление стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти Читинской области осуществляется на федеральном, региональном уровне и внутри организации Основы управления стимулированием труда, закрепленные в Федеральном законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», являются «каркасом», на основе и в рамках которого, субъект РФ (Читинская область) и руководство организации (представитель нанимателя) выстраивают свою систему управления стимулированием труда гражданских служащих

Органы исполнительной власти Читинской области нуждаются в пересмотре своих подходов к проблемам оплаты и стимулирования труда гражданских служащих, но только после того, как федеральная программа реформирования гражданской службы РФ будет «спущена» на регионы

Параграф 23 «Механизмы и пути совершенствования управления стимулированием труда гражданских служащих с учетом образования Забайкальского края» содержит некоторые рекомендации

по повышению эффективности управления стимулированием труда гражданских служащих, среди которых мы отметили следующие

1) залогом эффективного функционирования любой системы является ее структура и методы управления, для гражданской службы система управления выступает важнейшим механизмом ее существования, развития и функционирования,

2) для повышения заинтересованности гражданских служащих в качественном выполнении своих обязанностей, необходимо размер денежного содержания поставить в зависимость от результатов труда и повышения уровня компетенции,

3) следует обосновать и выбрать главный конечный показатель, в зависимости от динамики которого должны изменяться должностные оклады руководителей исполнительных органов государственной власти, в качестве такого показателя можно рассматривать показатель экономического роста в регионе,

4) ключевым аспектом повышения результативности деятельности гражданских служащих становится создание объективной и комплексной системы индикаторов, отражающих выполнение должностных обязанностей,

5) необходимо пересмотреть образовательные стандарты в школе, целесообразно организовать лицейские классы по углубленному изучению государственного и муниципального управления, те необходимо сформировать вертикаль образования таким образом, чтобы весь образовательный процесс молодого человека был направлен на воспитание государственного гражданского служащего со школы

Эффективность служебной деятельности может считаться высокой, если служащий (руководитель) приложил особые усилия, выходящие за рамки обычных (работа, ориентированная на экономию затрат, потребителя), принял на себя дополнительные обязанности, помимо

обычных, или принимал участие в специальных проектах; хорошо справлялся со своими обязанностями, несмотря на неуккомплектованность персоналом, в течение достаточно длительного срока исполнял чьи-то обязанности

Обоснована необходимость пересмотра подходов к управлению стимулированием труда гражданских служащих в связи с предстоящим объединением Читинской области и Агинского Бурятского автономного округа в новый субъект Российской Федерации – Забайкальский край

Формирование системы управления государственной гражданской службой Забайкальского края пока не входит в планы Администрации Читинской области. Сохранится преемственность, а значит основным и единственным органом по управлению гражданской службой Забайкальского края станет преемник Управления государственной службы и кадров аппарата Администрации Читинской области. По словам заместителя начальника этого управления, в результате дефицита областного бюджета, мероприятия по реформированию государственной службы в регионе и созданию единой системы управления государственной службой в ближайшее время проводиться не будут, а органом по управлению государственной службой нового субъекта РФ станет аналогичный орган в аппарате Администрации будущего Забайкальского края.

В таком случае, функции по управлению стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов государственной власти и соответственно по повышению эффективности работы государственных органов, необходимо взять на себя непосредственным руководителям исполнительных органов власти, а также руководителям структурных подразделений. Для этого необходимо разрабатывать свои собственные системы стимулирования труда работников на основе передового отечественного и мирового опыта.

В **Заключении** подведены общие итоги проведенного исследования Обновленный институт государственной службы предполагает и повышенное внимание к проблемам стимулирования труда гражданских служащих Управление процессами стимулирования труда на сегодняшний день представлено обширными теоретическими наработками, практическими рекомендациями, но относительно именно гражданской службы такого запаса данных не существует

Проблема повышения эффективности труда гражданских служащих пронизывает все уровни иерархии государственных органов власти Российской Федерации В связи с этим подчеркивается необходимость эффективного стимулирования трудовой деятельности гражданских служащих как федерального, так и регионального уровней

Управление стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов власти Читинской области осуществляется в рамках действующего законодательства на трех уровнях: федеральном, региональном и уровне органа исполнительной власти

Проведенное нами исследование показало, что приоритетное значение для гражданских служащих исполнительных органов власти имеют следующие стимулы: интерес к государственной службе, оплата труда, перспективы карьерного роста

Управлять процессами применения этих стимулов призвана формирующаяся система государственной гражданской службы В субъектах Российской Федерации уже началась работа по формированию системы управления государственной гражданской службой, но сложность заключается в том, что ни на федеральном уровне, ни в регионах еще не сложился единый подход к определению организационно-правового статуса, структуры и функций этих органов

В Читинской области эта работа, к сожалению, не ведется по причине предстоящего объединения и формирования нового субъекта РФ

– Забайкальского края. Но в этом случае проблемы управления стимулированием труда государственных гражданских служащих Забайкальского края приобретают большую актуальность, поскольку одной из краткосрочных целей власти при укрупнении выступает решение кадровой проблемы.

Обществу остро необходим новый тип государственного служащего, который будет не просто узким профессионалом в своей сфере. Он должен быть человеком, понимающим глубокий смысл государственных целей и приоритетов, умеющим мыслить категориями государства и стоящим на страже интересов всего общества.

Таким образом, мы приходим к однозначному выводу о важности и необходимости управления стимулированием труда гражданских служащих исполнительных органов власти Читинской области, а впоследствии и Забайкальского края, через материальные и моральные рычаги воздействия.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях.

1 Лобцова, О В Содержание стимулирования труда материальные и нематериальные стимулы / О В Лобцова // Вестник Бурятского государственного университета. Серия 5 Философия, политология, социология, культурология. Выпуск 13 – Улан-Удэ. Издательство БГУ, 2007. С 40-52 (реферируемое издание)

2 Лобцова, О В Стимулирование труда государственных гражданских служащих / О В Лобцова // Аспирантские тетради – СПб. Известия РГПУ им А И Герцена, 2007 – № 19 – С 15-22 (реферируемое издание)

3 Лобцова, О В Стимулирование труда работников / О В Лобцова // Вестник Читинского государственного университета Вестник ЧитГУ, № 3 (44) – Чита ЧитГУ, 2007 – С 97-103

4 Лобцова, О В Заработная плата как основа стимулирования труда / О В Лобцова // Сборник Государственного университета управления «Экономика. Культура Управление Выпуск 14» – М Издательство ГУУ, 2007 – С 56-60.

5 Лобцова, О В Персонал торговой организации и его материальное вознаграждение / О В Лобцова // Актуальные проблемы управления – М Издательство ГУУ, 2007 – С 87-90

6 Лобцова, О В Некоторые аспекты стимулирования труда государственных гражданских служащих / О В Лобцова – Чита Экспресс-Издательство, 2007 – 48 с

7 Лобцова, О.В Некоторые аспекты этических принципов государственного служащего: теория и практика в нашем обществе / О В Лобцова // Материалы III научно-практической конференции студентов и преподавателей кафедры политологии и управления – Чита ЧитГУ, 2004 – С 156-159

8 Лобцова, О В Территориальное регулирование заработной платы и проблемы его реформирования / О В Лобцова // Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции «Кулагинские чтения», Ч III – Чита ЧитГУ, 2006 – С 39-43

Лицензия ЛР № 020525 от 02 06 97 г
Сдано в производство 12 10 07
Уч – изд л 1,5
Тираж 100 экз

Усл печ л 1,5
Заказ №

Читинский государственный университет
672039, Чита, ул. Александровская, 30
