

Прокофьев Михаил Александрович
Московский инновационный университет

Проблемы нематериального стимулирования государственных служащих в Российской Федерации

Аннотация. Несмотря на то, что материальное стимулирование считается основой обеспечения мотивации работников к повышению производительности своего труда, нематериальные стимулы тоже обладают большим весом с точки зрения улучшения показателей эффективности и результативности работы персонала. В современной российской системе государственной гражданской службы внимания к нематериальным стимулам государственных служащих уделяется недостаточно. В данной статье выявлены такие проблемы нематериального стимулирования госслужащих в России, как жесткие («потолочные») ограничения карьерного роста, обусловленные как правовыми нормами, так и субъективными причинами; высокий уровень рутинности госслужбы, отсутствие стимулирования интереса к ней, развития индивидуальных навыков и талантов; отсутствие мер по поддержанию благоприятной атмосферы в рабочем коллективе. В дальнейших исследованиях могут быть разработаны мероприятия по преодолению этих проблем.

Ключевые слова: государственная служба, государственные служащие, нематериальное стимулирование, карьерный рост, рутинная работа, рабочая атмосфера

Prokofiev Mikhail Aleksandrovich
Moscow Innovative University

Problems of non-material incentives for civil servants in the Russian Federation

Abstract. Although material incentives are considered the foundation for motivating employees to improve their productivity, non-material incentives also play a significant role in improving the performance and effectiveness of personnel. In the current Russian civil service system, insufficient attention is paid to non-material incentives for civil servants. This article identifies the following problems with non-material incentives for civil servants in Russia: rigid (“ceiling”) restrictions on career advancement, due to both legal norms and subjective factors; the high level of routine in the civil service, the lack of incentives to develop interest in it, and to develop individual skills, and talents; and the lack of measures to maintain a favorable work environment. Future research could develop measures to overcome these problems.

Keywords: civil service, civil servants, non-material incentives, career advancement, routine work, work environment

Под нематериальным стимулированием трудовых ресурсов понимается совокупность мер поощрения сотрудников за их работу посредством неденежных стимулов, направленных на удовлетворение их профессиональных, социальных и психологических интересов. Нематериальное стимулирование необходимо для обеспечения лояльности, замотивированности и трудовой эффективности работников. Меры нематериального стимулирования могут быть разнообразными: обеспечение карьерного роста, публичное признание заслуг, предоставление возможностей обучения и повышения квалификации, обеспечение комфортных условий на рабочем месте, обеспечение баланса между работой и личной жизнью (англ. *Work – Life Balance*) и т.д. [1]

На государственной службе, соответственно, нематериальное стимулирование рассматривается как комплекс мер, направленных на побуждение служащих исполнять

свои обязанности наиболее эффективно, результативно и добросовестно, без применения денежных и прочих материальных стимулов. Согласно методике Министерства труда и социальной защиты России (Минтруда РФ), нематериальное стимулирование госслужащих в России охватывает меры по признанию результатов их службы, обеспечению возможностей для самореализации и созданию наиболее комфортных условий (организационно-технических и психофизиологических) (рис. 1).

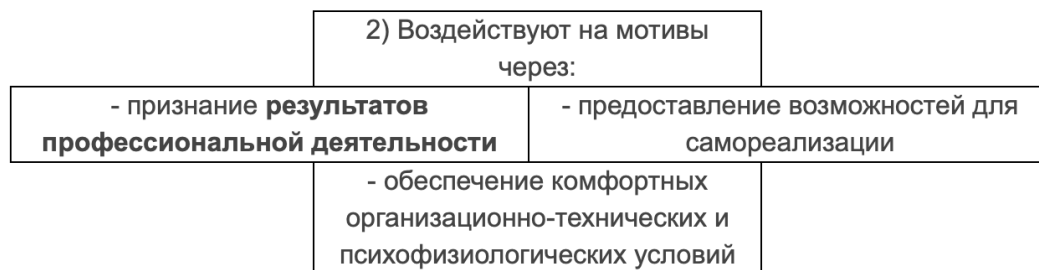


Рисунок 1 – Компоненты нематериального стимулирования государственных служащих в России [2]

В настоящий момент можно констатировать, что нематериальные стимулы в российской системе государственной гражданской службы проработаны недостаточно.

Во-первых, карьерный рост имеет определенный потолок, определяемый как объективными, так и субъективными факторами. Среди объективных факторов важнейшим выступает законодательство, которым, в частности, определяются возрастные и временные пределы замещения конкретных должностей. Лица определенного возраста не могут занимать должности по желанию из-за ограничений; аналогичным образом, если установлен определенный срок пребывания в должности, лицо не может рассчитывать на карьерный рост. Что касается субъективных факторов, то речь идет о том, что в российской практике при наборе на госслужбу существенное внимание уделяется тому, каким политическим убеждениям следует соискатель, поскольку от этого будет определяться степень преданности руководству [5].

Во-вторых, мотивации, связанной с интересом к работе, в российской практике уделяется мало внимания. Сама по себе государственная служба нередко является рутинной, в связи с чем стимулирование интереса к ней входит в одну из приоритетных задач руководства. В то же время, отмечается, что в российской госслужбе часто встречается политика игнорирования индивидуальности и талантов отдельных служащих в пользу беспрекословного соблюдения указаний свыше. Почти всегда отсутствуют институты поощрения инициативы [4].

Помимо этого, отмечается то, что недостаточное внимание отводится поддержанию благоприятного климата в коллективе, в то время как в коммерческих организациях это является одним из важнейших аспектов стимулирования рабочей силы. Многие другие факторы нематериального характера, которые могли бы существенно повысить производительность труда госслужащих, также оказываются за рамками внимания государственных органов и учреждений.

Для определения проблем нематериального стимулирования госслужащих можно пользоваться инструментарием, представленным на рисунке 2.

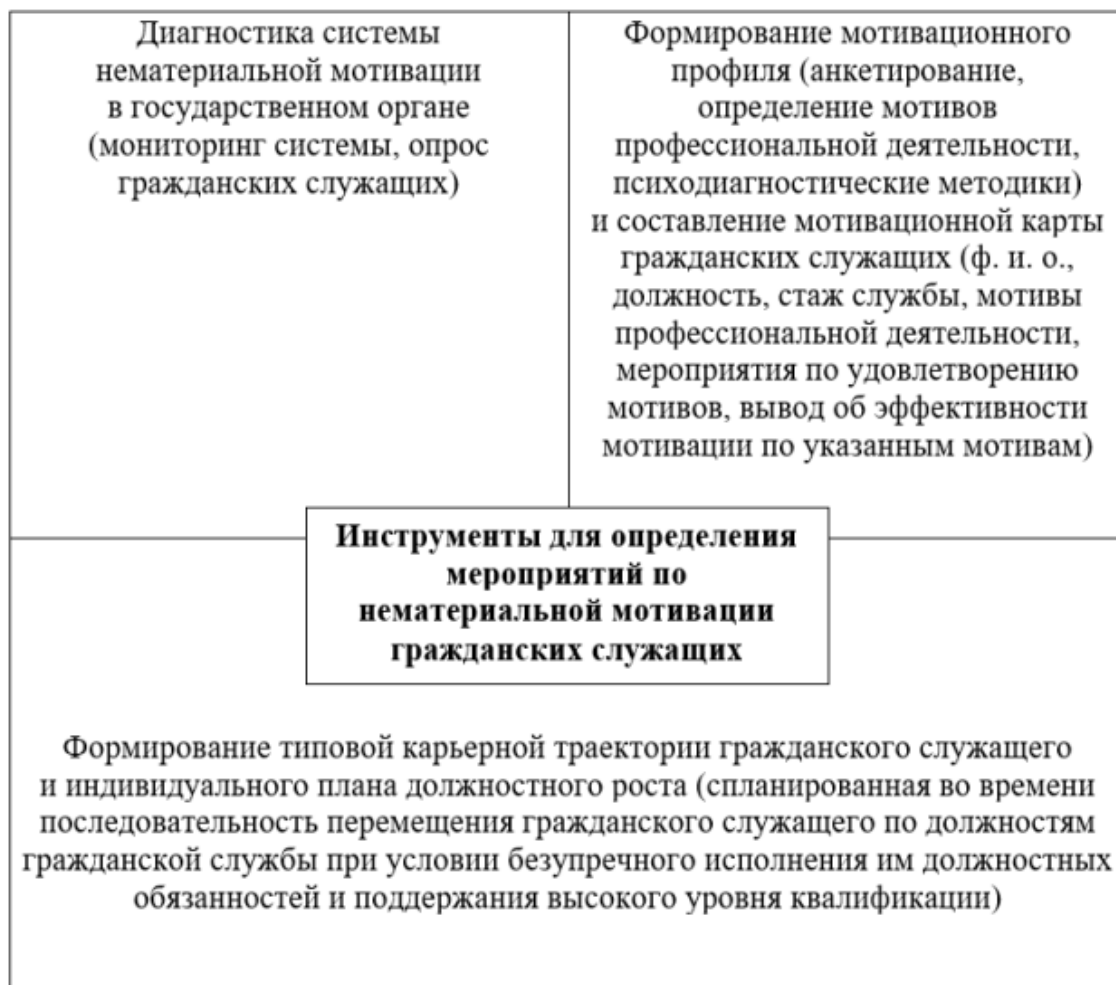


Рисунок 2 – Инструментарий определения состояния нематериального стимулирования государственных служащих [3]

Таким образом, нематериальному стимулированию госслужащих в России уделяется мало внимания. Это связано с жесткой централизацией функционирования госслужбы и деиндивидуализацией служащих. В результате, госслужба остается местом, где отсутствуют возможности для самореализации и самовыражения, присутствует значительная рутинность и стремление заставить всех служащих функционировать в рамках строго определенных правил. В дальнейших исследованиях могут быть определены мероприятия по преодолению проблемы недостаточности нематериального стимулирования государственных гражданских служащих в Российской Федерации.

Список источников

1. Ефимова А. Способы и примеры нематериальной мотивации сотрудников // Журнал Хантфлоу. 06.03.2025. URL: <https://huntflow.media/intangible-motivation> (дата обращения: 23.12.2025).
2. Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации (утв. Минтрудом России) // СПС «КонсультантПлюс».
3. Паршин В.Н., Смирнова Н.А., Чернов Д.В. О нематериальной мотивации государственных гражданских служащих // Молодой ученый. 2021. № 21 (363). С. 250-261.
4. Цебро Ю.А. Современные проблемы мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих // Инновации и инвестиции. 2019. № 3. С. 141-144.
5. Шарин В.И. Проблемы формирования мотивации в системе государственной гражданской службы Российской Федерации // Известия УрГЭУ. 2014. № 3 (53). С. 62-68.

Сведения об авторе

Prokofiev Mikhail Aleksandrovich, аспирант кафедры экономики, менеджмента и информационных технологий, Московский инновационный университет, Москва, Россия

Information about the author

Prokofiev Mikhail Aleksandrovich, Postgraduate Student of the Department of Economy, Management and Information Technologies, Moscow Innovative University, Moscow, Russia