

охорони здоров'я на профілактичний напрям тощо. Реформи, які мають місце протягом останнього часу хоча й спрямовані на децентралізацію управління та ресурсного забезпечення галузі, не дають ніякого ефекту з причин відсутності реальної моделі реформування, а також відсутності розуміння потреби впровадити ринкові відносини у систему охорони здоров'я.

Отже, очевидно є необхідність децентралізації фінансових потоків, що повинна полягати в акумуляції ресурсного забезпечення у регіональних бюджетах.

Література:

1. Базелюк Ю. Напрями реформування закладів охорони здоров'я // Часопис соціально-економічної географії. - 2015. - 18(1). – С. 190-194
2. Кринична І. П. Обґрунтування необхідності проведення реформування системи охорони здоров'я в Україні: історичний аспект // Аспекти публічного управління: Теорія та історія публічного управління. - 2015. - № 3 (17). – С. 19-26.

Алла КОЛОДНИЦЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

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

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні реалії життя вимагають модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу не лише у сфері бізнесу, а й у органах державної виконавчої влади. Не виключенням є і районні державні адміністрації. Водночас, європейський досвід реформування державної служби показує, що дієздатність і ефективність системи державного управління залежить від кадрового забезпечення – безпосередніх виконавців функцій відповідних органів влади, їхнього потенціалу до підвищення кваліфікації та мотивації праці.

Практика управлінської діяльності свідчить, що професійні вміння працівника приносять організації бажаний результат лише у випадку зацікавленості працівника у результатах своєї праці. На якісне виконання службових обов'язків працівниками мають вплив «класичні» показники –

умови праці й заробітна плата [1, с.363]. Очевидно, що в нинішніх умовах рівень заробітку виступає пріоритетним чинником та породжує наслідки невідповідності. Тому, для вироблення ефективних шляхів модернізації технологій мотивації та стимулювання працівників районних державних адміністраціях важливим є аналіз правового поля, яке врегульовує основні аспекти проходження державної служби і визначає можливі шляхи та способи мотивації державних службовців.

Так, за участі міжнародних експертів, програми SIGMA і представників громадськості була забезпечена розробка та прийняття Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Згаданий Закон вводиться в дію з 1 травня 2016 р. Прийнятий новий Закон України «Про державну службу» містить ряд принципових новацій, спрямованих на підвищення мотивації державних службовців, якими є: врегулювання статусу державного службовця, впровадження конкурсних процедур добору на державну службу, в тому числі на посади вищого корпусу державної служби, поєднання системи винагород з оцінкою роботи, надання пріоритету кар'єрній службі.

Закон передбачає створення умов прозорої діяльності державних органів та гідної оплати праці державних службовців на основі обґрунтованої моделі з мінімальним впливом суб'єктивізму, проходження служби виключно на основі особистих якостей та досягнень. Окрім того, Закон передбачає створення служб управління персоналом в державних органах, відповідальних за ведення кадрової політики. Однак, поряд із прогресивними нововведеннями прийнятий закон передбачає відтермінування вступу дії норм про оплату праці, що певним чином обмежує на цей час можливість посилення матеріальних чинників мотивації.

Ще одним базисним документом, який має надзвичайно важливе значення при пошуку ефективних шляхів модернізації технологій мотивації та стимулювання працівників районних державних адміністраціях є Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 р. № 227-р. [2]. Стратегія передбачає трансформацію кадрових служб у служби управління персоналом шляхом оволодіння працівниками служб персоналу державних органів сучасними технологіями та практичними інструментами управління людськими ресурсами.

Наступні положення Стратегії визначають спрямованість

мотиваційної політики органів державної влади. Так, зокрема, передбачено формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі, що базуватиметься на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистісних якостей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

З огляду на існуючі та законодавчо визначені потреби у пошуку шляхів модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу державних органів пропонується впровадження та використання у районних державних адміністраціях сучасного та ефективного методу покращення роботи – мотиваційного моніторингу.

Моніторинг дуже широко використовується в сфері бізнесу, проте практично не використовується в органах державної влади.

Мотиваційний моніторинг заснований на постійному та систематичному процесі отримання, систематизації, аналізу інформації, що визначає стан ситуації та чинників мотиваційного процесу і дозволяє обґрунтовано приймати управлінські рішення для ефективного мотивування персоналу.

Враховуючи те, що для ефективної мотивації працівників необхідно опиратись не стільки на матеріальну мотивацію (на сьогодні можливості тут обмежені), скільки на інші її види, спираючись постійно на виявлення персоналізованих мотиваційних потреб працівників та рівня задоволеності цих потреб, мотиваційний моніторинг може стати невід'ємною складовою у підвищенні ефективності роботи державних службовців, які працюють в районних державних адміністраціях.

Важливим є те, що потреби державних службовців не залишаються постійними. Вони формуються у відповідності з їхнім розвитком та професійним ростом, змінними цінностями в суспільстві й конкретною ситуацією. Їхні пріоритети також змінюються, що слід враховувати при мотивації самої праці та стимулюванні професійного розвитку.

Відсутність дієвої системи мотивації в районних державних адміністраціях призводить до зниження ділової активності працівників та втрати зацікавленості в підвищенні професійного рівня. Тому для ефективного управління персоналом необхідна цілісна система мотиваційних чинників, що виражають основні потреби працівників районних державних адміністрацій.

Отже, створення і використання в управлінській діяльності районних державних адміністрацій мотиваційного моніторингу дозволить побудувати дієву систему стимулювання працівників для ефективного виконання покладених на них завдань.

Література:

1. Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників /А. В. Музиченко-Козловський, А. В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 361–367.

2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації» від 18 березня 2015 р. № 227-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/227-2015-%D1%80>.

Ірина КОЛОСІВСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., викладач кафедри менеджменту та публічного управління Котис Н.В)

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Зміст поняття «інновація» є надзвичайно багатограним, адже даний термін, насамперед, широко застосовується в економічній сфері та технічній галузі життєдіяльності суспільств, і менше – в гуманітарних науках, і практично не застосовується у сфері державного управління. Інновації – це використання в тій або іншій сфері суспільної діяльності результатів інтелектуальної праці, технологічних розробок, спрямованих на вдосконалення соціально-економічної діяльності. У сучасному розумінні впровадження інновації – це результат діяльності з оновлення, перетворення попередньої діяльності, що приводить до заміни одних елементів іншими або доповненню вже новими. не просто поява чогось нового, а насамперед поширення цього нового в суспільній практиці життєдіяльності людини.

Впровадження інновацій у державній службі – це послідовний ланцюг подій, у ході яких, інновація проходить свій шлях від ідеї до конкретної практики (технології, структури, послуги в системі органів державної влади) і системно поширюється в діяльності органів державної влади [1, с. 72-73].

Сфері державного управління, як і всім іншим сферам нашого сучасного життя необхідно постійне вдосконалення, зв'язок з науковими