

Перелік посилань:

1. Робертсон А. / А. Робертсон, Г. Эбби. Управление талантами. – Днепропетровск : Баланс-клуб, 2004. – 176 с.
2. Одегов Ю. Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента / Ю. Г. Одегов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 1. – С. 92-99.
3. Переситкіна Н. Мотивація персоналу: чому негативні стимули не працюють [Електронний ресурс] / Переситкіна Наталія // Кадровик України. – 2016. – № 7. – Режим доступу: <https://hrsovet.rabota.ua/motivatsiya-personalu-chomu-negativni-stimuli-ne-pratsyuyut/>.

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ЗМІН СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

В.В. Орлов, к.держ.упр., доцент
Ш.Б. Бахшалієва, здобувач вищої освіти
Криворізький економічний інститут

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Наростання суспільних протиріч, ускладнення економічної і політичної ситуації в країні зумовлює необхідність підвищення ефективності державного управління в цілому, і державного апарату, зокрема. Досягнення цих цілей неможливе без підвищення ефективності праці публічних службовців, що в свою чергу неможливо без створення ефективної і стрункої системи мотивації.

Теоретичні та практичні аспекти мотивів людської поведінки було закладено у роботах таких зарубіжних науковців як А. Маслоу, Г. Олпорт, Б.Скіннер, Л.Фестінгер, З. Фрейд, Х. Хекхаузен, Е. Десі, А. Бандура та ін.

Питання мотивації праці висвітлюється в роботах і вітчизняних вчених: Л. Артеменко, В. Бондаря, О. Волнухіної, Н. Гончарук, А. Єгоршина, А. Колота, О. Крушельницької, С. Озірської, Т. Ремізова, О. Слюсаренко, О. Шовгелі та ін. [1-4].

Можна виділити деякі особливості трудової діяльності публічних службовців: вся робота спрямована на реалізацію державних та загальнонаціональних інтересів; чіткий регламент управління; жорсткі норми трудової дисципліни; висока відповідальність посадових осіб за наслідки прийнятих і реалізованих рішень.

Діючий механізм мотивації праці державних службовців перебуває поки що в незадовільному стані, і одна з тому причин – висока корумпованість публічних службовців.

Безумовно, корупція підриває імідж публічної служби, негативно впливає на мікро – і макроекономічні процеси та демотивує публічних службовців.

Через недостатній рівень мотивації і стимулювання праці службовців погіршується якість і обсяг виконання роботи, що призводить до навмисного нераціонального використання часу: влаштування додаткових перерв, витрачання часу на особисті теми, створення видимості процесу праці. Як наслідок, знижується ефективність діяльності органу державного управління.

Якщо актуальним мотивуючим фактором для публічних службовців виступає матеріальна зацікавленість, гідна оплата праці, преміювання, то в якості стратегічного напрямку підвищення ефективності мотивації та стимулювання праці державних службовців можна запропонувати застосування системи мотивації персоналу, що забезпечить управління, орієнтоване на досягнення результатів.

Для того, аби конкретний працівник мав змогу одержувати гідну заробітну плату, необхідно його якісно оцінити та отримати об'єктивне уявлення про ефективність роботи службовця зокрема.

Якісна оцінка персоналу полягає в отриманні характеристик фізичного і психологічного потенціалу співробітників; наявного у них обсягу професійних знань і навичок; особистих якостей, які обумовлюють їх здатність до творчої і продуктивної праці.

Гудвіл кадрового потенціалу працівника є тим критерієм, який характеризує якісні показники ефективності його праці. Зазвичай, цей коефіцієнт розраховується і присвоюється працівнику керівником організації або ж керівником структурного підрозділу. Така оцінка досить суб'єктивна, але її точність може бути підвищена при використанні певних критеріїв.

Вирішуючи питання, як розрахувати ефективність персоналу за якісними характеристиками, як критерії слід враховувати такі показники:

- професійна кваліфікація та компетентність;
- загальний інтелектуальний і творчий рівень, здатність до навчання і сприйняття нововведень;
- здатність до адаптації в умовах, що змінюються;

- володіння суміжними професіями і спеціальностями;
- ступінь відповідальності;
- особистісні якості;
- наявні досягнення в роботі;
- ініціативність;
- задоволеність роботою;
- спрямованість на результат.

Звичайно, вибір таких критеріїв слід проводити з урахуванням специфіки виробництва, корпоративної культури, особливостей займаної посади.

Таким чином, дослідження факторів управління трудовою мотивацією у сфері державної служби показало, що настав час для переоцінки існуючих методів мотивації з метою знаходження більш ефективних. Для того, аби знизити ризики, що загрожують інституту публічної служби, ми рекомендуємо впровадження гідної системи оплати праці та матеріальних заохочень, використовуючи технології державного управління, орієнтованого на результат. Це дасть можливість більш точно проаналізувати ефективність роботи конкретного працівника, який буде промотивований вести прозору та чесну діяльність.

Перелік посилань:

1. Артеменко Л. Мотиваційні аспекти менеджменту / Л. Артеменко // *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. пр. / [редкол. : С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін.]. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2005. – Вип. 3 (21). – 288 с.
2. Волнухина Е. Новая система мотивации / Е. Волнухина, Ю. Мельник // *Служба кадров и персонал*. – 2004. – № 5. – С. 12-16.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
4. Шовгеля О. М. Формування механізму мотивації праці працівників органів місцевого самоврядування / О. М. Шовгеля // *Грані : наук.-теорет. і громад.-політ. альманах*. – 2013. – № 4. – С. 144-148.

УМОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ВЛАСНИКІВ І КЕРІВНИКІВ МАЛИХ ФОРМ ГОСПОДАРЮВАННЯ НА СЕЛІ

І.В. Осадчук, к.с.-г.н., доцент

ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

Забезпечення і підтримка соціально відповідальної поведінки підприємств, розташованих поблизу або на території сіл, – це одна з важливих проблем, вирішенням якої займаються голови багатьох сільських рад різних регіонів України. Однак не лише великі підприємства, а й малі форми господарювання на селі повинні бути соціально відповідальними. І це обов'язкова умова успіху фермерських і товарних особистих селянських господарств (далі: ФГ і товарні ОСГ).

Проблему відповідальності у тому чи іншому аспекті в різні часи досліджували відомі філософи: Платон, Аристотель, Конфуцій, Тертуліан, Фейербах, Кант, а також Г. Сковорода, який наголошував на відповідальності людини під час здійснення вибору між добром і злом, правдою і облудою [1].

Проблеми соціальної відповідальності та формування соціально відповідальної поведінки особистості у своїх роботах торкалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Однак, серед сучасних наукових доробок ми не знайшли таких, в яких було визначено умови формування соціально відповідальної поведінки власників і керівників малих форм господарювання на селі.

Мета дослідження: визначити умови формування соціально відповідальної поведінки фермерів і власників товарних ОСГ.

У ході теоретичного дослідження встановлено, що на сьогодні не існує єдиного підходу до розуміння поняття «соціальна відповідальність». Тож під соціально відповідальною поведінкою фермера/власника товарного ОСГ розуміємо поведінку щодо дотримання усвідомлених обмежень, соціальних (у тому числі етичних) та екологічних норм, яка здійснюється на основі рішень, прийнятих стосовно управління господарством і спрямованих на досягнення ним успіху. Така поведінка є поведінкою зрілої особистості, наслідком і демонстрацією розуміння власниками ОСГ та керівниками ФГ необхідності дотримання взятих на себе зобов'язань відповідальності за вплив прийнятих рішень і вчинених дій на інших членів сім'ї, господарства, територіальної громади, на суспільство в цілому, а також на довкілля.

Результати дослідження дозволяють стверджувати, що більшість власників товарних ОСГ не діють соціально відповідально. Серед фермерів багато таких, хто час від часу здійснює соціально відповідальні вчинки, однак системи в їх соціально відповідальній поведінці не спостерігається.