

Научная статья

УДК 343.2

DOI: 10.47475/2618-8236-2025-10-1-44-47

## Некоторые спорные вопросы о мотивации государственных служащих

*Елена Дмитриевна Худякова*

*Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия, xudyakova.elena@yandex.ru*

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию дискуссионных вопросов развития мотивации государственных служащих, обусловленных присутствием ряда конструктивных недостатков внутри самой системы государственной службы. Автором был осуществлен анализ действующего законодательства с использованием примеров из судебной практики, а также органов исполнительной власти, в результате чего были выявлены существующие проблемы и предложены возможные способы их разрешения.

**Ключевые слова:** государственные служащие, должностное лицо, мотивация, государственная служба, престиж государственной службы

**Для цитирования:** Худякова Е. Д. Некоторые спорные вопросы о мотивации государственных служащих // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Право. 2025. Т. 10, вып. 1. С. 44–47. DOI: 10.47475/2618-8236-2025-10-1-44-47.

Original article

## Some Controversial Issues about the Motivation of Civil Servants

*Elena D. Khudyakova*

*Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia, xudyakova.elena@yandex.ru*

**Abstract.** The article is devoted to the study of controversial issues of the development of motivation of civil servants, due to the presence of a number of design flaws within the civil service system itself. The author analyzed the current legislation using examples from judicial practice, as well as executive authorities, as a result of which existing problems were identified and possible ways to resolve them were proposed.

**Keywords:** civil servants, official, motivation, public service, prestige of public service

**For citation:** Khudyakova ED. Some controversial issues about the motivation of civil servants. *Bulletin of the Chelyabinsk State University. Series: Law.* 2025;10(1):44-47. (In Russ.). DOI: 10.47475/2618-8236-2025-10-1-44-47.

В гражданской государственной службе определено важную роль играет социальная значимость самой государственной службы. Ведь обеспечение удовлетворенности населения в предоставлении ему качественных государственных услуг является неотъемлемой и решающей задачей государственной гражданской службы.

Для правильного развития государственного управления важно определить эффективную систему мотивации, а также стимулирование труда государственных гражданских служащих.

При запросе содействия у государственных служащих граждане чаще всего выражают недовольство качеством предоставления услуг государственного управления. Это выражается тем, что на качественное исполнение обязанностей государственных гражданских служащих влияет низкий уровень мотивации в органах власти.

Современные проблемы, касающиеся мотивации государственных служащих, обусловлены рядом недостатков, которые принадлежат самим органам государственной гражданской службы. Эти недостатки проявляются в виде стандартных формальных вопросов, негативных тенденций и противоречий, которые имеют свои корни в процессе формирования

и развития государственной службы в России, а также в специфике её исторического пути.

Далее рассмотрим недостатки и проблемы, которые выделили эксперты института государственной гражданской службы:

- снижение уровня профессиональной подготовки и темпов профессионального развития и саморазвития государственных служащих;
- наличие дефицита в области привлечения в государственное управление профессиональных молодых специалистов, имеющих опыт работы в современных общественно-политических, социальных, экономических условиях;
- низкий уровень заработной платы государственных служащих;
- отсутствие престижа государственных служащих как среди представителей общественности и у населения государственных образований, так и у самих государственных служащих [1, с. 2]<sup>1</sup>.

Вследствие этого формируются вопросы обеспечения кадров и повышения профессионального уровня государственных служащих внутреннего уровня. Государственные гражданские служащие в большей степени не задумываются о критериях и возможностях успеха в государственных управлениях и органах власти, а также в своей профессиональной деятельности. Гражданские служащие не способны правильно конкретизировать задачи направленные на оптимизацию и улучшение своей работы, а так же не способны предопределять эффективность и успешность уровня своей деятельности в качестве точки роста и квалифицированного развития по своей специальности. Принятые в государственном управлении определенные решения руководства оказываются односторонними, где для полной объективности не хватает должного аналитического обоснования и научной аргументации. Благодаря чему низкий уровень привлекательности государственной гражданской службы, а также низкого спроса среди молодых специалистов является ухудшение авторитета государственной гражданской службы, а так же на благоприятную репутацию государственных гражданских служащих.

Термином «престиж» в социологии объединяется совокупность таких понятий, как уважение, авторитет, влияние, статус, в совокупности представляющий собой инструмент, который должен активно использоваться муниципальными служащими в процессе их служебной деятельности [2, с. 98]<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Грак Д. В. Современные проблемы профессионального развития государственных гражданских служащих // Наука и образование сегодня. 2017. № 11 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-professionalnogo-razvitiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения: 19.11.2024).

<sup>2</sup> Пономаренко Н. Г. К вопросу о престиже муниципальной службы // Вестник государственного и муниципаль-

ного управления. 2016. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-prestizhe-munitsipalnoy-sluzhby> (дата обращения: 20.11.2024).

Престиж государственной службы можно разделить на два типа, где каждая из категорий непосредственно взаимосвязана с мотивацией и профессиональным ростом государственных гражданских служащих. Ведь престиж государственных служащих раскрывает сущность важности авторитета, а также весомой значимости государственного управления и государственной службы. Но при том немало важна сама репутация и положительного доверия у граждан к органам власти, а так же к государственным служащим.

Вследствие чего престиж государственной службы может быть определен как в некоторой степени явление общественно-политической и духовной жизни общества. Этот престиж формируется на основе различных факторов, таких как эффективность и качество управления, а также авторитет и статус государственных институтов в глазах общества. Ключевую роль здесь играют уровень уважения и доверия населения к государственным служащим. Эти факторы в совокупности влияют на восприятие государственной службы, определяя ее значимость и влияние в рамках государственного образования.

В результате исследования, анализируя параметры профессиональной деятельности государственных служащих, Д. Д. Гордиенко отметил, что, «по мнению общества, государственным служащим в большей мере должны соответствовать ряду следующих требований:

- профессионализм;
- соответствующее образование и уровень образованности;
- коммуникабельность (умение наладить связь с людьми);
- справедливость, социальная справедливость;
- патриотизм, осознание работы в интересах государства;
- организаторские способности» [3, с. 579]<sup>3</sup>.

Делая вывод, в соответствии с приведёнными требованиями и качествами, которыми, по мнению общества, должны располагать работники государственной службы, представляет собой своего рода ориентир, отражающий отношение граждан к этим государственным служащим власти и демонстрирующий их ожидания.

Государственные гражданские служащие имеют высшее профессиональное образование, что является

ного управления. 2016. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-prestizhe-munitsipalnoy-sluzhby> (дата обращения: 20.11.2024).

<sup>3</sup> Гордиенко Д. Д. Особенности мотивации труда государственных гражданских служащих Российской Федерации // Вестник науки. 2023. № 6 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-truda-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 20.11.2024).

одним из качеств высокого уровня квалификации и профессионализма в своей деятельности. Все же для поднятия престижа государственной службы, как среди населения, так и среди граждан, которые поступают, либо планируют поступать на государственную гражданскую службу необходимо сформировать качества, такие как: профессиональная этика, добропорядочность, честность, патриотизм, беспристрастность, осознание социальной важности государственной службы, высокий уровень ответственности.

Вследствие этого престиж государственной службы в настоящем современном мире, а так же положительное представление образа гражданского служащего в глазах граждан чаще всего не обладает положительными характеристиками.

При отсутствии вышеперечисленных качеств — престиж государственной гражданской службы в настоящем современном мире, как у возрастного населения, так и у молодого поколения не обладает большим спросом и положительными характеристиками.

Вследствие чего для формирования положительного имиджа государственного служащего, а также правильных основных мотивации и качеств необходимо разработать и реализовать программы и проекты, которые будут направлены на повышение авторитета и формирование положительного имиджа государственных служащих.

Повышение престижа государственной службы предполагает решение ряда проблем, касающихся самых различных аспектов профессиональной деятельности:

- снижение коррумпированности;
- отсутствие положительного мнения и авторитета государственных служащих;

– отдаленность государственного сектора от проблем гражданского общества;

– негативная оценка деятельности государственных служащих в средствах массовой информации [4, с. 110]<sup>4</sup>.

Таким образом, для повышения престижа государственной службы необходимо ввести меры, которые будут направлены на агитацию положительных сторон государственного управления и государственной гражданской службы в целом. Одним из наиболее эффективных способов в данном направлении будет проведение различных профессиональных конкурсов, таких как: самый лучший судебный участок или самый лучший орган исполнительной власти.

Также присвоение корпоративных наград на уровне отдельных государственных структур: самый лучший секретарь судебного участка или помощник мирового судьи, которого оценивают в рамках его компетенций и проделанной работы за квартал. Немало важным будет вовлечение представителей общественности в разработку и присвоение наград, дабы улучшить систему мотивация для государственных гражданских служащих, а также придание гласности подобным мероприятиям в социальных сетях. Также важным элементом этого процесса является обеспечение открытости и доступности подобных мероприятий для широкой аудитории.

<sup>4</sup> Мордашова А. В. Мотивы поступления на государственную службу как факторы организационного гражданского поведения // Государственное управление. Электронный вестник. 2024. № 102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivy-postupleniya-na-gosudarstvennyu-službu-kak-factory-organizatsionnogo-grazhdanskogo-povedeniya> (дата обращения: 20.11.2024).

#### Список источников

1. Гордиенко Д. Д. Особенности мотивации труда государственных гражданских служащих Российской Федерации // Вестник науки. 2023. № 6 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-truda-gosudarstvennyh-grazhdanskih-služhaschih-rossijskoy-federatsii>.
2. Дильманбетова Э. Р., Романов В. А. Способы развития мотивации у государственных и муниципальных служащих // Вестник экспертного совета. 2022. № 1 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sposoby-razvitiya-motivatsii-u-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-služhaschih>.
3. Мордашова А. В. Мотивы поступления на государственную службу как факторы организационного гражданского поведения // Государственное управление. Электронный вестник. 2024. № 102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivy-postupleniya-na-gosudarstvennyu-službu-kak-factory-organizatsionnogo-grazhdanskogo-povedeniya>.
4. Пономаренко Н. Г. К вопросу о престиже муниципальной службы // Вестник государственного и муниципального управления. 2016. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-prestizhe-munitsipalnoy-služby>.

#### References

1. Gordienko DD. Features of labor motivation of state civil servants of the Russian Federation. *Bulletin of Science*. 2023;6(63). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-truda-gosudarstvennyh-grazhdanskih-služhaschih-rossijskoy-federatsii>. (In Russ.).
2. Dilmanbetova, E.R., Romanov V.A. Ways to develop motivation among state and municipal employees. *Bulletin of the Expert Council*. 2022;1(28). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/sposoby-razvitiya-motivatsii-u-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-služhaschih>. (In Russ.).

3. Mordashova AV. Motives for entering the civil service as factors of organizational civic behavior. *Public administration. Electronic bulletin*. 2024;(102). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivy-postupleniya-na-gosudarstvennyu-sluzhbu-kak-factory-organizatsionnogo-grazhdanskogo-povedeniya>. (In Russ.).

4. Ponomarenko NG. On the question of the prestige of municipal service. *Bulletin of state and municipal administration*. 2016;(2). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-prestizhe-munitsipalnoy-sluzhby>. (In Russ.).

#### **Информация об авторе**

**Е. Д. Худякова** — магистрант Института права Челябинского государственного университета.

#### **Информация о научном руководителе**

**Ю. С. Новикова** — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры теоретических и публично-правовых дисциплин.

#### **Information about the author**

**E. D. Khudyakova** — Graduate student of the Department of Theoretical and Public Law Disciplines of Chelyabinsk State University.

#### **Information about the scientific supervisor**

**Yu. S. Novikova** — Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theoretical and Public Law Disciplines.

---

*Статья поступила в редакцию 27.12.2024; одобрена после рецензирования 20.02.2025; принята к публикации 07.04.2025.*

---

*The article was submitted 27.12.2024; approved after reviewing 20.02.2025; accepted for publication 07.04.2025.*

---

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.