

Ольга ЗАГОРОДНА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Василь ЗДРЕНИК

КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Про методологію побудови систем стимулювання і формування мотивації персоналу написано досить багато. Насамперед хотілося б звернути увагу на те, що українські керівники намагаються вибудовувати власні моделі оцінки, стимулювання і мотивації, виходячи з конкретних умов діяльності.

Стимулювання персоналу розглядається як елемент загальної системи роботи з персоналом, який нерозривно пов'язаний з нею і з усіма іншими елементами системи. Цей підхід передбачає, що людський фактор є одним з визначальних в успіху організації в умовах конкурентної боротьби на ринку. Тому в програму роботи з персоналом крім визначення форм і методів стимулювання найманих працівників входять планування кадрового складу, якісна підготовка персоналу, формування показників оцінки як робочих місць, так і результатів праці, тренінги за фахом і з менеджменту для керівних кадрів та інші напрямки роботи з персоналом.

На нашу думку, при створенні системи стимулювання потрібно дотримуватися таких принципів:

- комплексність;
- системність;
- регламентація;
- спеціалізація;
- стабільність.

Управління стимулюванням праці охоплює такі основні етапи робіт:

1. Вибір форм і систем заробітної плати являє собою початковий етап організації стимулювання праці персоналу.

2. Побудова на підприємстві тарифної системи заробітної плати являє собою важливий етап організації стимулювання праці на тих підприємствах, де зайняті працівники різної кваліфікації і де є істотні відмінності в складності виконуваних робіт (рис 1.)

3. Побудова системи додаткового стимулювання окремих аспектів трудової активності працівників покликане посилити трудову мотивацію персоналу.

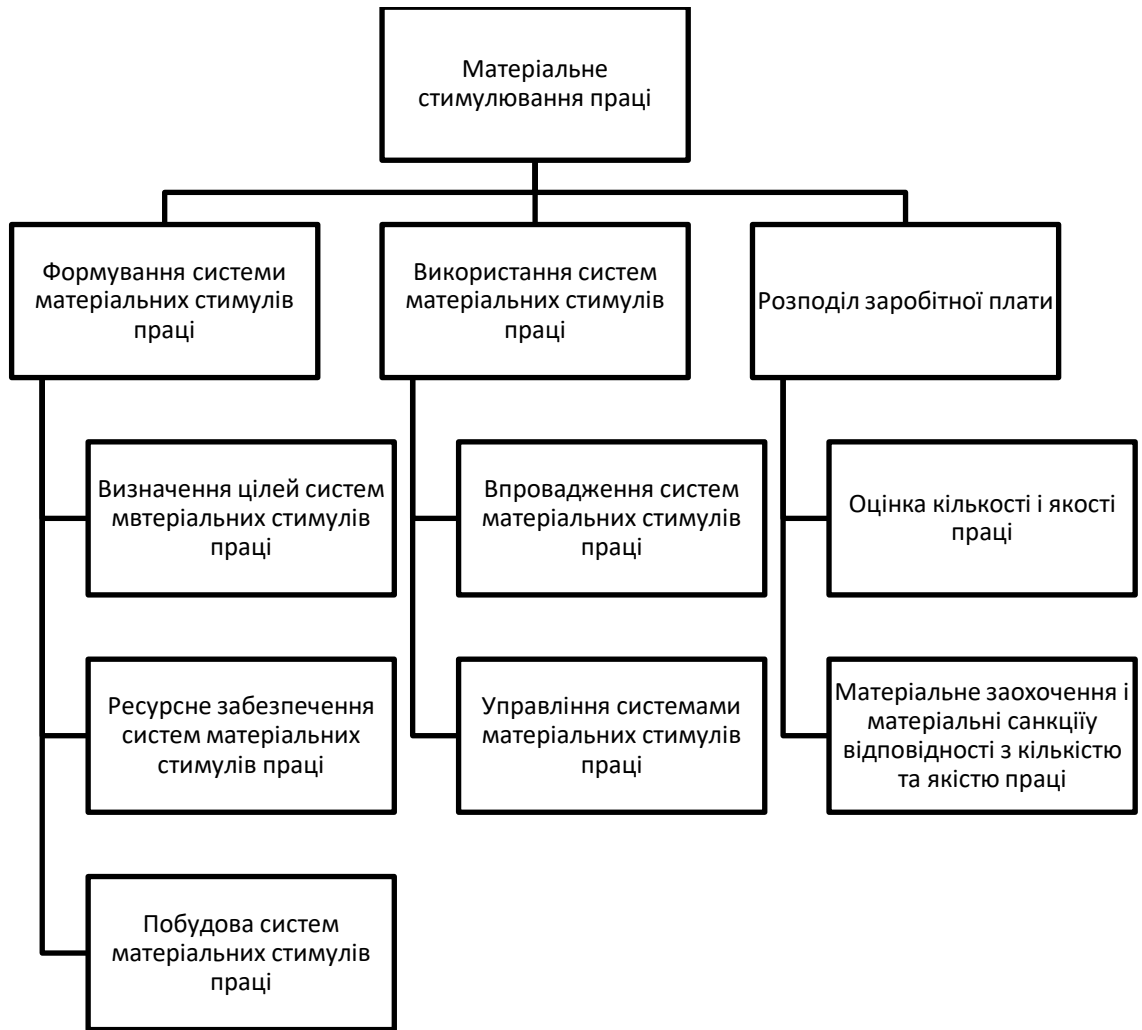


Рис. 1. Система матеріального стимулювання праці на підприємстві [1]

До додаткових методів стимулювання можна віднести: цінні подарунки; моральні заохочення; відгули, додаткові відпустки; пайова участь персоналу в прибутку та продаж акцій компанії.

Фактори системи матеріальних стимулів праці класифікують на:

- *соціально – психологічні*: співвідношення у заробітній платі; структура заробітної плати всіх груп працівників;
- *економічні*: джерела матеріального стимулювання праці; розміри заробітної плати працівників);
- *організаційні*: (тарифна система та схеми посадових окладів; форми та системи заробітної плати).

Якщо розроблена в організації система мотивації входить у суперечність з поведінковими характеристиками реальних співробітників, треба або коректувати систему, або змінювати співробітників. Спроби нав'язування мотивів “зверху” без обліку існуючої організаційної культури малоефективні. Коли мова йде про стимулювання, на підприємстві, де зарплата (незалежно від її

розмірів) нижче середньої для окремих категорій фахівців, не відповідає прожитковому мінімуму, де відсутня організаційна структура і порядок, де навантаження на персонал перевищує оптимальний, тобто на підприємстві, де не створені передумови нормальної роботи, ніяка система мотивації не дасть довгострокового ефекту. Скоріше на порядок денний ставиться питання про усунення основних демотивуючих факторів.

Список використаних джерел:

1. Мотивація і стимулювання трудової діяльності персоналу. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66629-qqq-17m4-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti>

Тетяна ЗАГУМЕННА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
фінансів ім. С.І. Юрія, ЗУНУ Олександр ШАШКЕВИЧ

**ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В
ОРГАНІ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Дієва система державного управління є одним з основних факторів конкурентоспроможності держави та передумовою європейської інтеграції. Ефективне формування державної політики у різних сферах можлива за наявності професійної, результативної, ефективної системи владних інститутів із професійним кадровим складом. Зниження адміністративного навантаження, покращення якості надання адміністративних послуг, підвищення професіоналізму публічних службовців покращує позиції держави у світових рейтингах конкурентоспроможності.

Вдосконалення роботи з персоналом у владних інститутах потребує подальшого вдосконалення нормативно-правової бази державної служби та забезпечення її ефективного впровадження; вдосконалення систем класифікації посад на державній службі; посилення спроможності структурних підрозділів з управління персоналом у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади з метою розвитку сучасного управління людськими ресурсами; введення в експлуатацію інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі; реформу системи професійного навчання державних службовців, у тому числі в частині володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи; посилення інституційної спроможності служб управління персоналом в органах виконавчої влади в