

3. Беляк Т. А. Корпоративная культура в условиях трансформаций социально-трудовых отношений в Украине / Т. А. Беляк // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2014. – № 3. – С. 10–12.
4. Семененко В. М. Корпоративна культура як елемент управління підприємством і її формування / В.М. Семененко, О.А. Пищенко // Економіка: реалії часу. – 2012. – №3-4(4-5). – С. 73–77.
5. Терон І. В. Корпоративна культура в механізмах регулювання соціально-трудових відносин / І. В. Терон // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. № 6. – С. 639–643.
6. Гринько Т. В. Франчайзинг як інструмент формування організаційної культури туристичних підприємств / Т. В. Гринько, О. П. Крупский // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2015. – №1 (163). – С. 145–154.

К. е. н. Олійник Т. І., Ніженська В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Значний відтік кадрів, здебільшого молодих, досвідчених і висококваліфікованих спеціалістів, недостатня якість при прийнятті рішень в органах державної влади – наслідки неналежної мотивації державних службовців, які негативно відображаються на результативності управління державного апарату в цілому. В наслідок цього, одним із шляхів досягнення високої ефективності функціонування органів державного управління може бути використання функції мотивації, що і дозволить державним службовцям працювати більш ініціативно і результативно, розкривати та реалізовувати свій трудовий потенціал на благо держави та служіння народу України [1].

Дослідженню питань мотивації державних службовців присвячена велика кількість праць українських вчених в галузі державного управління, а саме: Л. Артеменко, В. Бондар, Н. Гончарук, М. Кравченко, С. Мосов, О. Машков, В. Степанюк, Н. Нижник, М. Пашкова, М. Ярмистий та ін.

Єдиного підходу до визначення поняття й змісту мотивації в наукових колах на сьогодні не існує. По-перше, мотивація є особливою, психологічною рисою людини, яка викликає внутрішню активність та визначає її поведінку, певні орієнтири діяльності. По-друге, мотивація – це функція управління, яка за допомогою спеціальних спонукальних засобів активізує людину, орієнтує її на досягнення фіксованих цілей організації, розвиває її трудовий потенціал та використовує його в цілях організації. У науковій літературі мотивація розуміється як одна з функцій управління. Іншими словами – це процес свідомого впливу на трудову поведінку людей [3].

Мотивація працівників органів державної влади є своєрідною хоча б тому, що, не можна спонукати до результату «відсотковою» доплатою від доходу (на відмінну від приватного сектора економіки). Водночас це має бути процес спонукання до сумлінної праці, служіння громаді та державі, повноцінного

виконання обов'язків надання громадянам всього спектру послуг. Саме тому, важливу роль відіграють морально-етичні якості та переконання державного службовця: добросовісність, чесність, відкритість, патріотизм, прагнення до вдосконалення, відчуття обов'язку та інші.

Світова практика демонструє, що для ефективного використання внутрішнього потенціалу підлеглих керівникові необхідно володіти методикою мотивації кадрів. До найважливіших елементів цієї методики можна віднести: матеріальне заохочення та визнання позитивних результатів в роботі [2].

За умови відсутності системи дієвих стимулів і мотивів існує небезпека, що знання і вміння працівників можуть залишитись нереалізованими.

Для розвитку кадрового потенціалу доцільно розробити програму мотивації державних службовців, до якої можуть входити такі заходи:

1. Застосування системи мотивації, яка спрямована на підвищення зацікавленості людей працювати саме в цій установі.

2. Здійснення контролю за дієвістю методів мотивації, адже не всі вони мають однаковий вплив на різних людей, до того ж існує загроза звикання.

3. Недопущення скорочення видатків на фонд заробітної плати, адже це значною мірою де мотивує державних службовців.

4. Врахування інтересів та очікувань державних службовців. Так, процесуальна теорія очікувань В. Врума підкреслює, що людина, перед тим, як щось робити і витратити зусилля, думає про те, яка винагорода її очікує і чи задовольнить вона її потреби.

5. Рівність і справедливість мотивації для всіх членів колективу, в основі якої має бути принцип прозорості. Це підтверджується теорією справедливості С. Адамса, яка полягає у тому, що людина задоволена, коли за однакову роботу слідує однакова винагорода для всіх членів колективу.

Керівникам необхідно усвідомлювати, що застосування методів мотивації повинне бути комплексним, так як працівники мають різноманітні потреби, і для того, щоб мотивація мала позитивний ефект, слід запроваджувати таку систему, яка базується на досягненні спільних цілей колективу та організації.

До основних методів мотивації державних службовців можна віднести: введення премій за результатами роботи кожного державного службовця, надання можливостей отримання безвідсоткового кредиту на житло, введення рейтингу кращих державних службовців, налагодження сприятливого психологічного клімату в колективі, підвищення престижності звання державного службовця, поліпшення умов праці, делегування повноважень тим, хто прагне підвищити свій професійний рівень.

Отже, пріоритетною метою державної політики в сфері кадрового забезпечення є розвиток дієвих мотиваційно-орієнтованих засад інституту державної служби, зокрема через підвищення її соціального престижу, врегулювання питання матеріального та морального заохочення за ефективне виконання обов'язків, підвищення можливості та практичної реальності кар'єрного зростання, формування позитивного іміджу державної служби. Найуспішніший спосіб

досягнення даної мети – це пов'язати службове кар'єрне просування з професійними успіхами державного службовця.

Список використаних джерел:

1. Гузар Л. Мотиваційні чинники підвищення ефективності діяльності публічних службовців в Україні / Гузар Л. : Збірник наукових праць КНЕУ. – 2013. – Вип. 35. С.196-202.
2. Мельник А. Ф. Менеджмент державних установ і організацій: навч. посіб. / А. Ф. Мельник, А. Ю. Расіна, Н. М. Кривокульська. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 320 с.
3. Щегорцова В. М. Підходи до оцінки ефективності мотиваційних заходів в органах виконавчої влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-1/doc/3/06.pdf>
4. Тімар І. В. Аналітичне дослідження передумов організаційного реформування Державної казначейської служби / І. В. Тімар // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка» – 2012. – Т.20, №10/1, випуск 6(2). – С. 140–145.

К. е. н. Олійник Т. І., Пушкова Е. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ:
ЗМІСТ ТА ПРИНЦИПИ**

Вітчизняні підприємства функціонують в умовах динамічності, невизначеності, поширення ризиків у всіх сферах господарювання. За таких обставин, персонал необхідно розглядати в якості стратегічного ресурсу, який, у випадку ефективного управління, здатний позитивно впливати на результативну та стабільну діяльність підприємства. Дефіцит гідних робочих місць, надмірні ризики у сфері праці, неформальна зайнятість, розповсюдження трудових конфліктів, порушення прав найманих працівників зумовлюють необхідність пошуку новітніх підходів до регулювання трудових відносин [1].

Соціально відповідальна поведінка є обов'язковим елементом успішного підприємництва, а провідні міжнародні та вітчизняні підприємства перетворюють концепцію соціальної відповідальності в найефективніший інструмент забезпечення своєї конкурентної переваги. Завдяки інтеграції принципів соціальної відповідальності у стратегічні плани розвитку підприємства підвищується його адаптивність до зовнішніх умов господарювання, зростає якість системи управління ним [1]. Окрім того, забезпечується легітимізація діяльності суб'єкта господарювання в очах громадськості, що в найближчій перспективі сприятиме зміцненню його ділової репутації та інвестиційної привабливості. За таких умов популяризація корпоративної соціальної відповідальності та реалізація соціальних ініціатив набуває все більшої значущості та актуальності.

Соціально-економічні перетворення ініціювали зростання інтересу науковців в сфері теорії та практики корпоративної соціальної відповідальності, результатом якого стали праці Д. Баюри, В. Воробей, О. Грішної, А. Колота, О. Лазоренко, Е. Лібанової, М. Ліборакіної, С. Мельник, М. Саприкіної, Н. Шмиголь.