

відсутні чіткі канали зворотного зв'язку тощо.

У даному аспекті досить дивними є заяви багатьох керівників ОТГ про пасивність населення їх територій, його небажання брати участь у заходах і програмах виконкомів ОТГ тощо. Саме тому розвиток місцевого самоврядування має проходити за орієнтирами «двосторонньої симетричної комунікації», яка вимагатиме глибшого переосмислення методів і стилю управління.

Отже, керівництво ОТГ повинно усвідомити, що громада не є об'єктом, а скоріш співоб'єктом управління. Наявність комунікаційних зв'язків у такому випадку принесе зиски обом учасникам процесу управління (так званий принцип «симетричності»). Індикатором успіху реалізації такої моделі буде розширення практики ведення переговорів, підписання угод, використання стратегії розв'язання конфліктів тощо. Крім цього, відповідальні особи за зв'язки з громадськістю повинні перестати бути висвітлювачами рішень ради та голови ОТГ, а почати аналізувати і моніторити громадську думку та бути в деякій мірі посередниками волі мешканців території ОТГ.

Використані джерела

1. Gruning J. What Kind of Public Relations do you Practice? New Theory of Public Relations Present Four Models // *Pr Reporter: Purview*. – 1984, April 9. – Vol. 27. – P.1.
2. Левчук М. Г. Моделі зв'язків з громадськістю органів місцевого самоврядування / М. Г. Левчук // *Економіка і держава*. – 2009. – № 8 (80). – С. 81-83.
3. Логунова М. М. Комунікації судової влади: науково-практичний посібник / М. Логунова, М. Лашкіна, П.Гвоздик, А. Алексеев – К: АДФЕ – Україна, 2011. – 276 с.
4. Почепцов Г. Від Facebook'у і гламуру до Wikileaks: медіакомунікації / Г.Почепцов. – К.: Спадщина, 2012. – с.191- 210.
5. Лашкіна М. Г. Нові підходи до комунікації в публічному просторі державного управління / М. Г. Лашкіна // *Публічне управління: теорія та практика* : зб. наук. пр. Асоціації д-рів наук з держ. упр. – Х. : Вид-во «ДокНауКДержУпр». – 2013. – Вип. 1 (13). – С. 10–18.
6. Квіт С. Масові комунікації / С.Квіт: Підручник. – К.: Виддім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 206 с.
7. Стратегія і тактика комунікацій із громадськістю для організацій третього сектору: Методичний посібник / За ред. В.Г. Королька. – К.: 2003. – 216 с.

Стецівка Андрій

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круг'як Л.Б.)

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

У сучасному українському суспільстві проблема підвищення ефективності діяльності органів державної влади набуває все більшої актуальності. Людський фактор сприяє підвищенню ефективності діяльності,

що, у свою чергу, позначається на підвищенні рівня суспільного добробуту. Саме тому важливою складовою діяльності органів державної влади повинна стати мотивація як чинник, що дозволяє найбільш повно реалізувати людські можливості для ефективної діяльності на благо суспільства.

Ефективність роботи персоналу залежить від діючої мотиваційної стратегії, яка використовується в органах державної влади. Разом з тим, мотиваційна стратегія є комплексом заходів, що спрямовані на забезпечення мотивації з метою підвищення ефективності праці в системі державного управління. Мотиваційна стратегія є довгостроковим впливом на працівників з метою реалізації їх потреб та інтересів для досягнення їх власних та суспільних цілей. Відтак, мотиваційна стратегія в органах державної влади має на меті активізувати його працівників, стимулювати їх більш ефективно працювати над виконанням завдань.

В цьому контексті формою реалізації мотиваційної стратегії є стимулювання, яке виступає в цій стратегії як тактика: прийомом, засобом досягнення мети. Важливим аспектом при реалізації цього виду стратегії, на нашу думку, є знаходження балансу між матеріальною і нематеріальною мотивацією, які перебувають в тісній залежності. Ефективність будь-якої мотиваційної стратегії – це формування її не «кабінетним» шляхом з відірваністю від сучасних реалій, а в тісній співпраці з об'єктом мотиваційної стратегії [1]. Мотиваційна стратегія використовується як в індивідуальному, в груповому, так і в загальнодержавному масштабі. Звичайно, ефективність дії мотиваційної стратегії посилюється при наявності її реалізації.

Мотиваційна стратегія, що виступає ефективним засобом управління персоналом в органах державної влади, полягає у визначенні індивідуальних потреб і створенні відповідного робочого середовища для їх задоволення.

Мотиваційна стратегія, яка діє в системі публічного управління закріплена законодавчо, де її джерелом є Закон України «Про державну службу», який регламентує питання забезпеченості мотивації працівників органів державної влади. Мотивація в цьому Законі носить як матеріальний, так і нематеріальний характер. Спрямованість змісту Закону стосовно забезпечення мотивації персоналу в органах державної влади пов'язана із задоволенням потреб та реалізацією мотивів, які забезпечуватимуть ефективність роботи.

Державна політика у сфері забезпечення мотиваційної стратегії з метою підвищення ефективності публічного управління, згідно з Законом «Про державну службу», полягає: у створенні максимально сприятливих умов для проходження державної служби; у сприянні розвитку кар'єрним прагненням працівників; у забезпеченні інтересу до змісту і процесу праці на публічній службі, у достатньому матеріальному забезпеченні [2].

Цей закон з точки зору мотиваційного забезпечення реалізовує потреби державних службовців. Водночас, в органах державної влади мають місце

негативні аспекти, такі як значний рівень корупції, недовіра державним службовцям з боку народу, висока плинність кадрів серед них. А це свідчить про те, що мотиваційна стратегія в системі публічного управління в повну міру не реалізується. Разом з тим, це можна обґрунтувати неспроможністю нашої держави задовольнити всі потреби державних службовців, неповною реалізацією законодавчої бази, незадовільною економічною ситуацією в державі, і як наслідок, низька заробітна плата державним службовцям призводять до того, що знижується мотивація до праці, втрачається зацікавленість у підвищенні професійних якостей та в службовій кар'єрі, виникає тенденція до демотивації. Як наслідок, виникає питання зміни або реформування мотиваційної стратегії.

Таким чином, реалізація мотиваційної стратегії характеризується безсистемністю, суперечливістю, нестабільністю, низькою ефективністю. Відтак, доцільним є щоб мотиваційній стратегії притаманні були такі мотиваційні елементи: безпечні та належні умови праці; соціальний та правовий захист; заохочення за сумлінну працю; можливість просування по службі. А також доцільним є: вдосконалення структури оплати праці, для забезпечення її справедливості і прозорості; збільшення частки посадового окладу в сукупній заробітній платі, піднесення ролі рангу державного службовця у матеріальному стимулюванні; посилення посадової диференціації платні з урахуванням рівня відповідальності, забезпечення її швидкого зростання на початку кар'єри; зменшення міжвідомчих і місцевих розбіжностей в оплаті праці; підвищення заінтересованості кадрів у продуктивній і якісній, ініціативній і ефективній, сумлінній і відповідальній роботі, перебуванні на публічній службі та подальшому просуванні по кар'єрі.

Отже, мотиваційна стратегія є дуже важливим чинником в підвищенні ефективності органів державної влади. Її повна реалізація призведе до покращення справ в управлінській сфері, а реалізація положень, що закріплені в Законі України «Про державну службу» дасть змогу підвищити ефективність мотиваційної стратегії в системі публічного управління.

Використані джерела

1. Бондар В. Д. Основні мотиви діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування / В. Д. Бондар // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Державне управління». – К. : ВЦ НУБіП України, 2013. – № 191. – С. 161–169.
2. Гончарук Н. Т. Модернізація державної служби України на сучасному етапі розвитку / Н. Т. Гончарук, Л. В. Прудіус; за ред. О. В. Покатаєвої // Право та державне управління: збірник наукових праць: [у 2-х т.]. – Запоріжжя : КПУ, 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 191-198.
3. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу: president.gov.ua/documents/14429.html.