

## ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

*Колісник О.В.*

*Науковий керівник – Гайдученко С.О., канд. держ. упр., доцент*

Ефективність державної служби визначається не тільки цілями, певними орієнтирами або якісно розробленими рішеннями та обґрунтованими діями з їх реалізації, а значною мірою залежить від державних службовців, їх професіоналізму і найважливіше – від мотивації працювати якнайкраще.

Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються.

Стимулювання праці передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність дає певні результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб державного службовця, формування у нього мотивів до праці.

Стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам і здібностям державного службовця. Мотивація – це процес свідомого вибору державним службовцем того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників. Мотивація державних службовців впливає на їхню продуктивність і спрямованість на досягнення організаційних цілей.

Після дослідження питання мотивації можна зробити узагальнення та зазначити основні проблеми мотивації праці:

1. На поведінку працівника впливають внутрішні (потреби, інтереси, цінності) та зовнішні мотиватори (зовнішні щодо працівника впливи, економічні та неекономічні методи мотивації). Це й породжує одну з найголовніших проблем, а саме співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації. На практиці майже неможливо розмежувати вплив тільки внутрішніх чи зовнішніх мотивів, вони знаходяться в взаємодії. Завдання керівника – через зовнішню мотивацію породжувати внутрішню, яка і є основною рушійною силою.

2. Можна тільки здогадуватися про мотиви поведінки особистості. Необхідно спостерігати тривалий час та вивчати мотиви, які справді впливають на людину.

3. Мінливість мотиваційного процесу. Зміст і характер мотиваційного процесу залежать від того, які потреби ініціювали його. Залежно від конкретної ситуації, потреби людини змінюються, що може привести до неочікуваної реакції працівників на мотивуючий вплив з

боку керівника.

4. Сила мотивів, їх стійкість, структурованість є унікальними для кожної людини та по-різному діє на її поведінку. Те, що є ефективним для мотивації однієї людини, може бути неефективним для іншої.

5. Безумовно, ефективність трудової діяльності залежить від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна. Буває так, що людина, яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників-мотиваторів дуже зацікавлена в досягненні високих кінцевих результатів, на практиці матиме гірші результати, ніж людина, яка значно менше змотивована до ефективної праці. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, як, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище тощо.

6. Неоднозначність залежності між мотивацією і результатами праці породжує вагому управлінську проблему: як оцінювати результати роботи окремого працівника і як його винагороджувати? Якщо рівень винагороди зв'язувати лише з результатами праці, то це буде демотивувати працівника, що отримав дещо нижчий результат, але докладав більше зусиль. З іншого боку, якщо винагороджувати працівника без повного врахування реальних результатів його праці – це може бути несправедливим щодо інших працівників, продуктивність праці яких вища. Керівники повинні пам'ятати, що такі проблеми на практиці виникають досить часто, а їх вирішення потребує комплексного підходу.

7. Проблема справедливості оцінки своїх дій з боку керівництва і колективу. Якщо людина впевнена, що до неї і її праці ставляться так само, як і до інших, вона вважає це справедливим. Але якщо навпаки – результати роботи оцінюються по-різному, і відповідно винагорода виплачується по-різному. Працівник почувається невдоволено, тому це призводить до зниження активності в роботі, зниження рівня командності в прийнятті та впровадженні рішень.

Враховуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що розв'язання даних проблем мотивації праці забезпечить підвищення рівня зацікавленості державних службовців працювати ефективніше, прагнути до підвищення кваліфікації та професіоналізму, досягати високих результатів у своїй роботі.