

5. Пирожок О. Ігри в дотації: як аграрії взяли 4 мільярди. Економічна правда.2018. 01 лютого.

URL:<https://www.epravda.com.ua/publications/2018/02/1/633634/>

Яцишен Ігор

Здобувач вищої освіти 2 курсу ОС Магістр спеціальності
281 «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник **Лаврук О.С.**,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

СЛУЖБОВА КАР'ЄРА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Мотивація праці державних службовців – складний процес, який передбачає використання цілої низки заходів як матеріального, так і нематеріального характеру. Індивідуальний підхід в організації оплати праці здатен підвищити ефективність витрат грошових ресурсів завдяки зацікавленості кожного працівника у кінцевих результатах[2]. Проте мотивацію не слід сприймати лише через призму заробітної плати чи нагородження почесною грамотою.

Одним із таких підходів може бути планування кар'єри державного службовця, яке дозволить вирішувати такі негативні для державної служби явища, як плинність кадрів, небажання молодих спеціалістів вступати на державну службу, низький професіоналізм, недостатня кількість висококваліфікованих кадрів, розгляд державної служби тільки як вдалого місця роботи для виходу на пенсію. Також варто підкреслити, що в свою чергу ці явища тягнуть за собою чимало негативних наслідків, а саме: низька ефективність роботи державної служби в цілому, збільшення видатків на підготовку та перепідготовку недостатньо кваліфікованих працівників,

втрата принципу «спадковості досвіду».

При розробці планів кар'єри державних службовців вважаємо за доцільне використовувати досвід і методика управління кар'єрою в приватному секторі. По-перше, основою планування кар'єри має стати кар'єрограма. Цей документ розрахований на 5-10 років, в якому зазначені обов'язки адміністрації щодо просування по службі працівника і обов'язки працівника підвищувати рівень освіти, кваліфікації, професіоналізму. По-друге, фахівці щодо розробки планів та розвитку кар'єри працівників приватного сектору виділяють 5-6 взаємопов'язаних послідовних стадій, тривалість кожної з яких залежить від індивідуальних особливостей людини. Також, фахівці з управління кар'єрою акцентують увагу на послідовному проходженні кожної стадії кар'єри, вважається, що стрибок працівника через етап в більшості випадків негативно відбивається на роботі організації, наприклад, може погіршитися морально-психологічний клімат через заздрість інших. Тому доцільним є все ж таки регулювання терміну проходження етапу кар'єри, скорочення чи збільшення його тривалості залежно від успіхів в роботі.

З метою підвищення реалізації планів професійного та посадового росту державних службовців корисним стає пропозиції С. Серьогіна використовувати ротацію кадрів: горизонтальне переміщення по відділах і секторах, направлення на навчання і стажування[5]. У зв'язку зі слабкими перспективами кар'єрного росту ротація може стати психологічним стимулом доцільності продовження проходження державної служби. Вважаємо за необхідне активніше практикувати ротацію кадрів як елемента розвитку службової кар'єри за схемами: центр-область, область-центр, область-область, область-район, район-область, район-район. Це дозволить державним службовцям не тільки обмінюватись між собою професійними знаннями та досвідом, а й запобігатиме кадровому застою, корупції та консерватизму.

Підвищити мотивацію проходження державної служби

висококваліфікованих фахівців у ситуації неможливості призначення на вищу посаду можливо за рахунок надання додаткових повноважень, наприклад, призначення на посаду позаштатним консультантом або радником. Це дозволить активізувати статусні мотиви людини. Але такий мотиваційний прийом необхідно застосовувати тільки за згоди службовця, адже примусове надання додаткових повноважень демотивує людину. Необхідно акцентувати увагу на його визнанні як висококваліфікованого фахівця, консультації якого призведуть до прийняття найефективніших рішень керівництвом.

Також, важливе місце у плануванні кар'єри державного службовця повинно займати навчання та підвищення кваліфікації державних службовців, необхідно органічно пов'язувати професійне навчання з професійним розвитком та службовим просуванням. Наприклад, слушною є пропозиція щодо пов'язування видів та форм професійного навчання не тільки з групами посад, а й з етапами кар'єри державних службовців.

Відповідно до законодавства під службовою кар'єрою державного службовця розуміють не тільки зайняття більш високої посади, а й присвоєння позачергового рангу. Ранги державних службовців присвоюються одночасно з призначенням на посаду державної служби, а в разі встановлення випробування після закінчення його строку. Державному службовцю, який вперше призначається на посаду державної служби, присвоюється найнижчий ранг у межах відповідної категорії посад. Черговий ранг у межах відповідної категорії посад присвоюється державному службовцю через кожні три роки з урахуванням результатів оцінювання його службової діяльності. За особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг. Дострокове присвоєння чергового рангу може здійснюватися не раніше ніж через один рік після присвоєння попереднього рангу[4].

Таким чином, службова кар'єра державних службовців як інструмент мотивації праці дозволяє підвищити зацікавленість державних службовців

через вплив на матеріальні та нематеріальні потреби, мотиви особистості. Пропонуємо розробляти офіційну індивідуальну програму планування кар'єри державного службовця з урахуванням його рівня компетентності і професіоналізму, а також з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей.

Список використаних джерел

1. Зінкевічус В.О., Фурман С.К., Хаджирадева С.К. Управління персоналом: особливості застосування принципів менеджменту на державній службі. Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2004. 124 с.
2. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Методичні підходи до формування та реалізації системи управління персоналом органів публічного управління. Електронне фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток», 2018. № 9. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/22.pdf
3. Пахомова Т. І. Мотивація як фактор управління персоналом у системі державної служби. Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2006. Вип. 2 (29). Ч 2. С. 253-258.
4. Про державну службу в Україні. Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16?lang=en>
5. Серьогін С., Антонова О. Нормативно-правове забезпечення кадрової ротації в системі державної служби (частина 1). Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. Д. : Вид-во ДРІДУ НАДУ, 2008. Вип. 2 (32). С. 187-197.