

Доклад и.о. руководителя управления Федеральной регистрационной службы по Республике Тыва С.Н.Пегановой

Роль коллегиального органа в совершенствовании управления структурными подразделениями, использование морального и материального стимулирования в мобилизации работников на повышение эффективности деятельности территориальных органов Росрегистрации.

Уважаемые коллеги!

Территориальные органы Федеральной регистрационной службы - главные управления и управления ФРС по субъекту РФ созданы в соответствии с приказом МЮ РФ 188 от 03 декабря 2004 года и действуют на основании Общего Положения.

Указанный нормативный акт не предусматривает создание в Управлениях коллегиального органа управления. В связи с этим, после завершения реорганизационных процедур, уже на стадии планирования работы остро встал вопрос о коллегиальном органе. Как известно, в управлениях Министерства юстиции Российской Федерации по субъектам действовали коллегии, правовое положение которых было определено приказами МЮ РФ №86 от 25.07.1998 и №168 от 16.11.1998. Кроме того, в каждом управлении утверждалось Положение о коллегии и регламент. Количественный и персональный состав коллегии, кроме лиц, входящих в нее по должности, утверждался Министерством юстиции Российской Федерации. Такой порядок формирования коллегиального органа, безусловно, не отличался оперативностью. Однако, необходимость самого существования коллегиального органа управления проверена временем и никем не оспаривается.

Целесообразность коллективного управления в свое время обосновал великий русский естествоиспытатель В.М.Бехтерев. В своих трудах он пришел к следующим выводам:

1. Наблюдательность отдельных лиц в группе возрастает как в количественном, так и в качественном отношении.
2. Коллективное решение является по своему характеру компромиссным как в количественном, так и в качественном отношении.
3. В критике индивидуальных ошибок группа, несомненно, имеет преимущество перед индивидами.
4. группа предлагает решения, которые, как правило, более верны с нравственной точки зрения.
5. Групповое решение способно оказать влияние на индивидуальное, обогатить и усовершенствовать его.

Современные специалисты полагают, что преимущества коллективного управления

обуславливают следующие обстоятельства:

- Наличие у группы значительного творческого потенциала, широкой информации, более полного видения ситуации;
- Укрепление связей между специалистами различных подразделений, улучшение обмена информацией между ними;
- Возможность привлечения к работе всех заинтересованных лиц, прежде всего будущих исполнителей, что стимулирует их активность, помогает расширять знания и повышать квалификацию;
- Обеспечение принятому решению широкой поддержки, укрепление преданности организации.

В органах власти функционирование коллегиального органа позволяет оптимально сочетать централизацию и децентрализацию управления, взаимодействие по вертикали и горизонтали. Кроме того, это единственная форма управления на территории субъекта Федерации, через которую проявляется корпоративное единство органов юстиции, благодаря чему к участию в решении насущных проблем привлекаются органы государственной власти и местного самоуправления.

Принимая во внимание все вышеуказанные доводы, в нашем Управлении был создан Совет. Правовой основой образования указанного коллегиального органа стало Положение о Федеральной регистрационной службе, утвержденное Указом Президента РФ №1315 от 13.10.2004г. Огромную положительную роль сыграл направленный в территориальные органы приказ Росрегистрации от 12.04.2005г. №46 «О совете Федеральной регистрационной службы». В Управлении ФРС по РТ утверждены Положение о совете и регламент работы совета. В состав совета вошли руководители всех структурных подразделений тероргана. В связи с образованием совета управления были внесены изменения в положение об отделе правовой помощи, организации и контроля, должностные регламенты государственных служащих, а также в план работы Управления. Кроме того, утвержден план работы совета Управления ФРС по Республике Тыва.

На Совете планируется рассматривать наиболее важные вопросы деятельности Управления – исполнение планов, оценка итогов деятельности в целом и по отдельным направлениям, рассмотрение результатов проверок, обобщений практики, заслушивание отчетов руководителей структурных подразделений. Предусматривается также рассмотрение вопросов, требующих координации деятельности с другими федеральными органами, действующими на территории субъекта, органами государственной власти Республики Тыва и органами местного самоуправления.

Поскольку нет типового положения о коллегиальном органе управления в территориальных органах Росрегистрации, предлагаем обобщить практику формирования и функционирования указанных органов.

Уважаемые коллеги!

Мотивы служебно-трудовой деятельности необычайно разнообразны, что объясняется индивидуальными особенностями служащего как личности

и многообразием его интересов и потребностей; уровнем его развития; характером развития служебных отношений и многими другими факторами. Рассмотрим материальные и моральные способы мотивации государственных служащих. Общими основаниями для поощрения государственного служащего являются: успешное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей; признание заслуг государственного служащего; продолжительная и безупречная служба; выполнение заданий особой важности и сложности. Главное, чтобы поощрение было своевременным, значимым, весомым, авторитетным. А для этого поощрение должно основываться на строгой правовой основе.

Согласно ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» денежное содержание гражданского служащего состоит из оклада и дополнительных выплат (надбавка за выслугу лет, особые условия госслужбы, доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, премии и т.д.). Среди установленных видов выплат важным инструментом материального стимулирования служащих в руках руководителя является премирование и материальная помощь. На основании приказа ФРС от 28.02.05 №29, определяющего общие вопросы премирования и оказания материальной помощи, а также инструктивных писем Росрегистрации, в Управлении утверждено свое Положение о премировании, согласно которому премирование осуществляется ежемесячно, на основании представлений руководителей структурных подразделений. При определении размера премии учитывается:

- выполнение гражданским служащим функций государственного регистратора;
- отношение гражданского служащего к выполнению служебного долга и своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций;
- исполнения должностного регламента, соблюдения служебного распорядка, порядка работы со служебной информацией.

Особо хочется отметить, что благодаря усилиям руководства Росрегистрации в территориальные органы направляются дополнительные средства для выплаты премий в повышенных размерах.

Немаловажную роль сыграло расширение прав руководителей территориальных органов, в частности, отнесение к их компетенции вопросов премирования заместителей и начальников обособленных подразделений.

Материальная помощь в Управлении осуществляется на основании Положения, утвержденного приказом ФРС от 28.02.05 №29, а также коллективного договора. Выплата материальной помощи, в частности, предусмотрена в случае бракосочетания и похорон близких родственников.

Однако, материальное стимулирование всегда считалось сравнительно мало ресурсоемким методом активизации служебной деятельности, ведь ни в одной стране мира нет паритета вознаграждения государственных служащих и тех лиц, которые работают в коммерческой сфере. В связи с этим возрастает роль моральных способов мотивации.

Морально-психологические способы стимулирования включают следующие элементы:

- создание условий, при которых служащие испытывали бы профессиональную гордость за причастность к порученной работе, личную ответственность за ее результаты.. В связи с этим, особую актуальность приобретают задачи, касающиеся повышения престижа нашей службы и звания сотрудника Росрегистрации, поставленные директором ФРС Мовчаном С.Н. в докладе на совещании руководителей ФРС 31.03.2005г.: в частности, обращение в Геральдическую палату России о создании герба и символики Росрегистрации, сбор материалов по истории службы, ее историческим корням. Неоценимую роль в этом сыграло утверждение Положения о Почетной грамоте Федеральной регистрационной службы.

- обеспечение возможности каждому на своем рабочем месте показать свои способности, лучше справиться с заданием, выразить себя в службе, получить признание, которое может быть личным и публичным. Суть личного признания состоит в том, что отличившиеся служащие должны упоминаться в докладах руководству, персонально поздравляться администрацией по случаю праздников и семейных дат. Указанная практика пока не получила широкого распространения. Публичная оценка предполагает объявление благодарности, награждение ценными подарками, почетными грамотами, ведомственными и государственными наградами. Представление к награждению государственными и ведомственными наградами в Управлении осуществляется в соответствии с Положением о государственных наградах РФ, утвержденным Указом Президента РФ от 06.01.1999г. и Приказом МЮ РФ №120 от 29.04.2002г.

- к морально-психологическим методам стимулирования относятся высокие цели, которые воодушевляют служащих на эффективный, а порой и самоотверженный труд. Удовлетворенность, возникающая при их достижении, влияет на поведение в сходных ситуациях в будущем. Поэтому любое задание, поставленное руководителем, должно содержать в себе элемент ценности, быть ясным, понятным, достаточно трудным и связываться с вознаграждением.

- морально стимулирует атмосфера взаимного уважения, доверия, поощрение разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам.

В связи с этим, необходимо отметить и дисциплину государственных гражданских служащих, поскольку она также значительно повышает эффективность и культуру управленческого труда. Для укрепления дисциплины необходимо оптимально сочетать позитивные санкции (в виде поощрений, вознаграждений) и негативные санкции

(привлечение к дисциплинарной ответственности). Кроме того, указанные санкции должны быть не только установлены в правовом акте, но и реально, на практике применяться. Иначе происходит девальвация санкции, снижается ее реальная стимулирующая роль.

И, в заключение, необходимо упомянуть еще одну форму стимулирования, по существу, объединяющую в себе рассмотренные выше. Речь идет о продвижении в должности, которое дает и более высокую заработную плату (материальный стимул), интересную и содержательную работу, а также отражает признание заслуг и авторитета личности путем попадания в более высокую статусную группу (моральные стимулы). Если нет карьерного роста, то нарушается один из принципов госслужбы.

Таким образом, полагаю, что сочетание принципа единоначалия и коллегиальности в управлении структурными подразделениями, коллективом в целом, разумное сочетание материальных и моральных методов стимулирования работников позволит повысить эффективность работы территориальных органов Росрегистрации.