

Производственная демократия государственных гражданских служащих

Викторова Надежда Кулапина

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия

E-mail: 1306kulapinav@gmail.com

Вопрос о том, имеют ли рядовые служащие право голоса в принятии управленческих решений, влияющих на их трудовую деятельность, вызывает в настоящее время множество споров. Зародившиеся на частных предприятиях и распространившиеся на государственной службе, мнения разделились на две группы: одни поддерживают принцип контроля и авторитарности в организациях, другие выступают за участие работников в управлении. Так, в настоящее время в коммерческих организациях отчетливо проявляется тенденция перехода от авторитарного типа управления к новой форме управления, основанной на принципах производственной демократии.

В данной работе исследуется вероятность внедрения и эффективного использования производственной демократии на государственной службе, описываются основные характеристики производственной демократии, ее три основные формы - соучастие, соуправление и самоуправление, причины и условия ее внедрения и использования, а также обстоятельства, приводящие к кризису данного явления, и способы их преодоления [1, 3]. Для выявления возможности использования производственной демократии как фактора мотивации государственных гражданских служащих будут рассмотрены особенности трудовой деятельности и факторы мотивации и демотивации государственных гражданских служащих. Также, в работе будет изложено, в какой форме может быть реализовано внедрение производственной демократии государственных гражданских служащих в России и есть ли для этого подходящая почва в современных российских условиях.

Проведенное исследование показало, что трудовая деятельность государственных гражданских служащих нуждается в совершенствовании не только материального, но и морального стимулирования, улучшении условий труда, установлении прямой зависимости заработной платы от результатов труда, широких возможностях для карьерного роста и проявления своего трудового потенциала, благоприятном трудовом климате [2, 4]. Был сделан вывод, что именно демократическая система управления может сыграть свою положительную роль в совершенствовании трудовой деятельности госслужащих. Так, условия труда будут улучшены на примере освобождения от монотонного труда посредством предоставления сотрудникам определенной свободы и независимости, внедрения системы социальной защищенности, долгосрочного найма. Осуществляя оперативное управление на низовом уровне, государственные служащие получают возможность развивать инициативу и ответственность, которые, в свою очередь, являются одними из важнейших характеристик их трудовой деятельности. Нематериальное же стимулирование может осуществляться посредством открытого доступа к релевантной информации, возможности участия в принятии важных решений, открытого выражения своего мнения «за» или «против», формирования сплоченных команд. Более того, учет потребностей государственных служащих, их активное участие в жизни организации не могут не сказаться позитивно на их уровне мотивации и повышении лояльности к своей трудовой деятельности. Тем не менее, необходимо четко понимать, что в настоящее время в России пока нет достаточно подготовленной почвы для повсеместного внедрения производственной демократии не только на государственной службе, но и в частном секторе.

Источники и литература

- 1) Агапова В.В., Андреева О.Б. Производственная демократия: сущность, формы, национальные особенности // Вестник Казанского технологического университета №5-2009
- 2) Рогов И.И. Совершенствование мотивации государственных гражданских служащих в современной России // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института №1-2014
- 3) Рудык Э.Н. Производственная демократия: состояние, проблемы, перспективы // «Альтернативы», №2 – 2011
- 4) Усынина А.Н. Мотивация государственных гражданских служащих // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института №2-2013