

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

краще, створити у них внутрішні стимули до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці [1].

На провідних світових підприємствах (Google, Microsoft, SAS Institute, McDonald's, The Coca-Cola Company, BMW) практикується заохочення працівників до ефективної роботи через «нестандартні» методи мотивації. Зокрема, для кращої віддачі персоналу в IBM та Макдональдс запровадили одноразову винагороду готівкою за відсутність запізень; в Johnson & Johnson – програми індивідуального розвитку та додаткову освіту за рахунок компанії; в General Motors – публікація у власному друкарському органі. Такі провідні компанії світу, як Google, Zappos, Ben & Jerry's, передбачили час на денний сон у робочому графіку свого персоналу, обладнавши для цього спеціальні приміщення, і все заради того, аби підвищити продуктивність праці тих працівників, які страждають недосипаннями.

Напрямами активізації застосування нематеріальних чинників для підвищення мотивування персоналу організацій можуть стати: підтримання у колективі сприятливого психологічного клімату, розвиток та формування організаційної культури, формування почуття справедливості, уважне ставлення до проблем співробітників та формування у них почуття захищеності, інтеграція працівників у колектив, створення «однієї команди» та формування позитивної групової думки щодо професійної діяльності. Фінансове стимулювання не завжди дієве для керівників, оскільки, якщо менеджер заробляє необхідну для нього і прийнятну для компанії суму, то він може будь-які необхідні йому блага придбати самостійно. Нестандартні методи стимулювання результативні практично завжди. Заохочення персоналу оригінальним засобом в компаніях стає звичайною практикою.

Цікавим є щорічний рейтинг найбільш привабливих роботодавців, що публікується організацією «Great Place to Work» (Нью-Йорк). Дана шкала складається з 25 кращих у світі компаній, які лідирують за умовами праці та досягненнями у галузі створення комфортної робочої атмосфери. У 2015 році такий список очолили Google (1-ше місце, чисельність працюючих її співробітників у цілому світі становить 56040 осіб), SAS Institute (13741 співробітників) та W.L. Gore & Associates (10000 працюючих) [4].

Що ж до вітчизняних підприємств, то в більшості випадків (зокрема, на малих та середніх підприємствах) використовують традиційні методи мотивації, серед яких можна назвати надбавки до заробітної плати, премії, «соціальні пакети». Якщо ж говорити про великі

підприємства (Siemens, Microsoft, Roshen, Google), то тут використовуються технології та проводяться заходи із створення найкращих умов для виконання працівниками обумовлених обов'язків. Наприклад, встановлення кухонь із закусками і напоями, кафе із повноцінним харчуванням, створення окремих куточків відпочинку, облаштування приміщень для гри в теніс, футбол, більярд, пінг-понг, розміщення музичних інструментів та ін.

Сьогодні, в умовах обмеженості фінансових ресурсів, коли відносно важко встановити високу заробітну платню, особливу увагу можна направляти саме на нестандартні методи стимулювання праці, використовуючи при цьому гнучку систему мотивування для персоналу, ефективно поєднуючи нестандартні та стандартні мотиваційні заходи.

На сьогоднішньому етапі розвитку як нашої країни, так і суспільства в цілому, дослідження проблем мотивації праці, розробка рекомендацій науково-практичного значення і пропозицій щодо забезпечення ефективності мотивації найманих працівників є найважливішими завданнями економічної науки.

Література:

1. Гугул О. Формування механізму мотивації інноваційної активності працівників підприємства / О. Гугул // Галицький економічний вісник — Тернопіль : ТНТУ, 2014. — Том 45. — № 2. — С. 56-61.
2. Киш Л.М. Мотивація праці на підприємствах України / Л. М. Киш, О. О. Гичак // Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Економіка. — 2014. — Т. 22, вип. 8(1). — С. 65-72. — Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdumov_2014_22_8\(1\)_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdumov_2014_22_8(1)_12).
3. Лебедь Т.В. Удосконалення мотиваційних механізмів в системі менеджменту організацій // Т.В. Лебедь // Молодий вчений. — 2015. — №11. — С. 65-68.
4. Great Place To Work [Electronic resource] : [Web-site]. — Electronic data. — [San Francisco, 2005-2016]. — Mode of access: World Wide Web: www.greatplacetowork.com (viewed on April 7, 2016). — Title from the screen.