

Новожилова Ульяна Дмитриевна,
магистрант юридического института им. Ю. П. Новицкого,
Костромской государственной университет
Novozhilova U.D.,
postgraduate of the Law Institute. Y. P. Novitsky,
Kostroma State University
novozhilovauliana@mail.ru

**МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

**MECHANISMS FOR IMPROVING THE STIMULATION OF LABOR
OF STATE AND MUNICIPAL SERVANTS**

В статье рассматривается сравнение способов мотивации государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации и Китае. Государственная и муниципальная служба обладает наибольшим авторитетом и престижем по сравнению с другими сферами жизни общества. В Российской Федерации, как и в Китае, стимулирование труда государственных и муниципальных служащих имеет разные формы. Существует стимулирование материальное и моральное, но что более вызывает интерес – стимулирование позитивное и негативное. Рассмотрение этих вопросов содействует благополучному развитию деятельности государственных и муниципальных служащих в целом.

The article considers a comparison of methods for motivating public and municipal employees in the Russian Federation and China. The state and municipal service has the most authority and prestige than in other spheres of society. In the Russian Federation, as in China, incentives for public and municipal employees take different forms. There is a material and moral stimulation, but what is more interesting is the stimulation positive and negative. Consideration of these issues contributes to the prosperous development of the activities of state and municipal employees as a whole.

Государственный служащий, государство, Китай, мотивация, муниципальный служащий, Негативная мотивация, позитивная мотивация, поощрение, работоспособность, стимулирование.

Public servant, state, China, motivation, municipal employee, negative motivation, positive motivation, encouragement, efficiency, stimulation.

Стимулирование – вид управленческой деятельности, направленной на управление трудовым поведением персонала организации для достиже-

ния ее целей посредством влияния на условия жизнедеятельности работника¹.

В Китае нет разделения на государственную и муниципальную службу, как в Российской Федерации, а существует такое понятие как публичная служба, и означает оно служебную деятельность физических лиц по обеспечению исполнения властных полномочий субъектов публичного права.

Материальное стимулирование государственных и муниципальных служащих Китая состоит в оплате труда по результатам работы. Нужно сказать, что оплата может варьироваться не только от результатов индивидуальной работы, но и от того, как потрудились служащие коллективно.

В Китае для государственных и муниципальных служащих практически нет программ нематериальной мотивации. И, как говорилось нами ранее, существует позитивное стимулирование и негативное, в большей степени относящееся к моральному стимулированию служащих.

В первую очередь нужно сказать о позитивных видах стимулирования. Так, в Китае принято отдыхать на рабочем месте днем. Следовательно, совершая это действие служащий, получает заряд энергии и в дальнейшем плодотворно и качественно делает свою работу.

Далее необходимо сказать о негативных способах мотивации служащих, которые наиболее распространены и используются повсеместно и часто. Например, понижение в должности. В организации ежегодно выбирают 40 наихудших продавцов, и эти граждане должны сами на себя написать характеристику, перечислив и проанализировав собственные недостатки. После этого, руководители вывешивают над их рабочими местами доску с фотографией и объявлением, что они вошли в группу «сорока худших». Таким способом руководители борются с низким уровнем работоспособности – ведь худшие будут из кожи вон лезть, лишь бы убрали доску с их именем.

Тюрьма за непунктуальность. В связи с большим количеством местного населения Китая, государственные и муниципальные служащие очень ответственно относятся к своей работе – за опоздание на работы служащего может ждать не просто штраф, но и реальный тюремный срок².

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод о том, что в КНР стимулирование труда работников достаточно плохо развито. Это в большей мере объясняется тем, что в Китае дефицит рабочих мест, даже на государственной и муниципальной службе и мотивировать служащих для того, чтобы они плодотворно и качественно работали в целом не нужно, так как работника с легкостью можно заменить другим.

¹ Васильева Е. И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики // Научный вестник. – 2008. – № 2. – С. 4.

² Дятлов А. П. Мотивация государственных служащих – М. : Лаборатория Книги, 2012. – С. 119.

Несмотря на плохую развитость, для более продуктивной работы служащих в России, было бы правильно воспользоваться опытом Китая в области стимулирования государственной и муниципальной службы.

К примеру, в Российской Федерации, в статье 57 ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», описаны формы негативной мотивации.

В Китае же, данные формы немного отличаются, а именно в статье 56 Закона КНР «О государственных служащих» говорится: «Наказания государственных служащих подразделяются на следующие виды: сделать предупреждение, объявить выговор, объявить строгий выговор, понизить в должности, отстранить от должности, подвергнуть увольнению»³.

А статья 58 этого закона говорит о том, что: «Период действия наказания продолжается: при объявлении предупреждения – в течение 6 месяцев, при объявлении выговора – в течение 12 месяцев, при объявлении строгого выговора – в течение 18 месяцев, при понижении в должности, отстранении от должности – в течение 24 месяцев»⁴.

Следовательно, было бы правильно добавить в российское законодательство информацию о периодах наказания за дисциплинарные взыскания государственных и муниципальных служащих.

Так, статья 57 ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» должна быть изменена следующим образом:

«Статья 57. Дисциплинарные взыскания:

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Предупреждение о неполном должностном соответствии (для государственных служащих);
4. Увольнение.

Период действия наказания продолжается: при объявлении замечания – в течение 6 месяцев, при объявлении выговора – в течение 12 месяцев, при объявлении предупреждения о неполном должностном соответствии – в течение 18 месяцев»⁵.

³ Закон Китайской Народной Республики «О государственных служащих»: [принят на 15-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей 10-го созыва 27 апреля 2005 г., одобрен указом председателя КНР № 35 Ху Цзиньтао 27 апреля 2005 г., опубликован 1 января 2006 г.] : офиц. текст : по состоянию на 1 января 2018 года.

⁴ Закон Китайской Народной Республики «О государственных служащих»: [принят на 15-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей 10-го созыва 27 апреля 2005 г., одобрен указом председателя КНР № 35 Ху Цзиньтао 27 апреля 2005 г., опубликован 1 января 2006 г.] : офиц. текст : по состоянию на 1 января 2018 года.

⁵ Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018 года) [Электронный ресурс]. – URL : <https://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 17.12.2018).

Несмотря на негативные формы мотивации, можно применить позитивные формы, которые дадут больше продуктивных результатов. К примеру, в Китае принято отдыхать на рабочем месте днем. Данный вид стимулирования считается многовековой традицией. В России нет такой практики, но мы считаем правильным внести эту китайскую традицию в деятельность российских государственных и муниципальных служащих. Работники, которые смогут отдыхать по несколько минут в день, будут более качественно работать в дальнейшем, ведь благодаря отдыху они получают заряд энергии для выполнения своей работы.

Крупные изменения нужно внести в Федеральный закон «О государственной гражданской службе» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации», а конкретно в статьи о поощрениях. На данный момент, в Федеральном законе «О государственной гражданской службе» существует информация лишь о материальной стороне стимулирования государственных служащих, следовательно, необходимо дополнить 55 статью закона информацией о нематериальном стимулировании государственных служащих.

Следовательно, статья 55 ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» должна быть дополнена в первой части:

«Статья 55. Поощрения и награждения за гражданскую службу

1. Основания поощрений на гражданской службе:

1) за верность служебному долгу, активную работу, достижение выдающихся трудовых успехов;

2) за примерную дисциплину, честность и неподкупность, строгое соблюдение законов, правильный стиль работы, справедливость в делопроизводстве, пример отличника труда;

3) за изобретения, творческий дух или рационализаторские предложения и полученный при этом значительный экономический успех или общественную пользу;

4) за выдающийся вклад в дело укрепления и стимулирования национальной сплоченности, защиты стабильности общества;

5) за выдающиеся достижения в охране общественного достояния, экономии государственных ресурсов и средств;

6) за предотвращение аварий или ликвидацию их последствий, за избежание или уменьшение потерь государства и интересов народных масс;

7) за самоотверженность и вклад в борьбу с наводнениями и в другой особой обстановке, оказание помощи пострадавшим от стихийных бедствий;

8) за заслуги в борьбе с противоправными действиями и против разрушителей дисциплины;

9) за отстаивание достоинства и интересов государства во внешнеполитических отношениях;

10) за выдающиеся заслуги в других областях»⁶.

Что касается Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», в нем совершенно отсутствует информация о поощрениях муниципальных служащих. Только лишь статья 26 данного Федерального закона содержит упоминание о том, что: «Виды поощрения муниципального служащего и порядок его применения устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации»⁷. Следовательно, в законе есть отсылка к статье 191 Трудового кодекса Российской Федерации, где дается краткий перечень поощрений муниципальных служащих. Исходя из этого, было бы правильным дополнить статью 26 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» непосредственно видами материального и нематериального стимулирования труда.

Исходя из этого, было бы правильным дополнить статью 26 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» непосредственно видами материального и нематериального стимулирования труда, и данная статья должна выглядеть следующим образом:

«Статья 26. Поощрение муниципального служащего

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам».

Итак, Российское законодательство о государственной и муниципальной службе в будущем станет правильным и достаточно проработанным благодаря предлагаемым изменениям.

Библиографический список

1. Васильева Е. И. Сравнительный анализ стимулирования государственных служащих: актуальный зарубежный опыт для российской практики // Научный вестник. – 2008. – № 2. – С. 4.

2. Дятлов А. П. Мотивация государственных служащих – М.: Лаборатория Книги, 2012. – С. 119.

⁶ Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018 года) [Электронный ресурс]. – URL : <https://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 17.12.2018).

⁷ Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 27.12.2018 года) [Электронный ресурс]. – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения: 01.02.2019).