

УДК 35.08

Новикова Ирина Владимировна

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ КАК МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ

В настоящее время актуальной задачей является исследование причин низкой мотивации деятельности судебных приставов, их заинтересованности в её результатах, а также разработка мер по совершенствованию кадровой политики государственных служащих федеральной службы судебных приставов. С этой целью авторами были проведены социологические исследования в структурных подразделениях Управления федеральной службы судебных приставов по Ставропольскому краю в январе – феврале 2016 года на базе Северо-Кавказского федерального университета. Социологические исследования проводились в виде анкетирования и глубинных интервью. Целями анкетирования явились: оценка условий работы судебных приставов; определение взаимосвязи между оплатой труда судебных приставов и результатами их работы; выявление взаимосвязи между классным чином судебного пристава и оплатой труда; оценка влияния результатов работы и повышения квалификации судебных приставов на карьерный рост.

Обработка результатов количественных исследований была произведена с помощью программы обчета VORTEX 8.0. Данные методы были направлены на исследование мотивации деятельности судебных приставов, их заинтересованности в её результатах, а также на последующую разработку мер по совершенствованию кадровой политики государственных служащих федеральной службы судебных приставов.

Полученные данные показали необходимость разработки системы материального стимулирования гражданских служащих службы судебных приставов, а также выявили ряд направлений совершенствования нормативно-правового регулирования в данной области.

Ключевые слова: служба судебных приставов; мотивация; оплата труда; карьерный рост; стимулы; анкетирование; стратифицированная выборка; респонденты.

Irina Novikova

THE RESEARCH OF WORK MOTIVATION AS A MECHANISM TO IMPROVE THE PERSONNEL POLICY OF PUBLIC SERVANTS OF THE FEDERAL BAILIFF SERVICE

Nowadays, the most pressing task is study of reasons to low motivation of the bailiffs in their performance as well as the development of measures to improve the personnel policy of the Public Servants of the Federal Bailiff Service. In pursuance of this objective, the sociological research has been held by authors in structural units of Federal Bailiff Service of the Stavropol region in January-February 2016 on the basis of North-Caucasus Federal University. Sociological researches are led in the questionnaire form and in-depth interviews. The survey objectives were the following: assessment of bailiffs working environment; determination of the relationship between the remuneration of bailiffs and the results of their work; revealing interrelation between the bailiff class rate and remuneration; impact assessment of operating results and bailiffs' skills upgrading on career growth.

Results management of the quantitative researches was performed using the counting program VORTEX 8.0. These methods were aimed to study motivation of bailiffs in their activities, and the subsequent development of measures to improve the personnel policy of the Public Servants of the Federal Bailiff Service.

These data revealed the necessity to develop the material incentive system of the Public Servants of the Federal Bailiff Service, and also identified several areas for improving legal and regulatory framework in this area.

Key words: bailiffs; motivation; salary; career; incentives; questioning; stratified sample; respondents.

Введение / Introduction. Деятельность органов государственной власти направлена на удовлетворение интересов граждан и общества в целом для обеспечения и поддержания высоких темпов социально-экономического развития государства. С этой целью необходимо совершенствовать си-

стему предоставления органами государственной власти услуг населению, сформировать доверие и повысить эффективность деятельности государственных гражданских служащих, обеспечить открытость их деятельности посредством реформирования системы государственной гражданской службы. Поскольку от того, насколько эффективна деятельность государственной гражданской службы и на каком уровне находится мотивация и уровень профессиональных знаний государственных служащих, зависит качество принятия управленческих решений и их реализация.

Одним из основных направлений административной реформы является внедрение новых методов подбора, отбора, стимулирования и оценки деятельности государственных служащих, повышение эффективности их труда, а также формирование благоприятных условий для карьерного роста.

Система мотивации занимает центральное место в управлении человеческими ресурсами, поскольку определяет тот или иной выбор работником модели поведения. Для того чтобы направить работника на достижение целей организации, руководству необходимо определить, что побуждает его к деятельности, к чему он стремится, и воздействовать на него путем применения различных методов.

В связи со спецификой деятельности органов государственной власти мотивация в системе государственного управления выступает сложным элементом, развитие которого позволяет повысить эффективность деятельности не только работников государственной службы, но и органа государственной власти в целом, способствует надлежащему выполнению профессиональных обязанностей государственными служащими, поскольку уровень эффективности деятельности системы органов государственной власти является неким показателем уровня экономического, социального развития страны и ее престижа.

В то же время вопросы создания системы заинтересованности государственных служащих в результатах своего труда, построения критериев зависимости оплаты труда от его результатов в области государственной службы судебных приставов не получили должного развития. При этом актуальная проблема – несоответствие между размером оплаты труда судебных приставов и размером требований по количеству и качеству выполняемой ими работы. Данное несоответствие лежит в основе коррупционных проявлений в рамках исполнительного производства, ведет к низкой конкурентоспособности службы в ФССП России на рынке труда, к вызывающему тревогу уровню текучести кадров, практически полному отсутствию стимулов для привлечения на должности судебных приставов лиц, обладающих необходимой квалификацией и навыками для профессионального и добросовестного исполнения обязанностей по реализации требований судебных актов, недостаточному уровню материально-технического обеспечения ФССП России и т. д. Надо отметить, что современное нормативно-правовое регулирование в области ФССП России не дает возможности самостоятельно создавать для данной категории государственных служащих достойные условия оплаты труда. Действующая система поощрения судебных приставов не мотивирует их на достижение конкретного результата.

Все вышеизложенное подчеркивает актуальность выбранной темы исследования.

Относительно степени разработанности проблемы, в настоящее время большое количество трудов посвящено исследованию вопросов трудовой мотивации у государственных гражданских служащих. К ним относятся работы М. Б. Баянова [1], Т. В. Вырупаевой [2], А. В. Гусева [3], Л. Г. Дмитриевой [4], А. Ю. Кирьянова [5,6], Г. Ф. Красноженовой и П. В. Симониной [7], Д. Б. Миннигуловой [8], К. Магомедова [9], Р. Попова [10], С. И. Репицкой [11], А. Н. Савлук [12], Н. А. Соболева [13], М. Филаткиной [14] и др.

Часть работ посвящена исследованию оценки и совершенствования современной системы мотивации, а также оплаты труда госслужащих в России на основе использования передового опыта в аналогичной сфере ряда экономически развитых стран мира. К ним относятся работы Е. Г. Устичевой [15], А. В. Поповкина и С. Г. Коваленко [16] и др.

Проблемой является недостаточная проработанность вопросов повышения мотивации у такой категории государственных служащих, как судебные приставы, хотя в последнее время и в этой области стали появляться отдельные статьи. К ним можно отнести работу Л. П. Домрачевой

и Е. В. Лаптевой [17], в которой освещаются аналитические процедуры мотивационного аудита персонала учреждения государственной гражданской службы судебных приставов по Кировской области; Н. В. Реутовой [18], где вопросы мотивации судебных приставов исследуются с точки зрения психологии их деятельности; М. Н. Елисеевой [19] – анализируется зарубежный и отечественный опыт по вознаграждению именно категории судебных приставов-исполнителей. Надо отметить, что вопросы мотивации судебных приставов исследованы слабо, имеющиеся статьи и монографии в основном посвящены правовым и психологическим проблемам деятельности судебных приставов.

Все вышеизложенное дает основание утверждать, что в настоящее время актуальной задачей является исследование причин низкой мотивации деятельности судебных приставов, их заинтересованности в её результатах, а также разработка мер по совершенствованию кадровой политики государственных служащих федеральной службы судебных приставов. Одним из основных для этих целей методов является проведение социологических исследований, так как, по мнению одного из видных социологов современности П. Сорокина, «тщательное научное исследование конкретных социальных условий должно предшествовать любой практической реализации их реформирования» [20].

Материалы и методы / Materials and methods. В январе – феврале 2016 года на базе Северо-Кавказского федерального университета нами были проведены социологические исследования, которые должны стать основой разработки механизмов совершенствования кадровой политики Федеральной службы судебных приставов по Ставропольскому краю (ФССП). В качестве методов исследования были применены количественные исследования в виде анкетирования и проведение глубинных интервью.

Количественные исследования были проведены в виде анкетирования государственных служащих следующих структурных подразделений УФССП по Ставропольскому краю: Ленинского, Октябрьского, Промышленного районных отделов судебных приставов г. Ставрополя, Грачевского районного отдела судебных приставов, Невинномысского городского отдела судебных приставов. Выборка осуществлялась стратифицированная. В процессе социологического исследования респондентами выступили всего 156 судебных приставов, из которых 62 респондента (40 %) относились к судебным приставам по обеспечению установленной деятельности судов и 94 респондента (60 %) – к судебным приставам-исполнителям, исполняющим судебные акты и акты других органов государственной власти. Целями анкетирования явились:

- оценка условий работы судебных приставов;
- определение взаимосвязи между оплатой труда судебных приставов и результатами их работы;
- выявление взаимосвязи между классным чином судебного пристава и оплатой труда;
- оценка влияния результатов работы и повышения квалификации судебных приставов и на карьерный рост.

Обработка результатов количественных исследований была произведена с помощью программы обчета VORTEX 8.0.

Результаты и обсуждение / Results and discussion. При выявлении условий работы судебных приставов большинство респондентов определили их как плохие и удовлетворительные (рис. 1). Причем среди судебных приставов по обеспечению установленной деятельности судов 55 % определили условия работы как плохие, а среди приставов-исполнителей данную оценку дали 49 % респондентов.

В качестве основных причин, ухудшающих условия работы судебных приставов, респонденты отметили: плохое финансирование накладных расходов – среди судебных приставов, обеспечивающих установленный порядок деятельности судов, на данную проблему указали 39 %, а среди приставов-исполнителей – 33 %; большую нагрузку (24 и 41 % соответственно); неравномерное распределение нагрузки (по 21 %); другое – 16 и 5 % соответственно (рис. 2).

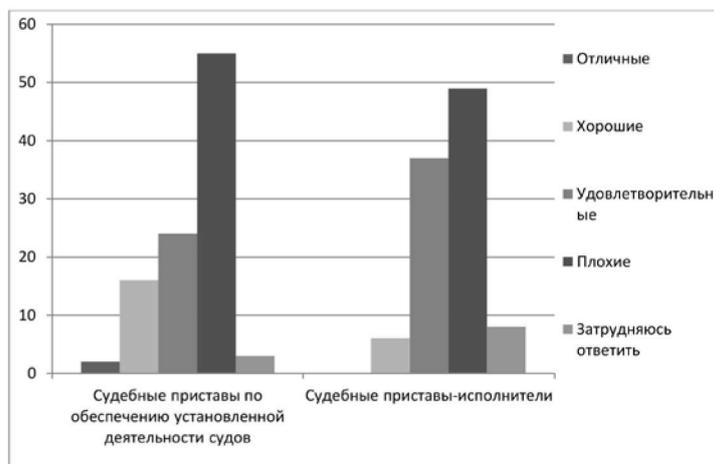


Рис. 1. Оценка условий работы государственных гражданских служащих службы судебных приставов по Ставропольскому краю, %

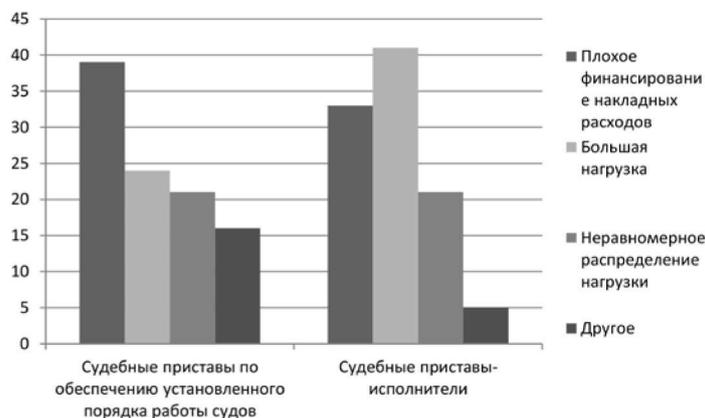


Рис. 2. Основные причины, ухудшающие условия работы судебных приставов, %

При определении взаимосвязи между оплатой труда судебных приставов и результатами их работы респондентам было предложено оценить, насколько результаты их трудовой деятельности отражаются на их оплате труда и материальном поощрении (рис. 3). Большинство респондентов, как из категории судебных приставов по обеспечению установленного порядка деятельности судов, так и из категории судебных приставов-исполнителей, показали, что результаты их работы совсем не влияют на их оплату труда – 69 и 73 % соответственно; затруднились ответить 25 и 24 % соответственно.

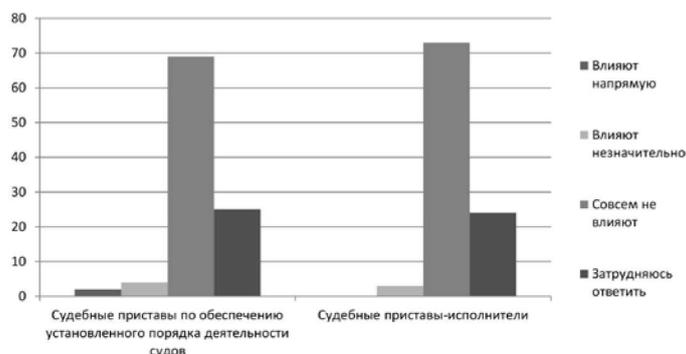


Рис. 3. Взаимосвязь результатов работы судебных приставов и оплаты труда, %

Для выявления взаимосвязи между классным чином судебного пристава и оплатой их труда респондентам было предложено оценить, насколько получение следующего служебного чина отражается на повышении оплаты их труда (рис. 4). Влияние получения классного чина на оплату труда как очень существенное оценило 13 % судебных приставов по обеспечению установленного порядка деятельности судов и 17 % судебных приставов-исполнителей, как значительное – 26 и 19 % соответственно, как незначительное – 43 и 48 % соответственно, затруднились ответить 18 и 16 % судебных приставов.

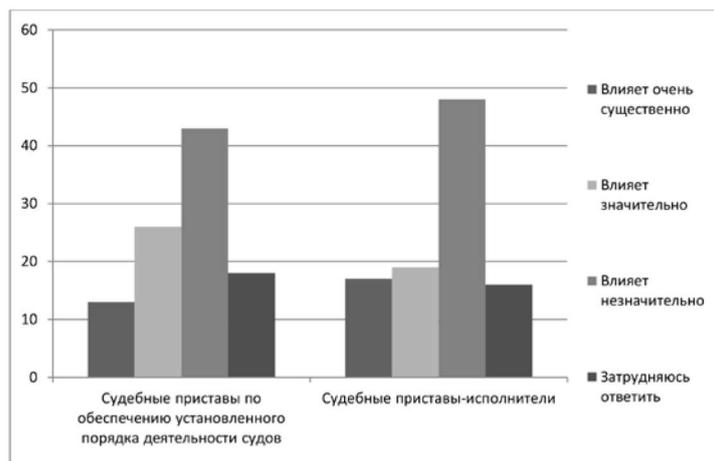


Рис. 4. Взаимосвязь между повышением классного чина судебных приставов и оплатой их труда, %

Оценка влияния результатов работы и повышения квалификации судебных приставов на их карьерный рост представлена на рис. 5.

Большая часть судебных приставов отметила, что результаты их работы и повышение ими квалификации совершенно не влияют на их карьерный рост: в категории судебных приставов по обеспечению установленного порядка работы судов такую оценку дали 46 % респондентов, а в категории судебных приставов-исполнителей – 51 %, влияние как незначительное отметили 34 и 27 % соответственно, затруднились ответить 12 и 16 %, о прямом влиянии заявили 8 и 6 % соответственно.

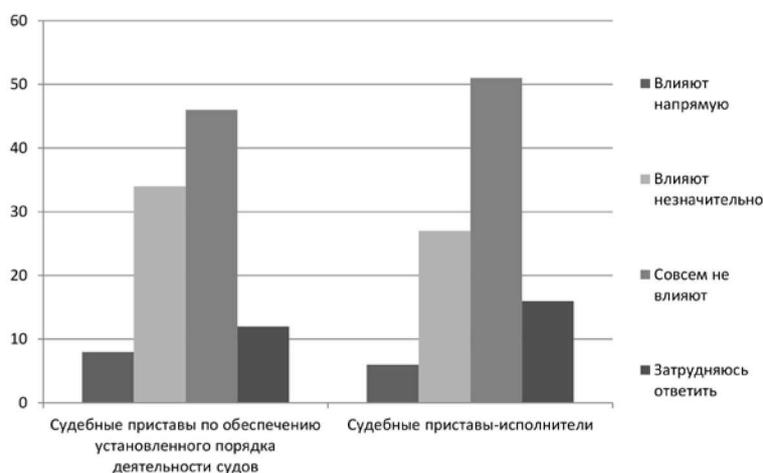


Рис. 5. Взаимосвязь между результатами труда и повышением квалификации судебных приставов на их карьерный рост, %

Результаты проведенного нами анкетирования, а также анализ глубинных интервью дал возможность сделать следующие выводы.

1. Финансирование службы судебных приставов недостаточно не только для премирования работников за выслугу лет или какие-либо результаты в работе, но и для закупки канцелярских принадлежностей. Судебные приставы вынуждены на свои средства покупать бумагу и некоторые канцелярские принадлежности.
2. Зарботная плата судебных приставов слишком мала для выполнения возлагаемого на них объема работы.
3. Повышение классных чинов не имеет четкой регламентации, не зависит от выслуги лет и качества работы, а определяется только решением начальства, то есть осуществляется на субъективной основе.
4. Особого стимула в карьерном росте у судебных приставов нет, так как зарботная плата не сильно различается по мере повышения классного чина.
5. Нагрузка на одного судебного пристава ежегодно возрастает, но это никак не отражается на зарботной плате.
6. Количество и качество выполненной работы у судебного пристава никак не отражается на его зарботной плате.
7. Система материального стимулирования отсутствует. Для рядовых работников нет ни дополнительных дней к отпуску, ни льготных путевок, ни каких-либо существенных премий к окладу.
8. Наблюдается значительная текучесть кадров, но кризис в стране заставляет большую часть судебных приставов держаться за их рабочие места.

Заключение / Conclusion. Полученные нами результаты социологического исследования показали нам необходимость разработки системы материального стимулирования гражданских служащих службы судебных приставов.

Система материального стимулирования работников службы судебных приставов, на наш взгляд, должна отражать особенности выполняемых функций различных категорий судебных приставов. Кроме того, имеющиеся в настоящее время нормативно-правовые акты, касающиеся государственной службы в ФССП России, требуют доработки по таким вопросам, как:

- перечень должностей государственной гражданской службы и соответствующих им классных чинов;
- порядок аттестации государственных служащих;
- порядок материального стимулирования гражданских служащих службы судебных приставов;
- уточнение прав и обязанностей судебных приставов.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Баянов М. Б. Мотивация служебной деятельности как фактор становления института профессиональной ответственности государственных служащих // Социосфера. 2014. № 1. С. 23–28.
2. Вырупаева Т. В. Планирование потребности в кадрах в системе управления карьерой на государственной службе // Менеджмент в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 116–121.
3. Гусев А. В. Государственная гражданская служба: сочетание публично-правовых и частноправовых начал // Российский юридический журнал. 2012. № 6. С. 28–41.
4. Дмитриева Л. Г. Карьерные ориентации государственного служащего в системе власти и управления // Власть. 2012. № 12. С. 96–101.
5. Кирьянов А. Ю. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2012. № 4. С. 5–9.
6. Кирьянов А. Ю. Муниципальная служба: цели, принципы, задачи // Юридический мир. 2013. № 1. С. 12–18.

7. Красноженова Г. Ф., Симонин П. В. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие для студентов вузов. М.: ИНФРА-М, 2011.
8. Миннигулова Д. Б. Государственная гражданская служба на основе служебного контракта. М.: КНО-РУС, 2011.
9. Магомедов К. Социологический анализ проблемы мотивации труда гражданских служащих // Государственная служба. 2013. № 1. С. 31–32.
10. Попов Р. Трудоустройство бывших муниципальных служащих: правовое регулирование // Глава местной администрации. 2013. № 2. С. 48–56.
11. Репицкая С. И. Персональный потенциал муниципального управления // Труд и социальные отношения. 2012. № 10. С. 71–77.
12. Савлук А. Н. Перспективный молодежный кадровый резерв государственной службы: вопросы формирования // Власть. 2013. № 2. С. 66–68.
13. Соболев Н. А. Модель эффективности государственной службы в России: проблема рефлексии // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 12. С. 177–193.
14. Филаткина М. Госслужащие: мотивы выбора места работы // Человек и труд. 2010. № 8. С. 64–69.
15. Устичева Е. Г. Сравнительный анализ систем мотивации в государственных организациях азиатских стран (Япония, Китай и Сингапур) и России // Вопросы управления. 2014. Выпуск № 6 (31). URL: <http://vestnik.uara.ru/ru/issue/2014/06/10/> (дата обращения: 5.03.2016).
16. Поповкин А. В., Коваленко С. Г. Этика государственного служения: реформы в Китае и России в горизонте поиска новых этических оснований политики // Россия и АТР. 2011. № 2. С. 36–45.
17. Домрачева Л. П., Лаптева Е. В. Совершенствование системы мотивации сотрудников государственных учреждений на примере Управления Федеральной службы судебных приставов по Кировской области // Экономический анализ: теория и практика. 2016. № 1(448). С. 118–130.
18. Реутова Н. В. Структура мотивации профессиональной реализации судебных приставов // Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 1. С. 36–48.
19. Елисеева М. Н. Вознаграждение судебного пристава-исполнителя: зарубежный опыт и российская действительность // Современное право. 2011. № 10. URL: http://fssprus.ru/mag_sp_102011 (дата обращения: 17.01.2017).
20. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992.

REFERENCES AND INTERNET RESOURCES

1. Bajanov M. B. Motivacija sluzhebnoj dejatel'nosti kak faktor stanovlenija instituta professional'noj otvetstvennosti gosudarstvennyh sluzhashhih (Motivation of service activities as a factor of formation of the Institute of professional responsibilities of public servants) // Sociosfera. 2014. № 1. Pp. 23–28.
2. Vyurupaeva T. V. Planirovanie potrebnosti v kadrah v sisteme upravlenija kar'eroy na gosudarstvennoj sluzhbe (Planning staffing needs in the system of career management in the public service) // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2013, № 1. Pp. 116–121.
3. Gusev A. V. Gosudarstvennaja grazhdanskaja sluzhba: sochetanie publichno-pravovyh i chastnopravovyh nachal (Civil service: a combination of public law and private law began to) // Rossijskij juridicheskij zhurnal. 2012. № 6. Pp. 28–41.
4. Dmitrieva L. G. Kar'ernye orientacii gosudarstvennogo sluzhashhego v sisteme vlasti i upravlenija (Career orientations of public servants in the system of power and control) // Vlast'. 2012. № 12. Pp. 96–101.
5. Kir'janov A. Ju. Vzaimosvjaz' municipal'noj sluzhby i gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby (The interrelation of municipal service and the state civil service) // Municipal'naja sluzhba: pravovye voprosy. 2012. № 4. Pp. 5–9.
6. Kir'janov A. Ju. Municipal'naja sluzhba: celi, principy, zadachi (Community service: goals, principles, objectives) // Juridicheskij mir. 2013. № 1. Pp. 12–18.
7. Krasnozenova G. F., Simonin P. V. Upravlenie trudovymi resursami (Human resources management): uchebnoe posobie: dlja studentov vuzov. M.: INFRA-M, 2011.
8. Minnigulova D. B. Gosudarstvennaja grazhdanskaja sluzhba na osnove sluzhebnoho kontrakta (Civil service based on service contract). M.: KNORUS, 2011.
9. Magomedov K. Sociologicheskij analiz problemy motivacii truda grazhdanskih sluzhashhih (Sociological analysis of problems of labour motivation of civil servants) // Gosudarstvennaja sluzhba. 2013. № 1. Pp. 31–32.

10. Popov R. Trudoustrojstvo byvshih municipal'nyh sluzhashhih: pravovoe regulirovanie (The employment of former municipal employees: legal regulation) // Glava mestnoj administracii. 2013. № 2. Pp. 48–56.
11. Repickaja S. I. Personal'nyj potencial municipal'nogo upravlenija (The personal potential of municipal management). Trud i social'nye otnoshenija. 2012. № 10. Pp. 71–77.
12. Savluk A. N. Perspektivnyj molodezhnyj kadrovyy rezerv gosudarstvennoj sluzhby: voprosy formirovanija (Promising youth personnel reserve of public service: issues of formation) // Vlast'. 2013. № 2. Pp. 66–68.
13. Sobolev N. A. Model' jeffektivnosti gosudarstvennoj sluzhby v Rossii: problema refleksii (Model of efficiency of state service in Russia: the problem of reflection) // Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija. 2012. № 12. Pp. 177–193.
14. Filatkina M. Gossluzhashhie: motivy vybora mesta raboty (Civil servants: the motives of choice of work) // Chelovek i trud. 2010. № 8. Pp. 64–69.
15. Usticheva E. G. Sravnitel'nyj analiz sistem motivacii v gosudarstvennyh organizacijah aziatskih stran (Japonija, Kitaj i Singapur) i Rossii (Comparative analysis of motivation systems in public organizations in Asian countries (Japan, China and Singapore) and Russia) // Voprosy upravlenija. 2014. Vypusk № 6 (31). URL: <http://vestnik.uapa.ru/ru/issue/2014/06/10/> (data obrashhenija: 5.03.2016)
16. Popovkin A. V., Kovalenko S. G. Jetika gosudarstvennogo sluzhenija: reformy v Kitae i Rossii v gorizonte poiska novyh jeticheskikh osnovanij politiki (The ethics of public service: reform in China and Russia in the horizon of search for new ethical foundations of politics) // Rossija i ATR. 2011. № 2, Pp. 36–45.
17. Domracheva L. P., Laptjeva E. V. Sovershenstvovanie sistemy motivacii sotrudnikov gosudarstvennyh uchrezhdenij na primere Upravlenija Federal'noj sluzhby sudebnyh pristavov po Kirovskoj oblasti (Improving the system of motivation of employees of public institutions on the example of management of Federal service of court bailiffs of the Kirov region) // Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika. 2016. № 1(448). Pp. 118–130.
18. Reutova N. V. Struktura motivacii professional'noj realizacii sudebnyh pristavov (The structure of motivation of professional development of judicial officers) // Vestnik Brjanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2011. № 1. Pp. 36–48.
19. Eliseeva M. N. Voznagrazhdenie sudebnogo pristava-ispolnitelja: zarubezhnyj opyt i rossijskaja dejstvitel'nost' (The remuneration of the judicial police officer-executor: foreign experience and Russian reality) // Sovremennoe parvo. 2011. № 10. URL: http://fssprus.ru/mag_sp_102011 (data obrashhenija: 17.01.2017).
20. Sorokin P. Chelovek. Civilizacija. Obshhestvo (People. Civilization. Society). M.: Politizdat, 1992.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Новикова Ирина Владимировна, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры государственного и муниципального управления Института экономики и управления Северо-Кавказского федерального университета. E-mail: Iren-n@rambler.ru

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Novikova Irina Vladimirovna, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor of chair of state and municipal management, Institute of Economics and management North Caucasus Federal University. E-mail: Iren-n@rambler.ru