

# СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

К. Шаповал, аспірант  
М. Сичова, к.е.н., доцент

Ефективність будь-якої організації залежить не тільки від якості планів та організації роботи, а й від трудового потенціалу, ефективності, ініціативності та наполегливості працівників у досягненні цілей. Для цього призначена функція мотивації, її використання дозволяє створити такі умови, за яких працівник працює ефективно, творчо, безкорисливо. Мотивація особливо важлива для державних службовців, оскільки безпосередньо впливає на розвиток та становище державного службовця нового типу, на розвиток всієї системи державної служби. Рівень професіоналізму та рівень мотивації державного службовця - два основні узагальнені показники, що визначають придатність працівника до державної служби, оцінюють результати його діяльності та можливості просування по службі [1].

Вітчизняний дослідник мотиваційних проблем у сфері державного управління В. Бондар розглядає мотиваційний механізм у двох напрямках: перший як сукупність видів мотивації для досягнення соціально важливої мети державного управління; інші як діяльність спеціальних служб та різні нормативні акти, спрямовані на зацікавлення державного службовця у кращому виконанні функцій [2].

Загальна характеристика мотиваційної політики державної установи базується на матеріальних та нематеріальних стимулах. Матеріальна мотивація - це прагнення до певного рівня добробуту, певного матеріального рівня життя. Матеріальна мотивація праці залежить від багатьох факторів, зокрема: рівня та структури особистого доходу; матеріальна підтримка наявного доходу; ефективність системи стимулювання, що використовується в організації. Мотивація є важливим фактором успіху. Зв'язок між мотивацією та результатами праці опосередковується природними здібностями та набутими трудовими навичками, оскільки мотивація є джерелом діяльності державних службовців.

Система сприяння трудовій діяльності забезпечує оптимальний взаємозв'язок між роботою та відпочинком. Активізація суто економічної мотивації призводить до збільшення інтенсивності праці та робочого часу, що змушує багатьох державних службовців працювати з відчуттям хронічної втоми, вони перебувають у постійному нервовому та емоційному стресі.

Кожному державному службовцю потрібна змістовна, корисна, цікава робота, гідні умови, але він прагне досягти перспективного зростання, самоствердження, самооцінки. Таким чином, мотивація праці пов'язана зі змістом, корисністю праці, а також самовираженням, самореалізацією державного службовця.

Мотивація статусу також відіграє важливу роль у практиці управління людськими ресурсами як рушійна сила у поведінці державних службовців,

пов'язана з прагненням до вищої посади, виконанням більш складної, відповідальної роботи, роботою в діяльності, яка вважається суспільно корисною.

Однією з найважливіших форм мотивації в державному управлінні є процес проектування та використання систем матеріального стимулювання. Вивчення та аналіз розвитку матеріального стимулювання показує, що в характері дії можуть бути використані соціально-психологічні, економічні, організаційні фактори, а проектування систем матеріального стимулювання повинно включати три етапи: постановка цілей, забезпечення ресурсами та побудова матеріального стимулювання [3].

До соціально-психологічних факторів належить можливість психологічного впливу на людину такими засобами, як схвалення, підтримка, визнання заслуг, повага, довіра тощо. І вони покликані не лише покращити мотивацію людини через її індивідуально-психологічні особливості, а й завдяки сприятливому морально-психологічному клімату в колективі. Крім того, стосовно соціальних відносин вони включають: планування кар'єри та кар'єрне зростання державних службовців, участь працівників у прийнятті рішень, питання гуманізації праці (поліпшення умов праці, розвиток демократичних підходів, обізнаність працівників), передача завдань та повноважень, збільшення змісту роботи.

До економічних факторів, що забезпечують матеріальне стимулювання та винагороду працівників, належать: зарплата, доплати, надбавки, пільги, матеріальна допомога.

Література:

1. Енциклопедія державного управління : у 8 т. // Т.6. : Державна служба / наук.-ред. кол. : С.М. Серьогін (співголова), В.М. Сороко (співголова) та ін. – 2011. – 524 с.

2. Бондар В. Матеріальний чинник мотивації як спосіб підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні / В. Бондар // ефективність державного управління : зб. наук. пр. / редкол. А.О. Чемерис (голов. ред.) [та ін.]. – Л. : Вид-во ЛРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 8. – С. 233-239.

3. Менеджмент для публічної влади: навч. Посібник / за заг. Ред. Д-ра екон. наук, проф. М.П. Бутка. – Ніжин: ТОВ «видавництво «Аспект-Поліграф», 2011. – 360 с.