

Сьогодні одним із головних елементів управлінської культури вважається ділове спілкування, оскільки успішність діяльності кожного колективу державного органу влади та ефективність управління людськими ресурсами в них безпосередньо залежить від сформованої системи спілкування в них. Взаємодія державних службовців у цьому контексті є аспектом спілкування, що виявляється в організації учасниками процесу взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності, досягнення спільної мети [4, с. 63].

Отже, якісна комунікативна поведінка державних службовців залежить від структури комунікації, від її цілей та потреб комунікантів у професійній інформації, від готовності комунікантів бути «відкритими» до формування комунікативної компетентності. Зважаючи на вищезазначене, можна зробити висновок, що комунікація є дуже складним і багатовимірним явищем, яке має універсальний характер. Професійна комунікативна поведінка вважається одним із головних елементів управлінської культури, оскільки успішність діяльності кожного колективу державних службовців та ефективність управління людськими ресурсами безпосередньо залежить від становлення та розвитку системи спілкування між ними [1, с. 100].

Підвищення комунікативного професіоналізму управлінців має базуватися на усвідомленні духовної єдності всіх людей та на міжособистісних контактах між ними. Це спосіб і знаряддя, за допомогою якого реалізуються ділові відносини між державними службовцями. Брак комунікативної компетентності спричиняє руйнування особистісного спілкування та породжує неіздатність вести ділову дискусію, усне і письмове спілкування. Гарантом ефективної діяльності органів державної влади є підготовка та перепідготовка управлінських кадрів у сфері публічного адміністрування, територіального управління і соціально-економічного розвитку та суспільно-політичних відносин з урахуванням міжнародного досвіду.

Література:

1. Куренчук Л. Психологічні особливості професійної комунікації державних службовців / Л. Куренчук // Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. – 2009. – Вип. 1. – С. 94-100
2. Омельчук А. І. Комунікативна культура державного службовця: понятійно- категорійна сутність/А.І. Омельчук// Державне управління: удосконалення: удосконалення та розвиток. – 2011. - №8/ А. І. Омельчук // Електронне наукове фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток» [Електронний ресурс] — Режим доступу :

<http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=312>

3. Шапар В.Б. Психологічний тлумачний словник. – Х.: Прапор, 2004. – 640с.

4. Яценко С. Напрями підвищення якості ділової комунікації державних службовців у державному управлінні [Текст] / С. Яценко // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. – 2010. – № 1. – С. 62-70.

Зоряна БУДЗІНСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

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

РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНОГО МЕХАНІЗМУ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал державних установ до ефективної діяльності, зокрема, це застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

На сьогодні матеріальне стимулювання працівників, як основна складова частина загальної системи мотивації, має риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання [1]. Проте відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів державної установи, яка перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу, і перетворилась в просту надбавку до посадового окладу.

Відсутність науково-обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності державної установи, а також виважених критеріїв роботи працівників її структурних підрозділів призвели до «зрівнялівки» в системі преміювання. А відсутність висококваліфікованих кадрів, спроможних забезпечити належну організацію і функціонування державної установи за ринкових умов, зводять практично нанівець всі спроби розробки, а тим більше – впровадження вискоефективної системи цільового управління, в якій

чільне місце належить системі мотивації.

В цьому контексті виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу державної установи, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їх конкурентноспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету. Необхідний і інструментарій мотиваційного механізму, здатного поєднати в єдиний вузол цілі і результати діяльності персоналу, щоб на практиці реалізувати цілеорієнтовану мотивацію його високопродуктивної праці.

Водночас, заробітна плата – основна форма винагороди за працю – залежить від рівня посади, кількості і якості праці. Ця залежність забезпечується використанням посадових окладів і систем преміювання та надбавок. Диференціація посадових окладів здійснюється на основі схем, які передбачають перелік посад і мінімальні та максимальні розміри окладів за кожною посадою. При встановленні конкретного окладу працівнику беруться до уваги його ділові якості, обсяг та якість виконаних ним функцій, ступінь його відповідальності, рівень кваліфікації, досвід та знання.

Важливим засобом матеріального стимулювання є премія, яка виступає додатковим засобом винагороди за працю та забезпечує гнучку і оперативну винагороду, яка відображає залежність між результатами праці і заробітною платою працівника.

Працівники преміюються за основною схемою для зацікавлення в поліпшенні загальних результатів роботи державної установи і за додатковими схемами, які стимулюють виконання визначених видів робіт. Додаткові схеми передбачають стимулювання інноваційної діяльності, економії ресурсів, дострокове виконання важливих робіт, стимулювання за результати роботи за рік, проведення оглядів, конкурсів та ін.

Право на матеріальне стимулювання надано керівнику. Він призначає працівника на конкретну посаду і з урахуванням ділових якостей та підсумків роботи, може змінювати оклад працівника у межах «вилки» окладів. Крім того, керівник має право вводити надбавки до посадових окладів [2]. За результатами господарської діяльності він здійснює преміювання працівників, визначає розмір підвищення або зниження, повної або часткової невиконання премій за невиконання показників та умов преміювання, виробничі недоліки у роботі тощо.

Отже, для розробки ефективного механізму матеріального

стимулювання персоналу в державній установі доцільно враховувати:

- відповідність винагороди досягнутим результатам – кількості і якості роботи;
- співвідношення різних форм матеріального стимулювання;
- простоту, ясність та чіткість системи стимулювання щодо заохочення та покарання;
- характер сприйняття працівниками матеріального стимулювання;
- поєднання матеріального стимулювання з іншими адміністративними методами.

Таким чином, для забезпечення дієвого ефективного механізму матеріального стимулювання персоналу в державній установі доцільно виокремити один із найдієвіших мотиваторів – винагорода за досягнуті результати (правильно організована оплата праці, грошові премії за ініціативу, подарунки, пам'ятні знаки тощо) та реалізувати комплексний підхід до визначення досягнень кожного працівника, його індивідуальної праці.

Література:

1. Мягих І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І.М. Мягих. Актуальні проблеми економіки – № 9. – 2011. – с.210-211.
2. Сардак О.В Сучасні кадрові інструменти управління як засіб формування високої внутрішньої мотивації персоналу підприємств [Електронний ресурс] / О.В. Сардак // Режим доступу: <http://www.rusnauka.com/>

Надія БУТИН

слухачка магістратури за спеціальністю
«Менеджмент організації та адміністрування»
(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту
та публічного управління Микитюк П. П.)

СТРАТЕГІЧНА СПРЯМОВАНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ГНУЧКИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний стан розвитку економіки України характеризується радикальною зміною умов функціонування підприємств. Процес формування ринкової системи господарювання на базі різних форм власності, прискорений розвиток недержавного сектору економіки поки що не дали бажаних результатів. Підвищення рівня мобільності