

Список использованных источников

1. Бочкарёв, В. И. Теория и практика демократизации управления общим образованием в России: монография / В. И. Бочкарёв. – Челябинск: Взгляд, 2007. – 300 с.
2. Краевский, В. В. Общие основы педагогики: учеб. для студентов высших учебных заведений / В. В. Краевский. – М.: Академия, 2003. – 256 с.
3. Стратегический менеджмент в образовании: учебно-методический комплект материалов для подготовки тьюторов. – М.: АПК и ППРО, 2007. – 76 с.

Смолячкова Ю. А.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
Минск, Беларусь

Smolyachkova Y. A.

Academy of Public Administration under the Aegis of the President
of the Republic of Belarus, Minsk, Belarus

УДК 316.628

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

THE MAIN ASPECTS OF MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS IN THE CONDITIONS DIGITAL TRANSFORMATION

В статье раскрыта система мотивации профессиональной деятельности государственных служащих в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова: мотивация; мотивы; цифровая трансформация; государственные служащие; профессиональная деятельность.

The system of professional activities motivation for the civil servants in the conditions of digital transformation is revealed.

Key words: motivation; motives; digital transformation; civil servants; professional activity.

Цифровая трансформация предполагает необходимость создания современного механизма мотивации профессиональной деятельности государственных служащих. Новому цифровому рынку труда должен соответствовать и кадровый состав работников. Несомненно, требования к каждому работнику, как и коллективу в целом, в современных условиях возрастают. В связи с этим существует необходимость разработки необходимых современных и действенных методов мотивации и стимулирования государственных служащих.

Мотивация – это внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора той или иной модели поведения, определяемой комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов для удовлетворения своих потребностей [2, с. 5].

Выделяют основные принципы совершенствования системы мотивации в условиях цифровой трансформации:

1. Персонализация. Индивидуальный подход к каждому работнику и учет его потребностей по изменению имеющегося рабочего пространства.

2. Открытость. Система мотивации должна быть понятной каждому работнику государственного органа и организации.

3. Непрерывная обратная связь, а именно налаживание гибкой системы коммуникаций с работниками, основанной на учете потребностей и интересов коллектива [5].

Цифровизация экономики и общества требует от системы мотивации настройки на раскрытие личных качеств и способностей человека умения критически мыслить, способности работать в коллективе, инициативности, упорства, коммуникабельности. В следствие этого возникает необходимость коррекции системы мотивации на основе достижения баланса между методами материального стимулирования и методами, открывающими возможность самореализации работников, роста их заинтересованности в работе и получении не только материального, но и морального удовлетворения от трудовой деятельности.

Мотивация определяет побудительный выбор государственными служащими различных типов поведения и становится одним из важнейших элементов управления. Если учитывать, что побуждает человека к действиям, к чему он стремится, можно построить управление трудовой деятельностью государственного служащего таким образом, что он будет выполнять свои обязанности наиболее результативно и наилучшим образом [1, с. 202].

Так, в системе мотивации государственных служащих выделяют следующие основные мотивы.

Мотивы обеспечения связаны с уровнем и составом материального вознаграждения работника: заработная плата, различные бонусы, надбавки, поощрения, компенсации, доплаты к отпускам, оплата учебы и др. Эти стимулы – важнейшая составляющая в любой системе мотивации, позволяющая удовлетворять практически весь комплекс материальных и некоторых духовных потребностей человека [6, с. 62].

Данный вид стимулирования профессиональной деятельности считается, как правило, одним из самых эффективных. Материальные стимулы повышают инициативу работников, увеличивают уровень удовлетворенности от работы и др. [4, с. 30].

Мотивы, ориентированные на общественное признание и высокую оценку со стороны других членов общества.

Осознание своего вклада в достижение нужных результатов является сильным мотиватором. Это рождает авторитет и профессиональное признание, а они не менее важны для работника государственного аппарата, как и заработная плата [6, с. 63].

Мотивы причастности к процессу государственного управления, к решению важных дел регионального или государственного уровня.

Данные мотивы предполагают решение значимых для государства и социума задач, высокую степень ответственности за принимаемые решения, возможность приносить большую пользу обществу и государству и др.

Мотивы внутренней удовлетворенности от выполняемых обязанностей и их статусность составляют: интересная и содержательная работа, возможность полной реализации своего потенциала, включая знания, умения и навыки, престижность. Сюда же нужно отнести и такие немаловажные факторы, как перспектива выбора модели профессионального поведения, профессиональная свобода, принятие управленческих решений, возможности профессионального и карьерного роста.

В настоящее время требования, предъявляемые цифровой трансформацией к уровню квалификации большинства работников, являются причиной появления новых вызовов, стоящих перед системой профессионального образования:

- быстрое устаревание знаний;
- потребности высококвалифицированных специалистов в крайне большом объеме знаний, часто относящихся к различным специальностям;
- изменение структуры экономики, затрудняющее адекватное прогнозирование потребностей в подготовке кадров, а также вызывающее необходимость периодической переподготовки и повышения квалификации без отрыва от трудовой деятельности (в том числе посредством дистанционного обучения);
- необходимость в освоении навыков уверенной профессиональной работы с современными информационно-коммуникационными технологиями;
- важнейшими компетенциями становятся умение самостоятельно осваивать новые знания, критически осмысливать получаемую информацию, работать с большими информационными потоками.

Цифровая трансформация стимулирует работников получать дополнительные компетенции, так как все больше возникает необходимость и потребность в умении и владении навыками применения автоматизированных информационных технологий. Это прежде всего связано с тем, что развитие цифровых технологий неизбежно приводит к увеличению «информационной емкости» управленческой деятельности, необходимости обрабатывать возрастающие объемы данных [3].

Так, обучение каждого государственного служащего должно носить постоянный характер, осуществляться в течение всей его профессиональной деятельности с целью обновления знаний, полученных в результате «базового» образования, и обретения новых знаний, которые он будет использовать в своей деятельности.

Непрерывность профессионального развития обеспечивается сочетанием следующих основных видов обучения: подготовки, переподготовки и повышения квалификации, стажировки, самообразования. Такие виды обучения имеют практическую эффективность и оптимальное правовое регулирование.

Мотивы комфортности, социальных и профессиональных удобств при выполнении служебных обязанностей.

Важным аспектом в профессиональной деятельности государственных служащих является создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, характерными чертами которого является открытость, доверие, честность при выстраивании взаимоотношений в коллективе, отсутствие конфликтных и стрессовых ситуаций, взаимопомощь и взаимопонимание между коллегами по работе, здоровая конкуренция и др. [6, с. 63].

Таким образом, цифровая трансформация предоставляет новые возможности повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих посредством стимулирования и мотивации.

Список использованных источников

1. *Абрамова, Н. М.* Мотивация как фактор повышения эффективности труда государственных служащих / Н. М. Абрамова // Вестник Финансового университета. – 2008. – № 3. – С. 201–207.
2. *Бекмурзиева, Х. М.* Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы / Х. М. Бекмурзиева // Государственной и муниципальное управление. – 2018. – № 4(22). – С. 4–9.
3. *Богуш, В. А.* Цифровая трансформация высшего образования / В. А. Богуш // Цифровая трансформация образования: материалы науч.-практ. конф., Минск, 30 мая 2018 г. / Министерство образования Республики Беларусь; редкол. В. А. Богуш [и др.]. – Минск, 2018. – С. 450–453.
4. *Варавкина, Я. Г.* Трудовая мотивация государственных служащих // Актуальные вопросы развития современного общества / Я. Г. Варавкина // Актуальные вопросы развития современного общества: сб. науч. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф., Курск, 13–14 апр. 2017 г. / Юго-Западный ун-т. – Курск, 2017. – С. 29–32.
5. *Козлова, О. А.* Особенности мотивации работников в условиях формирования цифровой экономики [Электронный ресурс] / О. А. Козлова, Е. А. Селезенева // Режим доступа: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_10/Kozlova.pdf. – Дата доступа: 07.06.2020.
6. *Петрович, М. В.* Госслужба: мотивы и стимулы / М. В. Петрович // Белорусская думка. – 2018. – № 3. – С. 60–66.