

*Мельник А.О., д.е.н., професор,  
завідувач кафедри бізнес-економіки,*

*Борисюк Т.О., студентка,*

*Київський національний університет технологій та дизайну*

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ**

Характерною ознакою сучасних трудових відносин є зниження мотивації персонал як наслідок є відсутність дієвої системи оплати і стимулювання праці, що негативно впливає на продуктивність праці, а також використання ресурсів підприємства і ефективності підприємства в цілому. Мотивація є одним з найважливіших факторів, що дає змогу підприємству розвиватися. Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Труднощами для державних підприємств постає питання пошуку способів мотивації співробітників до кращих результатів роботи. В бюджетних організаціях система мотивації залежить від групи, до якої підприємство належить. Виділяють дві основні групи.

Перша підприємство що надає послуги чи виконує роботи в ринкових умовах економіки. Зазвичай таке підприємство може самостійно управляти як доходами, так і витратами. Держава може брати участь у тарифікації, створенні стандарту послуг, виконувати роль замовника. Саме такі організації отримують соціальну компенсацію від держави. Ця група підприємств має ефективну мотивацію, яка стосується людських цінностей. Дання мотивація, крім матеріальних винагород, має нематеріальні потреби, такі, як повага, визнання, спілкування, самовираження, потреба в лідерстві [1, с. 318].

Друга група державних підприємств, що фінансуються з державних бюджетів повністю: муніципального, обласного чи місцевого. До них відносяться, майже всі освітні, наукові та культурні установи, метеослужби. В таких

організаціях співробітникам більш важлива самомотивація: їхня місія, лежить в основі життєвих принципів. Їх потреба відповідає їх значущості та заслугам у суспільстві. Основою мотивації тут виступає матеріальна складова. [4, с. 223] Але оклади і штат у цих організаціях визначаються державою. Визнання їхніх цінностей для суспільства й організації створюються нематеріальні стимули, наприклад: проводяться конкурси щодо визнання кращого співробітника, нагороджуються грамотами та особливими подарунками. Цей вид системи цінностей і стимулювання більшою мірою підходить для людей у віці. Щоб залучити молодь до подібних організацій, слід забезпечити їх більшим доходом для підтримки середнього стандарту життя.

В бюджетних організаціях важливим у системі стимулювання є перегляд схем преміювання і додаткової винагороди працівникам, складання більш чітких залежностей розміру премій за результатів роботи. Особливістю у державних організацій системою матеріальних стимулів є те, що оклади і штатний розклад затверджується вищим органом управління підприємством, наприклад міністерством. Система стимулів і мотивів праці чиновників державної установи мало вивчена вітчизняною наукою. Регламентація службових відносин, невизначеність оцінки кінцевих результатів роботи, відсутність прямого зв'язку між реальною трудовою продуктивністю службовців і обсягом одержуваної ними зарплати, зумовлюють суттєві особливості мотивації та їх професійної діяльності. Мотивації держслужбовців формується під впливом варіативного співвідношення їх трудових орієнтацій.

Можна виділити три основні види орієнтації держслужбовців: орієнтацію на діяльність, тобто на саму роботу, орієнтацію на винагороду до праці і орієнтацію на кар'єру, в службовій перспективі. Виділяють такі основні стимулюючі чинники для бюджетних установ: конкурсний набір прийому на державну службу; конкурсний набір на заміщення вакантної державної посади; встановлення надбавок до посадовим окладів за кваліфікаційний розряд, і навіть премій за результатами роботи; наявність системи освітніх закладів відповідного профілю.

Отже для побудови ефективної системи мотивації, спочатку визначають потреби і життєві цінності працівників, а потім сформулюють систему важелів і стимулів, враховуючи, що навіть першочергові потреби будуть спонукати до діяльності. Найбільш важливими сучасними методами мотивації персоналу є наступні: формування чітких та прозорих критеріїв оцінки персоналу; аналіз реальних потреб працівників; створення диференційованої системи винагород; визнання заслуг підлеглих: персональна похвала, публічне визнання заслуг (на нараді, зборах), почесна грамота; надання «відгулів» за наднормову працю; поліпшення умов праці працівника; надання премії, цінних подарунків; надання (розширити) соціальний пакет; надання можливості для кар'єрного зростання або переведення у більш престижний підрозділ; розширення повноваження працівників, надання можливості для участі у прийнятті рішень.

Але щоб отримати максимальну віддачу від застосування методів мотивації та підвищити рівень продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, адже використання лише одного комплексу методів не дасть змогу стимулювати творчу активність персоналу на досягнення цілей підприємства.

#### Список використаних джерел:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Дикань В.Л. Стратегічне управління [текст]: навч. посіб./В.Л. Дикань, В.О. Зубенко, О.В. Маковоз, І.В. Токмакова, О.В. Шраменко – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 272с.
3. Скрібіцька Л.І. Скрібіцький О.М. Менеджмент. навч. посіб.– К.: «Центр учбової літератури», 2007. – 416с.
4. Збрицька Т.П. Управління розвитком персоналу : [навчальний посібник] / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. – Одеса : Атлант, 2013. – 427 с.