

## **МОТИВАЦИИ ТРУДА СЛУЖАЩИХ В ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЯ: ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ**

**Л. В. Сорвачева**, зам. главного бухгалтера Саранского кооперативного института (филиал) автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования Центросоюза РФ «Российский университет кооперации»

*Рассматриваются основные инструменты мотивации труда государственных служащих, в частности работающих в системе Федеральной службы исполнения наказаний.*

**Ключевые слова:** Федеральная служба исполнения наказаний, мотивация труда, государственная служба.

Проанализировав проблемы мотивирования труда персонала, отметим, что их общие тенденции укладываются в общероссийскую схему недостаточного осознания необходимости создания подразделений, занимающихся мотивацией, а также отсутствия анализа мотивов выполнения государственными служащими своих служебных обязанностей. Мотивация труда осуществляется при доминировании принципов протекционизма, ориентации на личную преданность, отсутствии действительно серьезных конкурсов на замещение вакантных должностей и объективной оценки деловых качеств служащих. Вся кадровая политика подстраивается под лидеров и их команды. Вследствие этого происходит формирование практически недостаточно компетентного персонала с невысоким уровнем восприятия мотивирования.

Конечно, на местном уровне сложно менять систему объективных факторов и стимулов труда персонала государственной службы. Во многом они определяются и нормируются сверху. Это касается повышения квалификации, введения методов контроля за работой с кадрами, распространения опыта и кадроведческих технологий. Опрос, проведенный одним из филиалов Академии государственной службы среди глав исполнительных органов, показывает, что в числе первоочередных мер, способствующих повышению действенности государственных органов, респонденты видят, прежде всего, кадровые, а именно:

- улучшение отбора административных кадров с упором на профессионализм и деловитость (53 %),
- обеспечение обязательной личной ответственности за невыполнение служебных обязанностей (31 %),
- повышение образовательного ценза при приеме на работу и проведение

аттестационных экзаменов (25 %).

Одной из наиболее приоритетных проблем выступает повышение образовательного и профессионального уровня сотрудников федеральной службы. Следует подчеркнуть, что в формировании и развитии государственных служащих во всех развитых странах мира ведущие позиции занимают факторы профессионализации, в связи с чем существенно возрастает роль их образовательно-культурного потенциала. И в современной России нормативные документы последних лет (Закон «Об основах государственной службы в РФ», Закон «О высшем образовании в РФ», Указы Президента, относящиеся к аттестации и переподготовке госслужащих, ведомственные указы Федеральной службы исполнения наказаний России делают ставку на высокий уровень компетенции и профессионализма работников сферы государственно-административного управления.

Испытательный срок можно рассматривать как закладку фундамента дальнейшей работы служащего в федеральной службе. При этом для определения соответствия уровня профессиональной подготовки квалификационным требованиям за ним закрепляется ответственный работник, который также разрабатывает и доводит до сведения испытуемого план прохождения испытательного срока, тем самым стимулируя его к добросовестному, качественному и своевременному выполнению мероприятий плана. Только в случае положительных результатов прохождения испытания в отзыве даются рекомендации о присвоении государственному служащему звания.

Несомненным фактором мотивации труда персонала в федеральной службе исполнения наказаний выступает проведение аттестации и государственного квалификационного экзамена.

Аттестация способствует совершенствованию деятельности федеральной службы России по подбору, повышению квалификации и расстановке государственных служащих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой должности, а также решению вопроса о присвоении служащему очередного звания. При этом оценка деятельности служащего основывается на его соответствии квалификационным требованиям по замещаемой государственной должности, определении его участия в решении поставленных перед подразделением задач, сложности выполняемой им работы, ее результативности. Обязательно учитываются профессиональные знания, опыт работы, повышение квалификации и переподготовка, а также в отношении соответствующей группы должностей – организаторские способности.

По результатам аттестации служащему может быть дана одна из следующих оценок:

- соответствует замещаемой государственной должности;
- соответствует замещаемой государственной должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии по его служебной деятельности;
- не соответствует замещаемой государственной должности.

По результатам государственного квалификационного экзамена соответствующий руководитель территориального органа уголовно-исполнительной системы принимает решение о присвоении в установленном порядке звания служащему. При этом присвоение звания выступает как в роли стимула к самореализации, профессиональному росту и получению необходимого образования (звание присваивается только служащим, признанным соответствующими замещаемой государственной должности по результатам аттестации), так и в роли материального поощрения (устанавливается надбавка за звание).

Эффективным инструментом стимулирования производительного труда государственных служащих может выступить, при ее умелом применении, практика установления надбавок к должностным окладам за особые условия службы. Такая надбавка устанавливается при выполнении особых поручений, особо важных и сложных заданий, при работе в условиях чрезвычайного положения и в других условиях, отличающихся от обычных условий государственной службы. Размер надбавки за особые условия службы в общей сложности не может превышать 50 % от установленного должностного оклада.

Премирование, как один из компонентов материального стимулирования, осуществляется по результатам работы за квартал и за выполнение специальных заданий особой сложности. Ежеквартальная премия не может превышать 1,5 месячного размера должностного оклада, за выполнение специальных заданий особой сложности – 3,0 месячных должностных окладов премируемого лица.

Говоря о моральном стимулировании, можно отметить, что хотя в ведомственных приказах федеральной службы России и существует статья о поощрениях служащего государственной службы края, предусматривающая объявление благодарности, награждение ценным подарком, первоочередное предоставление льгот в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания и т. д., за успешное и добросовестное исполнение служащим своих должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности, на деле институт поощрения практически не действует. Отчасти это объясняется сложностью объективной оценки труда персонала, выполняющего разнообразные функции.