

Пензін Анатолій Євгенович,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю
281 «Публічне управління та адміністрування» кафедри публічного
управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва
Національного університету біоресурсів і природокористування України

ТЕНДЕНЦІ ПОГЛЯДІВ НА СТИМУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Оцінити ситуацію, специфіку і глибину змін, які відбуваються в сфері праці, необхідно для визначення можливих шляхів виходу з кризи. Рятівні засоби слід шукати у себе вдома, і першим таким засобом є підняття економіки на ґрунті посилення дієвості складових механізмів мотивації і стимулювання праці. Щоб забезпечити стимулювання управлінського персоналу, слід знати інтереси людей, визначити структуру потреб та інших елементів мотиваційного процесу. Поняття стимулювання управлінського персоналу тісно пов'язано з проблемою керування. Це не лише добір, навчання і розташування, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації [1].

Стимулювання службовців органів публічної влади не може бути дієвим без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників. Провідна роль у процесі стимулювання належить потребам людини, які в можуть розглядатися як сукупність трьох основних груп мотиваційних чинників: матеріальних, трудових і статусних. Тому й стимулювання правомірно розподіляти на матеріальне, трудове і статусне. Під матеріальним стимулюванням слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці [2].

Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив, який і спонукає людину до певної цільової дії. Потреби людини – це нестача чогось, мотиви – це спонукання людини до чогось. Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб і проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб. Отже правомірним є твердження, що мотив – це те, що породжує певні дії людини. Стимулювання знаходиться «всередині» людини, має певний характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників. Стимулювання не тільки спонукає людину до дії, а й визначає, що треба зробити і як саме здійснюватиметься ця дія [1].

Матеріальне стимулювання – це прагнення достатку, певного рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя. Матеріальне стимулювання трудової діяльності залежить від цілого ряду макро- і мікроекономічних чинників, у тому числі: рівня особистого доходу; диференціації доходів в державних структурах і суспільстві в цілому; структури особистого доходу;

матеріального забезпечення наявних грошових доходів; дійовості системи матеріальних стимулів, які застосовує організація [2].

Ретроспективний аналіз формування наукових поглядів на стимулювання показує, що їх еволюція відбувалася в тісному діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, підвищенням якості робочої сили, поліпшенням добробуту людей. Той чи інший напрямок дослідження проблем стимулювання об'єктивно зумовлювалися визріванням відповідних матеріальних передумов у суспільстві [1].

Стимулювання є атрибутом свідомості людини як чинник, що активізує діяльність або спричинює її припинення. Поняттям ширшим за мотивацію, є захоплення працею, тобто переконання працівника у доцільності, змістовності його праці. Сильне захоплення працівників діяльністю державних структур викликає скорочення плинності кадрів та невиходів на роботу, але не має виразного впливу на поліпшення ефективності праці. Мотивація є чинником ефективності праці, але надто висока мотивація особистості призводить до численних ускладнень в її функціонуванні і навіть до смерті внаслідок перевтоми. Тому потрібно оптимізувати мотивацію.

Стимулювання сприяє досягненню прийняттого і стимульованого рівнів індивідуальної результативності праці, а звідси – і піднесенню професійного рівня працівника. Якщо у працівників в мотиваційній сфері переважають мотиви постійного професійного зростання, то досягти стимульованого рівня результативності праці не є складною проблемою. Важливо тільки організувати такий трудовий процес, який вимагав би не механічного виконання трудових операцій, а відповідальної роботи по виробленню, розширенню й удосконаленню трудових навичок, фахових компетентностей.

Наукові дослідження і практика дозволили виробити правила мотивації, дотримання яких дає змогу підвищити ефективність мотиваційних заходів: похвала ефективніша за осудження і неконструктивну критику; заохочення повинне бути відчутним і бажано негайним; непередбачені і нерегулярні заохочення мотивують більше, ніж очікувані і прогнозовані; постійна увага до працівника і членів його родини – найважливіший мотиватор; людям подобаються перемоги, тому частіше давайте людям почувати себе переможцями; заохочуйте за досягнення не тільки основної мети, а й проміжної; дайте працівникам відчуття свободи дій, можливість контролювати ситуацію; не обмежуйте самоповаги інших; великі нагороди, які рідко кому дістаються, звичайно викликають заздрість, невеликі і часті задовольняють більшість; розумна внутрішня конкуренція – двигун прогресу.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури. 2021. 468 с.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібник : Київ : КНЕУ, 2020. 208 с.

Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і природокористування
України

ІНІ неперервної освіти і туризму
Державна наукова установа
«Інститут модернізації змісту освіти»

II ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ

«Наукові здобутки студентської та учнівської молоді
з реалізації Плану відновлення України»

м. Київ, 13 березня 2024 року

УДК 37:001:338.245-043.96

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради ННІ неперервної освіти і туризму
Національного університету біоресурсів і природокористування України
(протокол № 10 від 21 березня 2024 р.).*

Наукові здобутки студентської та учнівської молоді з реалізації Плану відновлення України: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції, 13 березня 2024 р. / за заг. ред. І.С. Гриценка, І.М. Грищенко, Л.П. Горбатої. Київ : РВВ НУБіП України, 2024. 163 с.

ISBN 978-617-8351-98-4

Організатори конференції: ННІ неперервної освіти і туризму Національного університету біоресурсів і природокористування України, Студентська організація НУБіП України, Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти», Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти», Харківський національний університет міського господарства ім. О.М. Бекетова, Маріупольський державний університет, Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка, Державний торговельно-економічний університет, Херсонський державний аграрно-економічний університет, Державний біотехнологічний університет, ЗВО «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая», Інженерно-будівельний інститут Одеської державної академії будівництва та архітектури, Боярський академічний ліцей «Лідер» Боярської міської ради Фастівського району Київської області, Дніпровський ліцей №97 Дніпровської міської ради, Ірпінський ліцей №1 Ірпінської міської ради Бучанського району Київської області, Ірпінський гуманітарний ліцей «Лінгвіст» імені Заріфи Алієвої Ірпінської міської ради Бучанського району Київської області, Коцюбинський ліцей №2 Коцюбинської селищної ради Бучанського району Київської області, Нижчедубечанський ліцей Пірнівської сільської ради Вишгородського району Київської області, Опорний заклад освіти Богуславського академічного ліцею №1 Богуславської міської ради Київської області, Петрівський ліцей Петрівської сільської ради Вишгородського району Київської області.

Конференція проводиться з метою посилення профорієнтаційної роботи із залучення активної шкільної молоді до навчання в НУБіП України, посилення наукової складової підготовки студентів освітніх ступенів «Бакалавр» і «Магістр», та оприлюднення результатів їх дослідницької роботи, підвищення ефективності та якості наукових досліджень, обміну досвідом та представлення результатів науково-дослідної діяльності, обговорення дискусійних питань і визначення пріоритетних аспектів подальшого розвитку науки.

Організаційний комітет: Гриценко І.С., Грищенко І.М., Горбата Л.П., Олійник В.В., Мельниченко С.В., Євсюкова О.В., Семенченко Ф.Г., Витвицька О.Д., Приліпко С.М., Сизон В.Г.

Збірник наукових праць укладено за матеріалами II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Наукові здобутки студентської та учнівської молоді з реалізації Плану відновлення України», яку підготували і провели кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва й кафедра готельно-ресторанної справи та туризму ННІ неперервної освіти і туризму НУБіП України, 13 березня 2024 року.

Наповнення рубрик синхронізовано з основними напрямками роботи конференції і охоплює основні напрямки Плану відновлення України.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, посадових осіб органів публічної влади, теоретиків і практиків, студентів та учнів, усіх зацікавлених у реалізації Плану відновлення України.

Матеріали друкуються в авторській редакції. За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори. Позиція редакції не завжди може збігатися з точкою зору автора.