

СЛУЖЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА КАК СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

**Чистова
Виктория
Александровна** к.э.н., ст. преподаватель кафедры
«Коммерческое и предпринимательское право»,
Донской государственной технической университет
(344010, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1).
E-mail: 751050@mail.ru

Аннотация

Научная статья посвящена изучению различных мероприятий и методик, которые влияют на мотивацию государственных гражданских служащих. Цель статьи заключается в проведении научного анализа методик и способов мотивации государственных служащих в разных странах. Проблема усиления служебной дисциплины в современном мире является одной из самых насущных проблем в жизни государственных служащих. На неё возлагается особое внимание высших органов государственной власти и общества в целом. В большой мере именно от дисциплины зависит плодотворность и действенность государственной службы.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, методы стимулирования государственных служащих, награждения и поощрения госслужащих, служебная дисциплина.

На сегодняшний день в России главным рычагом государственного управления является Конституция. Отражается это в первую очередь на государственной службе [1]. Обусловлено это тем, что перед государством стоит ряд задач, решение которых в большей степени зависит от организации и эффективности труда чиновников, и, в особенности, от руководителей государственных органов. Как известно, только достойная и сильная власть, принимающая разумные решения, и способная обеспечить своевременное и полное их исполнение, в состоянии реализовать свое предназначение и выполнить свои обязанности перед обществом. Именно поэтому на передний план выдвигаются проблемы становления и развития государственной службы. Актуальность данной темы подчеркивается тем, что подготовка кадров является важнейшим фактором обеспечения позитивной стабильности государственной службы. Четкого определения «государственная служба» нет. Это особый вид профессиональной деятельности граждан по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Лица, занимающие должности в государственных органах, – госслужащие.

Понятие «дисциплина» имеет обширное применение как в науке, так и в повседневной жизни. При этом данный термин часто имеет разную трактовку. Одни подразумевают под понятием уже сложившиеся привычки воспитания человека,

другие считают, что термин означает сборник правил поведения человека, третьи – лишь видят послушание в смысле, преподнесенным данным термином. В большинстве случаев под дисциплиной принято понимать конкретный порядок поведения людей, отвечающий нормам, сложившимся в обществе, а также правам и требованиям определенной организации. Исторически доказано, что не существует такой области в жизни общества, в которой государство сможет обходиться без определенной дисциплины и организации, и при этом выполнять все общепринятые нормы и правила поведения.

Дисциплина бывает нескольких видов: государственная, социальная, учебная, трудовая и др. Государственная дисциплина занимает особое место, так как она основывается на правовых нормах, принятых государством. Государство устанавливает правила и нормы поведения и создает органы, необходимые для обеспечения должного поведения. Служебная дисциплина – одна из разновидностей государственной. Она имеет особое значение в жизни государства, а именно, обеспечивает и упорядочивает систему отношений в служебных коллективах, тем самым исполняя роль организующего фактора. Ее нормы и правила регулируют отношения между подчиненными и руководителями, а также между сотрудниками, которые равны по должности или званию. Хорошо сложенные дисциплинарные отношения играют важную роль в устойчивости и надежности организации связи между объектом и субъектом управления. Дисциплина способствует соблюдению правовых актов, установленных законодательством, и иных правовых актов, предназначенных для осуществления деятельности государственного служащего [2].

Таким образом, служебная дисциплина включает в себя соблюдение гражданскими государственными служащими служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, принятого в соответствии с действующим Федеральным законом или другими нормативными правовыми актами. Предусмотрены правовые средства укрепления дисциплины на государственной службе: награждения и поощрения за службу, а также дисциплинарные взыскания [2]. Каждая из приведенных мер играет важную роль в укреплении служебной дисциплины, и все они являются мерой стимулирования служащих. Служебная дисциплина побуждает всех сотрудников к полному соблюдению Конституции и законов Российской Федерации, а также добросовестному исполнению приказов начальника и выполнению своих должностных обязанностей.

Сравнительный анализ государственной гражданской службы в зарубежных странах: Китае, США, Великобритании, Японии, Франции, Германии, позволил выделить ряд отличающихся от российских методов стимулирования служащих. Так, например, китайская государственная служба отличается от российской тем, что имеет ранжированную иерархию государственных органов, и поэтому процесс исполнения либо неисполнения служебной дисциплины сказывается на повышении или понижении его ранга, соответственно. Для гражданина Китая – серьезный стимул нести честную и добросовестную службу [3]. В Великобритании мерой воздействия на служащего, нарушившего дисциплину, является принудительное повышение квалификации, тренировка или практика, сопровождаемая надзором. В России

аналога не имеется. К тому же, в Соединенном Королевстве действует система вознаграждений, основанная на разделении госслужащих на отдельные группы: эффективные и очень эффективные. Данный способ подразумевает постоянную оценку труда госслужащих [3].

В США, в случае нарушения обязанностей, к государственным служащим применяются следующие меры дисциплинарного взыскания, отличные от российских: временное отстранение от работы, без выплаты зарплаты до 14 дней, отпуск без содержания на срок до 30 дней. В качестве мер поощрения в Соединенных Штатах успешно действует практика предоставления высокооплачиваемых постов в частном секторе при выходе высокопоставленного госслужащего на пенсию. Великобритания и США отличаются поощрением различных форм коллективного воздействия при решении каких-либо служебных задач. Это способствует усилению связи в коллективе и повышению командной работоспособности.

Для Японии госслужба – удел элиты. Работать в государственном органе для японца – верх престижа. В связи с этим отбор на госслужбу очень строгий и работают на таких постах только очень высококвалифицированные кадры, что выражается в высокой эффективности и стабильности деятельности государственного аппарата в этой стране, при незначительной численности госслужащих. В Индии и Сингапуре наблюдается такая же картина [3]. Во Франции, так же, как в Великобритании, приветствуется и поощряется неформальное взаимодействие служащих, что позволяет повысить их мотивацию. Особенностью стимулирования французских госслужащих является оценочная система. Так, например, раз в год руководитель проводит собеседование с подчиненным в неформальной обстановке. Также существует комплексная оценка деятельности госслужащего с выставлением баллов по итогам ее проведения. Кроме того, в этой стране существует практика присутствия коллегиального органа – жюри – на конкурсном отборе на замещение должностей госслужбы, что делает этот процесс более эффективным [4]. Стимулирование немецких служащих работает по принципу «двух направлений в карьере»: либо должностной рост, либо работа на той же позиции с постепенным увеличением оплаты труда. Более того, в Германии госслужащему гарантировано пожизненное место работы на государственной службе. Такая же ситуация наблюдается и в Турции. Отличительной чертой немецкой госслужбы являются очень большие испытательные сроки замещения должностей, что позволяет привлекать высококвалифицированные и заинтересованные в работе кадры. К тому же, очень обширны сферы ответственности служащих. Так, если деятельность служащего не соответствует нормам служебной дисциплины в нерабочее время, то даже в этом случае он понесет за это ответственность

Проблема усиления служебной дисциплины в современном мире является одной из самых насущных проблем в жизни государственных служащих. На неё обращается особое внимание высших органов государственной власти и общества в целом [5]. В большой мере именно от дисциплины зависит плодотворность и ответственность государственной службы.

В настоящее время государственные служащие находятся под воздействием целого ряда негативно воздействующих факторов, которые способствуют резкому

снижению уровня служебной дисциплины. К ним относятся неполные правовая и социальная защита работников и их семей, отрицательное психологическое информационное воздействие, определенные морально-психологические и профессиональные качества отдельных работников, и другие условия, способствующие совершению сотрудниками противоправных деяний. В связи с перечисленными причинами снижения уровня служебной защиты возрастает важность профилактической преподавательской работы с государственными служащими, направленной на формирование профессионально ориентированной основы личности исполняемого, повышение уровня ответственности за реализацию служебного дела [6]. Персональная работа по совершенствованию личностного дисциплинарного поведения помогает сформировать внутреннее убеждение служащих в необходимости обоснованного, инициативного и требовательного соблюдения уставов, законов, приказов, наставлений и иных подзаконных нормативных актов.

В современном мире следует не допускать снижения морального и психологического состояния служащих. Для этого требуется проводить огромную и качественную работу по усовершенствованию всей системы воспитания и стимулирования служащих, которая призвана повысить их дисциплинированность. Методы по улучшению дисциплины и в частности методы стимулирования гражданских служащих имеют огромную значимость, поскольку способствуют улучшению качества службы всех служащих и их стремлению добросовестно служить своей стране. В России на сегодняшний день Министерством труда и социальной защиты РФ разрабатывается большое количество мероприятий и методик, которые, так или иначе, влияют на мотивацию государственных гражданских служащих. Эти методы находятся в процессе разработки и совершенствования, но в ближайшие несколько лет они имеют все основания стать частью государственной гражданской службы.

Литература

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
2. Государственная служба (комплексный подход): Учеб. пособие. 2-е изд. М.: Дело, 2013. 440 с.
3. [Электронный ресурс]. URL: <http://cde.osu.ru>
4. Лукьянова Г. И. «Трудовые отношения современной Франции». М.: Трудовое право, 2016.
5. Дряхлов Н. И. Система мотивации персонала в Западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления. 2002. № 2.
6. Занковский А. Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». М: Флинта: МПСИ, 2014.

Chistova Viktoria Aleksandrovna, candidate of economic Sciences, senior teacher of chair of "Commercial and business right", Don state technical university (1, Gagarin sq., Rostov-on-Don, 1344000, Russian Federation).

E-mail: 751050@mail.ru

OFFICE DISCIPLINE AS SYSTEM OF STIMULATION
PUBLIC SERVANTS

Abstract

The scientific article is devoted to studying of various actions and techniques which influence motivation of the public civil servants. The purpose of article consists in carrying out the scientific analysis of techniques and ways of motivation of public servants in the different countries. The problem of strengthening of office discipline in the modern world is one of the most pressing problems in life of public servants. The special attention of the supreme bodies of the government and society in general is assigned to her. To a great extent the fruitfulness and effectiveness of public service depends on discipline.

Key words: *public service, civil servants, methods of stimulating public servants, rewarding and encouraging civil servants, and service discipline.*