

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»
ГО «ЦЕНТР АДАПТИВНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»
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 III Міжнародної
науково-практичної конференції**

Маріуполь – Київ, 2020

УДК 316/352

П 36

П-36 Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції. 21-22-травня 2020 р. Маріуполь (Україна). – Маріуполь-Київ: ПП Халіков Р.Р., 2020. – 250 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 Javakishvili 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), 2020

Зелінська М.І.

*кандидат політичних наук, доцент
кафедри публічного управління та адміністрування,
Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)*

Багдасарян А.М.

*здобувач ОС «магістр», спеціальності
«Адміністративний менеджмент»,
Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)*

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЧЕРЕЗ ПОКРАЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТА АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ: ОСНОВНІ ШЛЯХИ ТА НАПРЯМИ

Активізація діяльності персоналу організації, що передбачає розвиток в ній компонентів зусилля, старання, наполегливості і ініціативи, є важливою складовою функцій менеджера. Активізація діяльності тісно пов'язана з оцінкою і підвищенням рівня її ефективності, конкретних результатів праці.

Втім, варто зазначити, що менеджери, в свою чергу, втілюють свої рішення на практиці за допомогою доступних людських ресурсів, персоналу організації, застосовуючи до людей основні принципи мотивації, виступаючи як важіль спонукання себе і інших до трудової діяльності для досягнення як особистих цілей, так і цілей організації. Керівники також завжди усвідомлювали, що необхідно стимулювати персонал до роботи. Проте дуже багато тих, хто вважав і досі вважає, що для цього достатньо звичайної матеріальної винагороди.

Проте, сучасні теорії активізації трудової діяльності персоналу і їх застосування на практиці доводять, що далеко не завжди одними матеріальними стимулами можна мотивувати людину працювати старанніше.

Ми вважаємо, що ефективного управління діяльністю підлеглих неможливо добитися без вивчення менеджером проблем мотивації людей, загальнотеоретичних відомостей про мотиваційний

підхід в управлінні і способів реалізації цього підходу на практиці, досвіду такої реалізації у інших менеджерів. Оволодіння основами мотиваційного підходу управління передбачає вивчення існуючих теорій змісту і процесу мотивації, принципів застосування механізмів впливу на працівників, концепції мотивації праці і ін.

За роки управлінської практики в різних країнах світу накопичений обширний арсенал тих, що неодноразово доводили свою ефективність, методів активізації діяльності, заснованих на використанні матеріальних і нематеріальних стимулів (заохочень). Складне, творче завдання менеджера полягає в детальному вивченні потреб, цінностей, інтересів, пріоритетів своїх підлеглих, і у формуванні на їх основі з відомих систем мотивації персоналу власної стратегії в даній області. При цьому ніхто не обмежує менеджера в творчій розробці нових методів, виходячи з ресурсів організації і потреб співробітників.

Зарубіжні практики пропонують різноманітні методи підвищення мотивації працівників, які можна об'єднати в п'ять відносно самостійних напрямків:

- матеріальне стимулювання;
- поліпшення якості робочої сили;
- вдосконалення організації праці;
- залучення персоналу в процес управління;
- негрошове стимулювання.

Якщо говорити конкретно про мотивацію педагогічних працівників, то за своєю структурою професійна адаптація вчителів включає власне професійну адаптацію (пов'язану із предметом професійної діяльності та умовами її виконання) та соціально-психологічну адаптацію (пов'язану із ставленням до організації, колективу, керівника, задоволеністю положенням у колективі), які тісно взаємодіють між собою. Отож, виходячи із загального визначення професійної адаптації особистості, теорія та методика управління освітою, професійну адаптацію вчителя можна розглядати як складний, багатоплановий процес оволодіння вчителем професією та пристосування до її вимог, формування гнучкої соціально-професійної позиції в системі формальних і неформальних стосун-

ків в освітній організації, досягнення вчителем достатнього рівня професійного розвитку, що в якісному розумінні розглядається як належний ступінь психологічної готовності до виконання професійних завдань і соціальних дій.

На основі методів, походів і оцінок, вироблених зарубіжними практиками, можна сформувати власну стратегію та нові засоби вдосконалення систем мотивації, які підходять українським працівникам в сфері освіти. Якщо добре розуміти, що рухає працівниками, що саме спонукає їх до праці, до чого вони прагнуть, виконуючи певну роботу, можна правильно, тобто індивідуально, з орієнтацією на особові особливості підлеглих, сформувати оптимальні шляхи підвищення ефективності систем мотивації персоналу організації. Ця стратегія допоможе менеджерів таким чином побудувати управління персоналом організації, що люди будуть самі активно прагнути виконати свою роботу щонайкраще і найрезультативніше з погляду досягнення організацією своєї мети.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ізбаш С. С. Безперервна педагогічна практика як фактор соціально-професійної адаптації майбутніх вчителів // Зб. наук. праць міжрегіональної науково-практичної конференції за підсумками виробничої практики студентів. Мелітополь: Таврійська державна агротехнічна академія. 2005. С. 75-78.

2. Кулик С. М. Дослідження особливостей професійної адаптації вчителів освітніх закладів // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. К.: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2003. Ч.9. С. 108-110.

3. Комарова Н. Мотивація праці і підвищення ефективності роботи/Людина та праця. 1997г. №10. С. 6-9.

4. Агапцов С. А., Мордвінцев А. І., Фомін П.А. Мотивація праці як фактор підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства. М. 2004. 385 с.