

Благодатна В.В.
здобувач гр. УП-22МЗ
Пітел Н.С.

канд. екон., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ: АДАПТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Стимулювання, що надається державним службовцям, повинне відповідати їхнім конкретним потребам, інтересам і здібностям. Процес мотивації передбачає свідоме рішення державного службовця застосувати певний тип поведінки під впливом як зовнішніх факторів (таких як стимули), так і внутрішніх факторів (таких як особисті мотиви). Вкрай важливо, щоб система стимулів і мотивів праці була поставлена на міцну нормативно-правову основу. Державні службовці повинні чітко розуміти очікування, які на них покладаються, винагороду, яку вони можуть очікувати за виконання цих очікувань, і потенційні наслідки невиконання своїх службових обов'язків. Ефективність стимулювання праці значною мірою залежить від здатності органів публічної влади досягати та підтримувати бажаний рівень продуктивності, який виправдовує винагороду, яку отримують працівники.

Метою стимулювання є не просто спонукання державного службовця до праці, а радше спонукання справжнього інтересу працювати ефективніше та продуктивніше.

Формування трудової мотивації у державних службовців відбувається до початку виконання ними професійних обов'язків шляхом засвоєння трудової етики, цінностей і норм, а також активну участь у роботі, сім'ї та навчанні. У цей період закладається підґрунтя для сприйняття праці як цінної справи, формується особистісна система трудових цінностей людини. Крім того, цей етап розвитку сприяє вихованню таких важливих трудових якостей, як працьовитість, відповідальність, дисциплінованість та ініціатива.

Ключовим чинником розвитку трудової мотивації є процес засвоєння трудових норм і цінностей, оскільки вони формують майбутній спосіб життя людини. Ефективна система стимулювання трудової діяльності передбачає знаходження правильного співвідношення між також роботою та відпочинком. Якщо покладатися виключно на економічну мотивацію, це може призвести до підвищення інтенсивності роботи та тривалості робочого дня, що призводить до того, що багато державних службовців відчувають хронічну втому та постійне емоційне та розумове напруження.

Праця державних службовців є складною та вимогливою, що тягне за собою значне психічне та емоційне напруження, обмежену фізичну активність, значну відповідальність, ненормований робочий день, коливання робочого навантаження, несподівані ситуації та термінові завдання. Враховуючи інтенсивність їхніх обов'язків, вкрай важливо, щоб державні службовці отримували належну винагороду.

Далі, вважаємо за доцільне, проаналізувати особливості зарубіжних моделей стимулювання та перспективи їх використання у вітчизняних умовах.

Формування трудової діяльності та її мотивація суттєво відрізняються у випадку американської моделі, яка відома своїм мотиваційним підходом. Найважливіше значення приділяється посиленню фінансових мотиваторів і визнанню різноманітних форм заохочення для належного задоволення потреб державних службовців. Фундаментальний принцип стимулювання державних службовців у США, який є основою процесу стимулювання, обертається навколо концепцій «справедливої винагороди за порівнянну роботу» та «винагородження на основі результатів».

В американській моделі методи мотивації можна розділити на дві окремі групи. Перша група орієнтована на підвищення престижу організації шляхом залучення та утримання висококваліфікованих працівників, що досягається шляхом різних засобів, таких як відрахування до пенсійного фонду, надання страхових і лікарняних доплат, надання права на придбання акцій за пільговими ставками та можливість участі в розподілі прибутку. Друга група методів спрямована на підвищення продуктивності та підвищення якості праці, що досягається за допомогою таких стимулів, як грошові винагороди, можливості просування по службі та моральне заохочення [1].

У США основою стимулювання праці в органах публічної влади виступають ідеали справедливої винагороди за виконання порівнянних завдань, можливості кар'єрного зростання через заохочення, навчання та стажування, а також на соціальних і культурних особливостях нації. У 1993 році колишній президент Клінтон і віце-президент Гір ініціювали широку реформу, відому як «Перебудова системи державного управління», спрямовану на підвищення ефективності роботи уряду. Ця реформа є найбільш значущою зміною управління в історії федерального уряду [2].

На відміну від американського підходу, Європейський Союз надає великого значення соціальній справедливості та солідарності як вирішальним факторам соціальної єдності. Європейські школи менеджменту виступають за мотиваційну модель, яка поєднує пряме стимулювання праці з соціальним захистом, що вважається більш ефективним, ніж відомими в історії економічними вченнями. Ця гармонійна та гнучка модель не лише сприяє економічному процвітання, а й забезпечує виконання соціальних гарантій, які надає держава.

Французький підхід до мотивації працівників органів публічної влади охоплює стратегічне планування, заохочення конкуренції та систему оподаткування, яка забезпечує гнучкість. Основою цієї моделі є конкуренція, оскільки вона оцінює якість роботи з надання адміністративних послуг, що задовольняють потреби населення та знижують витрати виробництва. Варто зазначити, що у французькій моделі ключовий акцент робиться на матеріальному стимулюванні праці.

Французька модель пропонує явну перевагу, коли йдеться про мотивацію державних службовців, надаючи конкретний стимул для підвищення ефективності та покращення якості роботи. Це досягається за допомогою механізму саморегулювання, який регулює розмір фондів оплати праці. У періоди тимчасових проблем фонд оплати праці автоматично зменшується, що дає змогу органам публічної влади пом'якшувати наслідки економічних коливань. Центральне місце в цій моделі займають знання, якими володіють фахівці щодо переважаючих економічних умов [3].

Таким чином, вивчення зарубіжних моделей стимулювання праці в органах публічної влади та їх адаптація у вітчизняних реаліях дасть можливість підвищити ефективність праці державних службовців та ключових напрямів реформування публічної служби шляхом створення ефективної системи оплати праці представників органів публічної влади.

Література:

1. Міщенко К. С. Мотивація праці державних службовців у зарубіжних країнах: досвід для України. *Державно-управлінські студії*, №6(8), 2018. URL: <http://studio.ipk.edu.ua/motyvatsiya-pratsi-derzhavnykhsluzhbovtiv-uzarubizhnykh-krayinakh-dosvid-dlya-ukrayiny>
2. Заїка О.В. Підготовка кадрів державної служби: зарубіжний досвід. *Держава та регіони*. 2006. № 4. С. 70 – 75. (Сер. "Державне управління").
3. Булеєв І.П. Мотиваційний потенціал власності та його використання на підприємствах. *Вісник економічної науки України*. 2011. № 1. – С. 27-30