

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

напрацюваннями в цієї галузі – все це вирішується на основі інноваційних процесів. Інакше кажучи, державні органи зобов'язані максимально повно використовувати свій інноваційний потенціал як під час вирішення поточних питань свого функціонування, так й у випадку зіткнення із різного роду кризовими ситуаціями, як-то: стихійні лиха, фінансова криза, політичні заворушення тощо. Для цього державна служба має бути здатною до швидкого оновлення та постійного «системного перезавантаження», тобто бути інноваційною в основах своєї організації.

Впровадження інновацій суттєво впливає на підвищення ефективності діяльності органів державної влади. Для України завдання щодо інноваційної модернізації основних форм і методів державного управління та державної служби є надзвичайно важливими. Йдеться про впровадження нових науково-обґрунтованих технологій щодо ефективного використання організаційних ресурсів, удосконалення методів соціального прогнозування, впровадження моніторингу виконання соціальних програм і проектів, а також підвищення довіри населення до органів регіонального управління, доступності послуг [2, с. 105-110 ].

На сучасному етапі все більше відчувається потреба в гуманізації державного управління, що приходить на зміну бюрократизації і технократизації соціального середовища управлінської діяльності. Створення можливостей для розкриття креативного потенціалу державних службовців стає головним системним завданням управлінських інновацій. Розвиток людських ресурсів систем державного управління є основним чинником формування сучасної системи управління. Персонал стає ключовим стратегічним ресурсом для досягнення цілей державної політики і забезпечення якісних управлінських послуг.

Найпоширенішим способом впровадження інновацій в органах державної влади є розробка та впровадження спеціальних програм з розвитку державної служби. Саме в межах таких програм здійснюється вдосконалення управління ресурсами, поліпшення адміністративної і кадрової політики, створення умов для підвищення професіоналізму і розкриття креативних здатностей державних службовців. Крім сфери мотивації творчої діяльності персоналу органів державного управління, інноваційні зміни торкаються орієнтирів і показників виконання обов'язків державними службовцями і керівниками, а також питань корпоративної культури з формуванням нової етики державної служби.

Перешкоди на шляху впровадження інновацій в державних органах викликані несприятливим інноваційним середовищем у межах державної служби, існуванням багаторічної усталеної бюрократичної традиції управління та ієрархічної структури, а також браком людських, інформаційних та фінансових ресурсів.

Практика свідчить, що державні службовці дуже чутливі щодо ставлення керівництва до управлінських інновацій. Якщо вони вбачають байдужість вищого керівництва до інновацій, то вони приречені на невдачу при будь-яких подальших зусиллях. Демонстрація максимальної підтримки інноваційним змінам найкраще здійснюється через залучення персоналу органу державного управління до процесу проектування і здійснення організаційних змін. Роль керівництва полягає не тільки в ініціюванні управлінських інновацій, а й у створенні сприятливого інноваційного середовища, що забезпечує підтримку і просування нововведень з боку рядових державних службовців. У зв'язку з цим фахівці рекомендують використовувати командні організаційні форми в процесі впровадження управлінських інновацій.

У цілому, інноваційна модернізація державного апарату є важливим моментом в сучасних взаємовідносинах держави і суспільства. Але для найбільш ефективного впровадження інноваційних процесів необхідно розробити механізми ефективної взаємодії фундаментальної та прикладної науки безпосередньо з державною службою.

#### *Література:*

1. Горбачова Ю.І. Зміст та завдання державної інноваційно-інвестиційної політики України / Ю.І. Горбачова // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып. 71. – К.: Техніка, 2006. – С. 70-74.
2. Хачатурян Х.В. Інновації в державному управлінні. / Х.В. Хачатурян [Монографія]. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – 251 с.