

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В БЮДЖЕТНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

к.е.н., доц. Дегтяренко О. Г., студент гр. АМ-71 Власенко Є. М.

На сьогоднішній день трудовий колектив відіграє велику роль у кінцевому результаті діяльності організації, тому керівництво повинно планомірно і безперервно займатися пошуком і розробкою ефективних способів управління працею, які б забезпечували активізацію людського чинника. Вирішальним фактором результативності діяльності людей є їх мотивація. Бюджетні організації перш за все приділяють значну увагу нематеріальній мотивації, але враховують також грошову складову.

Мотивація являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби шляхом свідомого вибору того або іншого типу поведінки; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей.

Система мотивації персоналу в організаціях потребує вдосконалення з урахуванням нових тенденцій кадрового менеджменту. Ефективно розроблена система мотивації дозволяє не лише активізувати потенціал людини у напрямі досягнення мети, але й приносить користь працівнику в процесі праці через задоволення його потреб та забезпечує безпечні умови діяльності всієї організації.

Основний ефект, який досягається за допомогою мотивації у бюджетних установах – це присвоєння рангу робітнику, що підвищує його посадовий оклад. Ранги присвоюються державним службовцям одночасно з прийняттям на державну службу. Ранги присвоюються державним службовцям одночасно з прийняттям на державну службу. Особам, які вперше зараховані на державну службу, присвоюється, як правило, найнижчий ранг, передбачений для відповідних категорій посад. Ранги, які відповідають посадам третьої-сьомої категорій (а це більшість посад районного та обласного рівня) присвоюються керівником державного органу, в системі якого працює державний службовець. Особам, призначеним на посади державних службовців з установами випробувального терміну, ранги присвоюються з урахуванням його результатів та по його завершенні. Подальше присвоєння рангу здійснюється за своєчасну та добросовісно виконану роботу. Важливим також є присвоєння рангу за понаднормове виконання поставленої задачі раніше ніж через два роки служби.

Високий професіоналізм державних службовців складається із спеціальних знань, умінь і навичок. Як відомо, навчання і підвищення кваліфікації робітників проводиться не рідше одного разу на п'ять років, але варто запровадити програму навчання, відвідування лекцій та семінарів, робітникам, які прагнуть просування по службі та побудову службової кар'єри.

Важливою є також матеріальна мотивація у вигляді надбавок та премій. Преміювання працівників проводиться за результатами роботи за місяць відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи, а також до державних і професійних свят та ювілейних дат, або за виконання особливо важливої роботи. За сумлінну працю робітників варто заохочувати грошовими винагородами, наприклад, за винахідливість та ініціативу для поліпшення результатів праці.

Моральне стимулювання виражається у виникненні у працівника почуття внутрішнього задоволення від результатів своєї роботи. Для підвищення продуктивності праці персоналу необхідно поширювати інформацію про їх досягнення не лише на спеціальних стендах («дошках Пошани»), нагородження почесними знаками і грамотами, але і у багатотиражних газетах, що випускаються організацією, внесення їх імен у спеціальні книги, розміщення вітальної або похвальної статті на персональній сторінці організації у інтернет-мережі. Науковці визнають, що сучасна практика управління персоналом підтверджує класичні мотиваційні положення про те, що повага до державного службовця, довіра до нього з боку керівництва безпосередньо впливають на його працездатність, підвищуючи продуктивність праці

І матеріальні, і моральні стимули мотивують державних службовців до праці і вони є взаємодоповнюючими.

Отже, на базі вищевикладеного матеріалу пропонуємо такі методи мотивації персоналу в бюджетних організаціях:

- просування по службі та побудова службової кар'єри (система рангів);
- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для організації з боку керівництва;
- залучення матеріальної мотивації персоналу у вигляді премій та надбавок.

Для кожного конкретного працівника повинна бути побудована окрема система стимулювання з урахуванням його особистих якостей та наявності тих або інших ресурсів в організації.

Зарубіжний досвід дозволяє стверджувати, що такі методи дають можливість успішно застосувати їх для вирішення задач підвищення ефективності діяльності працівників.