

Використана література:

1. Бюджетний кодекс України : прийнятий 8 липня 2010 року № 2456-VI (зі змінами). *Відом. Верхов. Ради України*. 2010. № 50–51. Ст. 572.
2. Ткачук А., Дацишин М. Внутрішні та зовнішні ресурси для розвитку громади або Чому брак грошей не є первинною проблемою громади? (навчальний модуль). Київ : ІКЦ Легальний статус, 2016. 152 с
3. Джерела та механізми фінансування місцевого економічного розвитку : навч. посіб. / Авт. кол. : В. Мамонова, Н. Балдич, Н. Гринчук, Л. Чорній, К. Рубановський, М. Борода. Київ : Центр громадської експертизи. Проект «Місцевий економічний розвиток міст України», 2013. 176 с.

Особливості мотивації в системі публічного управління

Мінухіна Т. В., здобувач вищої освіти 2 курсу

за освітньо-професійною програмою «Адміністративний менеджмент»

Національного фармацевтичного університету

Зоїдзе Д. Р., к.е.н., доцент, доцент кафедри

менеджменту та публічного адміністрування, НФаУ

270214@ukr.net

Мотивація виступає універсальним психологічним фактором, що впливає на діяльність людини, в тому числі й управлінську. «Мотивацію людських ресурсів системи публічного управління можливо розглядати як систему заходів, що спрямовані на залучення, реалізацію, розвиток та утримання висококваліфікованих кадрів, а також вмотивування фахівців на розкриття прихованих здібностей з метою ефективного та результативного виконання ними своєї роботи» [1].

Являючи собою силу, що спонукає, та психологічне підґрунтя для здійснення тих чи інших дій, мотивація є предметом цілого класу мотиваційних теорій, як класичних, таких як теорії А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, так і більш сучасних, зокрема, теорій самодетермінації й постановки цілей. Водночас забезпечення мотивації і розробка відповідної системи стимулювання праці визнається однією з найважливіших і універсальних функцій управління, яка є важливою для діяльності організацій будь-якого типу. З огляду на це, одним з головних напрямків в розвитку сучасної теорії мотивації є дослідження мотивації в робочому контексті. Так, найбільш важливими сучасними теоріями трудової мотивації, що зображають потреби інноваційної економіки і висококонкурентних ринків праці, можна вважати теорії самодетермінації і постановки цілей [2].

Теорія самодетермінації, зокрема, наголошує на важливості внутрішньої ініціативи при здійсненні трудової діяльності, а також усвідомлення власної компетенції як чинників внутрішньої мотивації працівника. Теорія постановки цілей, в свою чергу, стверджує, що більш важкі та конкретні цілі здійснюють найбільший мотивувальний вплив на працівника. Ці теорії мають загальний характер, формулюючи умови успішної трудової діяльності в сучасній

економіці, в якій цінність мають, перш за все, людські ресурси і здатність виконувати складну і відповідальну роботу.

Разом з тим, ці теорії самі по собі не здатні врахувати специфіку окремих видів діяльності та організаційних контекстів, що істотно впливають на можливості організації систем управління мотивацією. Особливий інтерес представляє сфера публічного управління, для якої характерний високий ступінь регламентації і бюрократизації управлінських процесів, домінування ієрархічних відносин, що обмежують можливості прояву особистої ініціативи, і одночасно – високий рівень відповідальності і складності завдань, які необхідно вирішити. Усвідомлення специфіки сфери публічного управління потребує спеціальних теорій мотивації, що визначають відмінності мотивації в комерційному і державному секторах.

На цей час, дослідження специфіки мотивації у публічному управлінні здійснюється, перш за все, в рамках так званої теорії мотивації публічних послуг (Public Service Motivation або скорочено PSM). Почавши розвиватися в 1990-і роки, теорія PSM привела до значного зростання числа досліджень і публікацій в середині першого десятиліття ХХ століття [2]. У центрі уваги нового підходу спочатку була проблема відмінностей між приватним і державним секторами з точки зору трудової мотивації, тобто, основних причин, за якими працівники вибирають ту чи іншу сферу діяльності і виконують роботу. Зокрема, теоретичною передумовою нового підходу було уявлення про те, що для державного сектора більш вираженою повинна бути мотивація, яка пов'язана з почуттям обов'язку і орієнтацією на суспільне, а не особисте благо. У різних дослідженнях ця мотиваційна специфіка описувалася як «альтруїзм», «просоціальна мотивація», «орієнтація на іншого» та ін. [2].

Однак емпіричні дослідження, проведені надалі, показали, що, хоча між двома сферами дійсно існують відмінності в мотивації, вони носять більш складний характер. Так, в порівняльному дослідженні американських фахівців в області менеджменту, проведеному в кінці 1990-х років, були виявлені відмінності в мотиваційних пріоритетах між працівниками (як керівниками, так і підлеглими) державних і приватних організацій. У державному секторі домінантними виявилися такі мотиваційні чинники як «можливість дізнатися щось нове», «потреба в стабільному і безпечному майбутньому» і «використання своїх здібностей», тоді як для приватного сектора більш важливими виявилися «висока заробітна плата», «можливість стати лідером та мати можливості для саморозвитку». До найменш важливих факторів, в свою чергу, відносили: «високий соціальний статус і престиж» у державному секторі, та «свобода від контролю зверху» – у приватному. При цьому, такий фактор як «можливість принести користь суспільству» в приватному секторі виявився навіть більш важливим мотивом, ніж в органах влади [2].

Пізніші дослідження, підтверджуючи існування відмінностей між приватними і державними організаціями, демонстрували результати, які найчастіше суперечать один одному, що змусило дослідників розробляти більш складні моделі мотивації у секторі публічного управління. Зокрема, дослідження

показали, що при вивченні мотивації у сфері публічного управління необхідно враховувати такі фактори як: демографічні особливості працівників, зокрема, стать і вік; зміст трудових функцій, які виконуються; позиція в ієрархічній структурі; національна специфіка і т. ін.

Між тим, з урахуванням впливу опосередкованих факторів, сучасний рівень знань дозволяє стверджувати, що у секторі публічного управління більш важливе значення відіграє внутрішня мотивація, а державні та муніципальні службовці більш схильні підтримувати баланс між роботою і родиною, відмовляючись від гонитви за високими заробітними платами і швидким кар'єрним зростанням.

Таким чином, результати досліджень в області PSM дозволяють стверджувати про можливість застосування сучасних теорій мотивації до діяльності державних службовців. Разом з тим, для того щоб узгодити положення загальних теорій мотивації, з одного боку, і спеціальних теорій, таких як PSM, з іншого, необхідні подальші дослідження у цій сфері. Втім, крім визначення основних мотивів людини, яка працює в системі публічного управління, необхідно розробити відповідні методи стимулювання, що дозволить підвищити ефективність роботи службовців та взагалі системи публічного управління.

Використана література:

1. Слоньовський М. В. Мотивація як основний принцип розвитку людських ресурсів системи публічного управління. *Ефективність державного управління* : зб. наук. праць. 2018. № 1(54). Ч. 1. С. 56–61. URL: <http://edu.lvivacademy.com/article/view/146224/144830> (дата звернення: 10.10.2020). Назва з екрана.

2. Подковыркина О. А. Отличительные особенности мотивации работников в системе государственного и муниципального управления. *Молодой ученый*. 2016. № 28 (132). С. 515–517. URL: <https://moluch.ru/archive/132/36710/> (дата обращения: 10.10.2020). Название с экрана.

Соціально-економічний розвиток регіону: стан, проблеми, перспективи

Місько А.С., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності

«Адміністративний менеджмент», НФаУ

Коляда Т. А., к.ю.н., доцент кафедри менеджменту та публічного

адміністрування, НФаУ

takolyada@ukr.net

Розвиток регіонів України на сучасному етапі ринкових реформ зіткнувся з низкою об'єктивних і суб'єктивних чинників, що зумовили його розбалансований, асиметричний та диспропорційний характер [1]. Найважливішими завданнями регіональної політики як політичної основи для розробки плану соціально-економічного розвитку області є: забезпечення збалансованого соціально-економічного розвитку відповідної території;