

Денисевич І.В.,
здобувач освітньо-наукового рівня магістр
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: **Дикий А.П.**
доктор економічних наук, доцент
Державний університет «Житомирська політехніка»

ВПЛИВ СУЧАСНИХ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ

Сучасне державне управління стикається з постійним викликом підвищення ефективності та якості надання публічних послуг. Ключовим ресурсом для досягнення цих цілей є людський капітал державних установ. В умовах обмежених бюджетів, зростаючої суспільної вимогливості та швидких технологічних змін, мотивація персоналу стає критичною детермінантою успіху реформ і сталості функціонування адміністративного апарату.

Традиційні, часто ригідні та винятково фінансово-орієнтовані системи стимулювання та контролю вже не відповідають динаміці сучасного робочого середовища та вимогам до висококваліфікованого, ініціативного персоналу. Вони не здатні повною мірою розкрити потенціал державних службовців, часто призводячи до професійного вигорання, зниження залученості та формування "культури мінімальної відповідності" [2].

Таким чином, дослідження впливу сучасних методів мотивації (таких як гнучкі графіки, диверсифікована нефінансова винагорода, індивідуальні плани розвитку компетенцій, впровадження систем наставництва та партисипативне управління) на ефективність адміністративного управління в державних установах набуває особливої актуальності. Сучасні теорії управління стверджують, що підвищення внутрішньої мотивації сприяє не лише кращому виконанню функціональних обов'язків, але й інноваційності, орієнтації на клієнта (громадянина) та підвищенню організаційної культури.

В Україні триває процес реформування публічної адміністрації, що вимагає підвищення ефективності та якості надання державних послуг. Це неможливо без високомотивованого та професійного персоналу.

Порівняно з приватним сектором, державні установи часто стикаються з

проблемою відтоку кваліфікованих кадрів та складнощами у залученні молодих фахівців. Впровадження сучасних методів мотивації є критично важливими для утримання та розвитку кадрового потенціалу [5].

Мотивація сприяє задоволенню роботою та створює позитивне робоче середовище. Коли працівники відчуються задоволеними від своєї роботи та отримують визнання за свій внесок, вони стають більш відданими та лояльними організації. Задоволені працівники не лише продуктивніше працюють, але й зберігаються в установі на довгостроковій основі, що сприяє стабільності та успішності організації [4].

Традиційні методи (переважно матеріальні) часто є обмеженими бюджетними рамками. Дослідження актуалізує необхідність впровадження та аналізу нематеріальних, соціальних та кар'єрних методів мотивації, які є більш релевантними для державної служби.

Сучасні методи мотивації в адміністративному управлінні державних установ акцентують увагу на нематеріальних стимулах та мотивації публічної служби, адаптуючи практики з корпоративного сектору. Серед них значну роль відіграє публічна похвала та визнання. Відзначення досягнень (оголошення подяки, нагородження грамотами, публікація успіхів працівників, які проявили ініціативу або досягли високих результатів (особливо у сфері підвищення кваліфікації та професійної компетентності) є досить значущо для працівників [2].

Увагу працівників завжди привертає висока публічна оцінка колег, що може проявлятися через, наприклад, включення до комісій, робочих груп з розробки важливих рішень, що підвищує відчуття впливу та значущості.

Серед сучасних мотивацій персоналу значну роль відіграє надання можливості професійно рости, розвиватися, здобуваючи нові компетентності. Шляхом забезпечення можливостей для проходження курсів, тренінгів, онлайн-навчання, керівник стимулює підлеглих навчатися та самовдосконалюватися, покращуючи свої професійні знання, уміння та навички, з подальшим наданням можливості працівникам, які відзначилися, проводити внутрішні навчання для колег.

Визначним методом є розширення повноважень, або ж так зване делегування. Надання свободи у плануванні власної роботи та виборі рішень, що

забезпечує у підлеглих відчуття певної автономії під час виконання посадових обов'язків.

Впровадження гнучкого графіку робочого часу сприяє кращому балансу між роботою та особистим життям. Цей ефективний метод управління робочим часом, який фокусується на автономії, довірі та результатах, дозволяє працівникам самостійно визначати час початку та закінчення роботи, зберігаючи при цьому необхідну кількість робочих годин.

В умовах сучасності досить мотивуючим є створення безбар'єрного та підтримуючого середовища_ особливо для осіб із особливими потребами. Тому актуально наразі розвивати дистанційні форми роботи, які нададуть можливість працювати з дому або ж іншого зручного місця, що збільшить коефіцієнт прцездатного населення.

Формування спільних цінностей та норм у підлеглих створює відчуття приналежності, єдності та спільної мети. Підтримка командного духу завжди є запорукою успіху. Згуртувати навколо себе професіоналів своєї справи – діло неважке, якщо всі будуть бачити одну спільну мету. Даючи співробітникам зрозуміти сенс їхньої роботи, керівник підвищує їхню відповідальність та відданість загальній справі. При цьому обов'язковим є запровадження практики регулярного, конструктивного та поважного зворотного зв'язку.

Покращення умов праці є високоефективним методом мотивації, оскільки безпосередньо впливає на комфорт, здоров'я та безпеку співробітників, підвищуючи їхню задоволеність, лояльність та продуктивність.

В державних установах мотивація публічної служби (PSM) діє на основі використання внутрішньої (інтринсичної) мотивації, пов'язаної з метою (Public Service Motivation) та бажанням кожного, як свідомого громадянина, робити внесок у розвиток держави та суспільства загалом, служити публічному інтересу на благо народу та досягати значущих соціальних результатів [3].

Ефективна система мотивації, заснована на об'єктивних критеріях оцінки та заохочення, сприяє зниженню рівня корупційних ризиків та підвищенню прозорості роботи адміністративних органів [1].

Таким чином, дослідження впливу сучасних методів мотивації на ефективність адміністративного управління в державних установах надасть

можливість сформулювати та узагальнити практичні рекомендації для адміністративного керівництва щодо оптимізації мотиваційних механізмів, які використовуватимуться з метою підвищення результативності діяльності державних установ та формування позитивного іміджу публічної служби посадових осіб.

Список використаних джерел

1. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 1. С.58-62.
2. Колеснік Т. В. Сучасні підходи до застосування мотивації і стимулювання працівників. Право і Безпека. 2015 № 3. С. 114-120.
3. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2013. № 2 (71). С. 151-154.
4. Маслова С. О. Мотивація як фактор ефективності праці. Вісник ЖДТУ. 2018. № 2. С.85-89.
5. Озірська С. М. Про доцільність та потреби вивчення мотивації професійної поведінки державних службовців. Вісник УАДУ. № 3–4. К. : УАДУ, 1997. С. 34–44. 69