

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
МАРІУПОЛЬСЬКА МІСЬКА РАДА
ГО «ФОНД РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЯ»
WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNO-HUMANISTYCZNA
(POLSKA, BIELSKO-BIALA)
EURÓPSKY INŠTITÚT ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA (SLOVAKIA)
РААТА GUGUSHVILI INSTITUTE OF ECONOMICS OF IVANE
JAVAKHISHVILI TBILISI STATE UNIVERSITY (TBILISI, GEORGIA)
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
НА НАЦІОНАЛЬНОМУ
ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ**

**Матеріали II Міжнародної
науково-практичної конференції**

Маріуполь – Київ, 2019

УДК 316/352

П 36

П-36 Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях: збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції. 7-8 травня 2019 р. Маріуполь (Україна) – Київ (Україна) – Бельсько-Бяла (Польща). – Маріуполь-Київ: ПП Халіков Р.Р., 2019. – 194 с.

ISBN 978-617-7565-33-7

Редакційна колегія:

Марова С. Ф. – голова, д. держ.упр., професор, ректор Донецького державного університету управління

Чечель А. О. – заступник голови, д. е. н., доцент, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Балусва О. В. – д. е. н., професор, проректор з наукової та виховної роботи Донецького державного університету управління

Токарева В. І. – д. держ.упр., професор, проректор з науково-педагогічної роботи Донецького державного університету управління

Зелінська М. І. – к. політ.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Тарасенко Д. Л., – к. держ.упр., доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Хлобистов Є.В. – д. е. н., професор, Національний університет «Києво-Могилянська академія»; директор Міжнародного науково-дидактичного інституту Вищої Школи економіки та гуманітаристики (Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biala, Polska)

Abesadze Ramaz, Doctor of Economics, Professor, Paata Gugushvili Institute of Economics of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University (Tbilisi, Georgia)

Zat'ko Jozef, Dr.h.c. mult. JUDr., Honor. Prof. mult., prorektor pre medzinárodné vzťahy Wyższa Szkoła Komunikacji i Zarządzania (Polsko, Poznań), Prezident Európsky inštitút ďalšieho vzdelávania (Slovakia)

Павленко О.П. – к. е. н., доцент, завідувач кафедри менеджменту природоохоронної діяльності Одеського державного екологічного університету

Відповідальна за випуск – *Чечель А.О.*,
д.е.н., доцент, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування
Донецького державного університету управління

© Донецький державний університет управління
(м. Маріуполь), 2019

Зелінська М. І.,

к.політ.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління (м.Маріуполь)

Ногаш С.В.,

здобувач ОС «магістр», спеціальності «Публічне управління та адміністрування», Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

НЕОБХІДНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ВІТЧИЗНЯНИХ ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Сучасне та майбутнє Української держави в умовах глобалізаційних і трансформаційних процесів, успіх соціально-економічних реформ залежать від наявності високопрофесійних кадрів на усіх рівнях виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Сьогодні країні потрібні керівні кадри, які готові до змін та інновацій, спроможні своєчасно приймати найбільш ефективні управлінські рішення та здатні взяти на себе відповідальність за модернізацію держави й реалізацію розпочатих реформ [3].

Сучасна система підвищення кваліфікації має низку проблем, пов'язаних із недосконалістю нормативно-правового забезпечення, невідповідністю періодичності навчання швидким темпам змін і зростаючим вимогам до рівня професіоналізму державних службовців, недостатньою спрямованістю навчання на формування професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування тощо. Невід'ємною умовою сталого економічного розвитку держави є підвищення ефективності праці за рахунок реформування існуючого механізму мотивації праці на всіх рівнях державного управління. Реалізація факторів економічного зростання можлива за умови створення мотиваційної системи, яка здатна спонукати персонал до ефективної праці. З усіх факторів, що впливають на ефективність діяльності органів влади, найбільше значення має наявність мотивації персоналу та результативність праці. Це стосується різних сфер діяльності від групи персоналу до окремих фахівців [6].

На жаль, в Україні, органи державної влади якщо і запроваджують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації співробітників, то, зазвичай, традиційного характеру, роблячи основний акцент на «маніпуляції заробітною платою та нарахуванням додаткових виплат», залежно від досягнень працівника та результатів його діяльності. Разом з тим, з метою оптимізації витрат, значна частка з яких припадає власне на оплату праці, не завжди є можливість до суттєвого збільшення фонду оплати праці [2].

На сучасному етапі розвитку України безперервна освіта державних службовців як складова кадрового потенціалу країни має стати підґрунтям ефективної державної політики. Проектування і впровадження освітніх програм XXI ст. мають бути спрямовані на створення правових, економічних та організаційних умов для розвитку системи безперервної освіти, мета якої – задоволення освітніх потреб особистості й суспільства із урахуванням соціально-економічних, соціокультурних і політичних змін у державі. Водночас успішність розвитку безперервної освіти багато в чому визначається готовністю державних службовців до роботи у неперервному інноваційному режимі, гнучкому, оперативному, мобільному реагуванні на мінливі потреби суспільства, ринку праці, зрушення у технологіях, а також в інформаційному середовищі, що зазнає змін [1].

Однією з умов забезпечення відповідності системи навчання керівних кадрів до зростаючих потреб суспільства є вивчення 7 досвіду розвинених країн з метою його переосмислення і пошуку шляхів впровадження в Україні. Досвід розвинених країн свідчить, що ключовими факторами забезпечення безперервності освіти державних службовців та ефективності функціонування і розвитку систем навчання є: цілі навчання державних службовців; законодавче забезпечення функціонування державної служби і її професіоналізації; обсяги і порядок фінансування навчання державних службовців; система інституцій, які надають освітні послуги державним службовцям; статус, порядок добору й оплати праці викладачів; засади і механізми формування змісту навчання, розробки та впровадження навчальних програм [4].

Відтак, зарубіжний досвід показує досить високу ефективність застосування нетрадиційних методів мотивації персоналу: години відгулів в дні розпродажу (Японія); незвичайні назви посад, створення внутрішньо корпоративного світу (з умовною валютою, за яку в подальшому можна отримати певні послуги компанії тощо) (США); про-

ведення внутрішньо корпоративних конкурсів, де оцінюються як самі кращі якості (особисті, професійні, специфічні тощо) так і недоліки номінантів - призерів (Англія); час від часу дозвіл на недотримання дресс - коду і можливість не відповідати на телефонні дзвінки керівництва після 18.00 (Франція); адаптація робочого кабінету «під спальню», проведення робочого дня на свіжому повітрі, там де є Wi-Fi і простір, щоб розташуватися всім колективом, надання творчих відпусток (Німеччина) тощо. Це далеко не весь перелік нетрадиційних методів мотивації персоналу і спонукання його до підвищення продуктивності та ефективності праці. Проте набагато більш дієвими вважають керівники і кадровики теж оригінальні, але матеріальні стимули. Наприклад, відпустку за рахунок компанії на кращих курортах світу після реалізації трудомісткого проекту, абонемент на відвідування спортивного залу за рахунок роботодавця [5].

В Україні на сучасному етапі розвитку мотиваційної системи не вистачає матеріальних стимулів, тому керівникам потрібно сконцентрувати увагу на оптимальному поєднанні матеріальних і нематеріальних мотивуючих елементів, які б комплексно характеризували її оптимальність та взаємозв'язок між місцевими традиціями управління й корпоративною культурою. Для розробки системи мотивації продуктивної праці на вітчизняних органах публічної влади доцільно проявляти креативність, впроваджуючи нетрадиційні методи мотивації, врахувати ментальні особливості та національні традиції, виділити, на чому саме керівникам акцентувати увагу в даному аспекті. Досвід розвинених країн щодо навчання чиновників є досить корисним для модернізації вітчизняної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Водночас необхідно вказати на неприпустимість автоматичного копіювання зарубіжного досвіду, яке є недоцільним і неефективним. Обов'язковою є адаптація до українських умов із врахуванням історичних традицій та ментальності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акімов О. Психологічні складові підвищення ефективності професійної діяльності державних службовців [Електронний ресурс].– Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2014/2014_04\(23\)/17.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2014/2014_04(23)/17.pdf)
2. Бондар В. Мотивація діяльності органів місцевого самоврядування: поняття та основні теоретичні положення [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/17035423.pdf>

3.Гургула Т. Удосконалення системи мотивації праці посадових осіб органів місцевого самоврядування [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21-DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Nv_2015_9_8

4.Шовгеля О. Забезпечення мотивації посадових осіб місцевого самоврядування в умовах індустріальних міст України [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2013-1/doc/1/09.pdf>

5.Щегорцова В. підходи до оцінки ефективності мотиваційних заходів в органах виконавчої влади в Україні [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-1/doc/3/06.pdf>.

УДК 35.01:159.923.2

Зелінська М. І.,

к.політ.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління (м.Маріуполь)

Пройдакова І.В.,

здобувач ОС «магістр», спеціальності «Публічне управління та адміністрування», Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ МУНІЦИПАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ВЛАДИ

На сьогодні питання ефективності системи державного управління та місцевого самоврядування, насамперед у контексті якості надання послуг, що надаються населенню, є одним із актуальних питань для України, як правової і соціальної держави. Особливого значення питання оцінки ефективності влади набувають на місцевому рівні, тому що саме органи місцевого самоврядування є найбільш наближеними до населення та безпосередньо відповідають за якість надання адміністративних послуг. І чим