

корисніша саморегламентація чи самоорганізація, що забезпечує працівнику право вибору та творчого пошуку методів виконання робіт.

Тобто, основні підходи до регламентування діяльності повинні синергетично поєднувати цілі, процеси, раціоналізацію діяльності персоналу. Необхідність раціоналізації продиктована невідповідністю досягнутих результатів діяльності кожного працівника стратегічним цілям організації чи порушенням законів поведінкового підходу. Раціоналізація трудової діяльності в управлінні є комплексною, багатоаспектною проблемою, від вирішення якої залежить ефективність діяльності кожної організації.

Ковальчук Ірина Василівна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Богач Ю.А.)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

В усі часи праця була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема стимулювання людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності. Спроби пояснити поведінку людей і сприяти підвищенню мотивації трудової діяльності робилися вже на етапах зародження суспільного виробництва. Поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою підвищення посадової мобільності персоналу. Інакше кажучи, питання мотивації персоналу має велике значення, оскільки він є найскладнішим ресурсом організації.

Саме сьогодні, в умовах інтелектуалізації суспільства, підвищення ефективності управління персоналом на основі удосконалення праці та підвищення посадової мобільності набуває великого значення, адже інтелект працівника стає основним капіталом, який необхідно мотивувати до неперервного розвитку разом з іншими ресурсами.

В найбільш широкому розумінні, мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує й активізує її. Мотивація праці, у свою чергу, являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби, тобто це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованості, орієнтованої на досягнення певних цілей.

Призначення мотивації праці – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи

більше зусиль.

Класифікація видів винагород спирається на поділ мотивів на внутрішні та зовнішні. Сучасні погляди на внутрішню мотивацію включають як пізнавальні (думки та судження), так і емоційні (емоції або почуття) компоненти. Внутрішня мотивація також визначається як досвід отримання задоволення від виконання робочого завдання, при якому ефективність не контролюється зовнішніми обставинами, базуючись на когнітивних елементах розширення прав і можливостей, в основі яких перебувають чотири елементи – вплив, компетентність, осмисленість та вибір, – поєднання яких відображає активну орієнтацію на робочу роль та вказує на те, як людина бажає формувати свої професійні завдання чи контекст. Внутрішня мотивація залежить від внутрішніх факторів, пов'язаних зі змістом роботи (характером самої роботи) та включає: досягнення на роботі, безпосередні відгуки про якість виконаної роботи, сам робочий процес, відчуття відповідальності за виконану працю та можливості для розвитку або навчання.

Зовнішні фактори мотивації включають політику організації та додаткові вигоди, умови праці, зарплату та інші форми компенсації, статус та безпеку роботи. Проте, як зазначають окремі науковці, зовнішньо спрямовані стимули дають лише короткостроковий ефект мотивації, тому для того, щоб бути результативним і мотивувати людей рухатися вперед, лідери повинні постійно забезпечувати ці нагороди та підвищувати їх. Тобто, використання лише зовнішніх факторів для мотивації працівників може стати з часом дорогим методом мотивації персоналу.

Прийнято вважати, що найкраща нагорода за працю – гроші, зокрема отримання гарантованої заробітної плати. Тому керівництво зосереджує свою увагу на матеріальній мотивації праці. Проте, кращі західні менеджери з управління персоналом в сфері публічного управління відводять значну роль нематеріальним способам мотивації.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, спрямоване на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним вищої відповідальної посади; посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [1]. Саме ці критерії, на наше думку, можуть забезпечити процес стимулювання до посадової мобільності персоналу в публічному управлінні.