

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІ ВЛАДИ

Ключовою складовою у системі модернізації державної служби в сучасних умовах є урізноманітнення та запровадженню інноваційних технологій і методик мотивування та стимулювання праці державних службовців, що, по суті, є вирішальними факторами успішності виконання закріплених повноважень та досягнення результату діяльності.

З метою забезпечення ефективності управління мотивацією, та його подальшого розвитку в органі влади необхідно: 1) чітко усвідомлювати модель основного процесу мотивування за наступним ланцюжком: мотиваційна потреба- мета-дія-досвід-очікування; 2) знати фактори, які впливають на мотивацію праці; 3) сформувати набір мотиваційних потреб, що ініціюють дії в напрямку досягнення як індивідуальної, так і організаційної (колективної) мети та умови, при яких такі потреби можуть бути задоволеними; 4) знати, що мотивування не є самоціллю, а способом задоволення потреб, а зростаюча кількість потреб може призвести до самозадоволення та інерції [3].

Саме це обумовлює необхідність і доцільність розроблення в органі влади концептуальних засад мотиваційної політики, яка має бути зафіксованою у відповідному документі. Базовими цілями мотиваційної політики має стати забезпечення сумлінного виконання поставлених завдань та професійних обов'язків працівниками, служіння суспільству, чесності, патріотизму, відчуття обов'язку, прагнення до самовдосконалення на основі всебічної підтримки та стимулювання ефективної діяльності та творчої активності. Така політика має орієнтувати державного службовця на успіх та налаштування на позитивні результати.

Концептуалізація системи мотивування і стимулювання праці в

державному органі має декілька зрізів, якими є:

1) Формування системи мотивації та мотиваційного механізму та вироблення алгоритму його реалізації.

2) Обґрунтування нових форм і методів стимулювання, які б відповідали мотиваційним потребам працівників та цілям діяльності органу влади.

3) Впровадження новітніх підходів, технологій та методів мотивування.

4) Документаційне закріплення системи стимулювання праці

5) Навчання керівників всіх рівнів управління новим методам стимулювання праці

6) Впровадження системи мотиваційного моніторингу та аудиту ефективності запровадженої системи мотивації.

В цьому контексті важливо відзначити, що важливим чинником, який впливає на підвищення мотивації і стимулювання праці державних службовців є удосконалення нормативно-правової реалізації професійних повноважень, чіткість у розмежуванні та закріпленні функцій, обов'язків та відповідальності.

При формуванні мотиваційної системи в Козівській РДА, варто розуміти, що універсальної та цілком ефективною її форми не існує, натомість, суттєве значення в її побудові мають мотиваційні потреби та інтереси працівників. Окрім того, така система має відповідати організаційним цілям діяльності, враховувати особливості створеної організаційної культури та мотиваційному типу поведінки персоналу. Доцільно, також, зважати на той факт, що розроблення та впровадження нових мотиваційних механізмів, як правило, передбачає певну модернізацію традиційних підходів, зміну характеру відносин та структури управління, змін у психології працівників, до чого персонал не є готовим.

Впровадження нових підходів до системи мотивування та стимулювання праці передбачає використання в управлінській практиці певних методів мотиваційного впливу. В РДА, на нашу думку, можна впровадити дві форми мотивації, які б обумовлювали

одна одну: 1) за результатами роботи; 2) за статусом (рангом).

Необхідною умовою застосування ефективної системи мотивації є наявність чіткої системи ділової оцінки персоналу з прозорими і зрозумілими принципами і критеріями якісної та кількісної оцінки праці та поведінки персоналу. Ураховуючи це, необхідно віднайти, по-перше, ті мотиви, які стимулюють державного службовця просуватися по службі, самовдосконалюватися та розвиватися, а по-друге, створити такі умови, щоб службовець міг і хотів якісно і професійно виконувати покладені на нього обов'язки і функції. У перспективі доцільним вважаємо застосування в системі управління персоналом в РДА новітніх практик, пов'язаних з застосування HR-підходів та аналітичного інструментарію оцінювання впливу і наслідків рішень, які приймаються у всіх сферах діяльності, в т.ч. і щодо мотиваційного механізму працівника, підготовки до різних сценаріїв управління мотивацією відповідно завдань, що реалізуються.

Такий підхід є свідченням того, що мотивація праці в системі державного управління не може розглядатися лише в якості окремого стану або процесу, вона є наслідком органічної єдності таких ознак, як стан, процес, результат, а також включає потенційні досягнення особистих чи організаційних цілей, коли забезпечується обрання оптимального шляху їх досягнення при мінімальних затратах зусиль, енергії та ресурсів.

Використані джерела

1. Артеменко Н.Ф., Гончарук Н.Т. Мотивація персоналу у сфері державної служби України: проблеми та перспективи. *Аспекти публічного управління*. № 2 (2). 2013. С. 48-54
2. Головачова А.О. Матеріальна складова мотиваційного механізму ефективної праці державних службовців. URL: <http://oaji.net/articles/2017/976-1492501618.pdf>
3. Малімон Л. Я., Глова І. В. Мотивація професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2015. 218 с.
4. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби. URL: <https://apladm.od.court.gov.ua/sud9105/pres-centr/news/369221/>