

тощо;

3) працівники, які власне здійснюють трансформації об'єктів змісту робіт або керують цими процесами.

До складу виходів системи управління змістом робіт належать:

1) основні: виготовлена продукція; клієнт, стан якого було піддано змінам у процесі надання послуги; власність клієнта, що була піддана змінам у процесі надання послуги;

2) побічні: матеріальні; енергетичні; інформаційні.

Таким чином, з'являється можливість ідентифікувати основні елементи змісту робіт. Якщо розглядати зміст робіт у статичній, то його складовими є: люди; матеріальні об'єкти; енергія; інформація. Беручи до уваги динаміку змісту робіт, до зазначених елементів необхідно додати ще два елементи: операційні процеси; управлінські процеси.

З точки зору класичного політекономічного підходу склад елементів змісту робіт можна визначити і дещо інакше, а саме виокремити такі з них як: праця; засоби праці; предмети праці; технологія і організація виробництва.

Управління змістом робіт зорієнтоване на економічну доцільність процесу управління організацією (підприємством, установою) і визначається заходами, спрямованими на забезпечення підвищення ефективності виконаних робіт, зростання продуктивності виконання робіт, ефективної зайнятості персоналу, оптимального використання обладнання та інших матеріальних ресурсів, забезпечення виконання робіт необхідними документами організаційного і технічного характеру.

Таким чином, управління змістом робіт — є складовою загальною системою менеджменту, спрямованою на вирішення комплексу завдань, пов'язаних з контролем, обліком і регулюванням ходу робіт відповідно до запланованих показників.

**Галина РОДІНА-МАМАЛИГА**

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник к.н.держ.упр., доцент кафедри менеджменту

та публічного управління Петриків А.В.)

### **МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Розвиток України як незалежної, демократичної держави багато в чому забезпечується ефективним функціонуванням державної служби країни. Водночас індикатором наявності громадянського суспільства і демократичної держави є такі основні принципи державної служби як служіння народу, гуманізм і соціальна справедливість, пріоритет прав людини і громадянина, професіоналізм, ініціативність, чесність, відданість справі та інше.

Сучасний період розвитку України характеризується зміною політичних еліт і прагненням до радикального реформування органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Дані процеси повинні бути засновані на застосуванні наукового підходу, що включає сучасні теоретичні і практичні інструменти управління соціальними системами в умовах певного ступеня свободи їх основних елементів. Пошук якісної моделі державного управління в умовах демократії не може бути ні скопійований, ні успадкований від інших країн, а повинен формуватися волею його учасників. Тому вдосконалення процесів державного управління, додавання їм нової якості повинно враховувати «людський чинник», принципи кадрового менеджменту, оскільки ефективність діяльності будь-якої організації знаходиться в прямій залежності від цілей і цінностей персоналу.

Основною проблемою, що потребує розв'язання в Україні у сучасних умовах, є коректний добір, розміщення та мотивація кадрів, зокрема збереження стійкої системи цінностей державних службовців у процесі виконання ними службових обов'язків та забезпечення узгодження їх індивідуальних цілей з цілями державної служби як системи. [1]

Разом з тим, залишаються недостатньо розкритими проблеми структурно-функціональних особливостей професійної діяльності державних службовців в органах виконавчої влади на регіональному рівні, не визначено чітко напрями підвищення ефективності цієї діяльності як складової організаційно-правового механізму державного

управління. Своєю незавершеністю характеризується процес формування законодавчої та нормативно-правової бази відносно прав та обов'язків державних службовців. Залишається невирішеним завдання щодо осмислення ролі загальнолюдської культури у формуванні професіоналізму службовців, в подоланні службових аномалій, зростанні престижу професійної державної служби, підвищенні її соціальної ефективності, що в підсумку стимулюватиме розвиток громадянського суспільства та сприятиме формуванню позитивного іміджу інституту державної служби та державного управління загалом.

Комплексне вирішення зазначених проблем уможливило здійснення подальшої розбудови інституту державної служби в напрямі її адаптації до стандартів Європейського Союзу, підвищення ефективності виконання органами виконавчої влади завдань держави, створення ефективної системи державного управління, яка б відповідала стандартам демократичної, правової держави із соціально-орієнтованою ринковою економікою. [2]

Негативними факторами, що гальмують процес професіоналізації є надмірний вплив на державну службу політичних процесів, застарілість методів та нерозвиненість механізмів мотивації державних службовців до підвищення рівня професіоналізму, ефективності та якості роботи, відсутність належного управління кадровими процесами та сучасної культури державного управління.

Тому необхідними є нові підходи щодо ведення кадрової політики та оцінки ефективності діяльності державних службовців і державних органів. [3]

Створення належних умов для державних службовців позитивно сприятиме самореалізації працівника, підвищенню рівня державної свідомості, бажанню працювати на державу, а також якісно, професійно й оперативно виконувати службові обов'язки.

Отже, для вдосконалення процесу стимулювання праці державних службовців та підвищення ефективності їх діяльності варто збільшити соціальні гарантії, приділити значну увагу моральній винагороді державних службовців та створенню позитивного морально-психологічного клімату в колективі, переглянути критерії підвищення у посаді, створити різнобічні умови для професійного розвитку державних службовців, забезпечити реальну можливість постійної періодичності всім категоріям державних службовців, брати участь у різноманітних формах та методах підвищення кваліфікації, значно посилити відповідальність працівників за виконання професійних обов'язків та за

прийняті рішення.

#### *Література:*

1. Гречко Т.К. Механізм забезпечення ефективності діяльності державних службовців. – 2006.
2. Циц С. В. Професійна діяльність державних службовців як складова організаційно-правового механізму управління органів виконавчої влади: регіональний рівень. – 2010.
3. Подольчак М.Г. Професіоналізм державних службовців як умови ефективної діяльності органів державної влади. 2011.

**Надія РОЖКО**

студентка напряму підготовки  
«Менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., викладач кафедри менеджменту  
та публічного управління Демків І. О.)

#### **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

Людський фактор відіграє одну з основних ролей діяльності підприємства. На сьогодні персонал є найціннішим ресурсом організації, вдосконалюючи який можна вивести підприємство на новий рівень, задовольнивши попит населення у товарах, збільшуючи розмір прибутку. Керівництво будь-якої компанії повинно добре володіти інформацією стосовно особливостей та складових мотивації персоналу, індивідуально підходити до стимулювання працівників для найкращого використання трудових ресурсів. Все більшого значення на провідних підприємствах світу надають творчому підходу до визначення механізмів стимулювання працівників до ефективної діяльності, надаючи при цьому увагу вмінню нестандартно мислити.

Визначенням особливостей формування механізму мотивації персоналу займалися багато вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема, такі дослідники, як Є.О. Власова, О.А. Кулагіна, Т.І. Іщенко, С.Г. Бабенко займалися з'ясуванням суті механізму мотивації праці та особливостями його побудови. Дослідження різних механізмів мотивації, матеріальних та нематеріальних способів стимулювання здійснено у працях таких, вчених як В.М. Діденко, В.О. Фролова, О.В. Морозова.

Мотивація є однією з основних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен грамотний керівник намагається переконати підлеглих працювати