

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

**Причины деструктивного поведения персонала на государственной службе в
Российской Федерации**

Научный руководитель – Пугачев Василий Павлович

Колесник Алексей Владимирович

Студент (бакалавр)

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

E-mail: x.04.06@rambler.ru

Сегодня Российская Федерация проходит через сложный этап своей истории. Экономический кризис и внешнее политическое давление, в совокупности с внутренними проблемами, являются серьезными испытаниями для системы государственной власти в нашей стране. Важно, чтобы в подобных условиях государственный аппарат функционировал бесперебойно, с высокой точностью и эффективностью выполнял возложенные на него задачи.

Однако одним из главных препятствий на пути к данной цели являются негативные по своему влиянию действия персонала на государственных должностях. Зачастую складывается ситуация, когда личные интересы берут верх над организационными и общественными приоритетами, что порождает различные злоупотребления среди служащих. Подобные действия не только ведут к незаконному обогащению отдельных лиц и обеспечивают неправомерный доступ к государственным ресурсам, но и способствуют подрыву доверия к власти среди населения. Они могут выражаться в нескольких формах поведения, отличающихся друг от друга характером действий и конечной целью.

На протяжении всей истории существования российской государственности, с подобным деструктивным поведением, принимавшим тот или иной вид в зависимости от исторического контекста, пытались бороться, но ему удавалось эволюционировать вместе с государственным аппаратом. На сегодняшний день, присутствие элементов деструктивного поведения и деструктивной мотивации среди государственных служащих в Российской Федерации достаточно велико.[3] Во многом это стало результатом политики, проводившейся в государстве после распада СССР, а также отсутствия необходимой законодательной базы, наличия высокого фактора экономической неопределённости. Процессы, происходившие в 90-е годы, обозначили ряд тенденций, которые сохраняются в государственном управлении и сегодня. К ним относятся:

Низкий уровень заработной платы. Оплата труда в государственном секторе остается крайне низкой. Это не только отталкивает от поступления на службу действительно способных, талантливых специалистов, но и вынуждает уже работающих людей прибегать к микрополитике, чтобы хоть как-то обеспечить себя средствами для приемлемого существования.

Неравенство доходов. Доходы руководителей и подчиненных в Российской Федерации различаются между собой в 10-15 раз.[1] В развитых странах наблюдается расхождение в 2 или 3 раза. Похожая ситуация наблюдается и на государственных должностях.

Несправедливое распределение национального дохода. Итогом приватизации стала концентрация значительной части ресурсов государства в руках ограниченного числа людей. Получаемая ими прибыль зависит лишь от собственных желаний, никак не коррелируя с реальной ситуацией в государстве. В то же время, при грамотном использовании, получаемые средства можно было бы распределять между государственными служащими согласно эффективности их работы.

Отсутствие объединяющих общество ценностей. После разрушения существовавшей более 70 лет идеологической системы образовался пробел в ценностях, который смогли быстро заполнить идеалы культуры потребления. При отсутствии стойких моральных принципов, в перечне потребностей на первое место выходит личная выгода. Реализация интересов происходит, в том числе, и за счет использования служебного положения.

Наличие патологических организационных культур на государственной службе. В советскую эпоху понятие корпоративной культуры отсутствовало как таковое. С наступлением девяностых, несмотря на общую ориентацию на западные методы управления, этот важный механизм управления персоналом организации так и не был массово внедрен в российскую практику. Это в полной мере касается и государственной службы, где работники иногда даже не имеют истинного представления о смысле своей деятельности.[2]

Экономическая нестабильность. Неустойчивость российской экономики, мировые финансовые кризисы и сильная зависимость от стоимости основных экспортируемых ресурсов, в сочетании с возможным внешним политическим давлением вынуждает людей предпринимать активные действия для обеспечения собственного благополучия, что в государственных органах, учитывая политику оплаты труда, далеко не всегда возможно сделать, прибегая лишь к официальным способам.

Источники и литература

- 1) Невинная И. Подчиненная зарплата. Растет разрыв в зарплатах руководителей и рядовых работников // Российская газета. 17.09.2013. URL: <http://www.rg.ru/2013/09/17/zarplata.html> (дата обращения: 24.02.2018).
- 2) Пугачев В. П. Микрополитика и постсоветская государственность // Общественные науки и современность. – 2002. – № 4. – С. 39–45.
- 3) Харитонов В.Н. Клиентелизм на государственной службе: причины и пути ограничения: Автореф. дис. ... канд. соц. наук – Москва, 2013.