

**ІВАНОВ С.В.**, здобувач вищої освіти  
 Науковий керівник – **ПОЛТОРАК А.С.**, д.е.н., доцент,  
 завідувач кафедри менеджменту та маркетингу,  
*Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв*

## **ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Сучасні умови праці в Україні як складне об'єктивне суспільне явище є результатом чисельних економічних, політичних і суспільних змін під час формування демократичного суспільства та напрямку руху держави. Зараз обов'язковим елементом будь-якої демократичної держави є місцеве самоврядування [4, 5]. У механізмі місцевого самоврядування важливу роль відіграє ефективно розроблена структура підрозділів, правильно побудована кадрова політика та організація мотиваційного менеджменту персоналу з урахуванням сучасних напрацювань.

З метою повноцінного функціонування органів місцевого самоврядування необхідно велику увагу приділити підбору кадрів на вакантні посади, адже тільки кваліфіковані спеціалісти можуть виконувати свої обов'язки професійно та ефективно використовувати ресурси установи. Також важливою складовою є мотивація кадрів, які повинні мати бажання працювати краще, можливість розвитку своїх професійних якостей та майбутнього кар'єрного зростання.

1300

Для виокремлення сутності мотиваційного менеджменту необхідно надати визначення таких базових понять як «менеджмент персоналу», «мотивація», «мотив» та «стимул».

Менеджмент персоналу – це система взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили в організації [1, с. 15].

На думку С. Гайдученко, мотивація в загальному розумінні – це сукупність рушійних сил, що спонукують людину до виконання певних дій; залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору ними того або іншого типу дій, обумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (відповідно стимулів і мотивів); в управлінні – це функція керівництва, що полягає у формуванні в працівників стимулів до праці (спонукати їх працювати з повною віддачею), а також у довгостроковому впливі на працівника з метою зміни по заданих параметрах структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу [2, с. 5].

Мотив – це внутрішнє спонукання, яке змушує людину виконувати певну дію або поводитися певним чином.

Стимул – це зовнішня причина, яка спонукає людину діяти для досягнення визначених цілей.

Виходячи з вищезазначеного, можна сформулювати поняття мотиваційного менеджменту – це певний комплекс внутрішніх заходів для стимулювання

працівників до виконання своїх посадових обов'язків з максимальною ефективністю та досягненням поставлених цілей. Варто зазначити, що інтереси, цінності та потреби працівника безумовно відіграють значну роль у процесі мотивації праці.

Мотивація посадової особи місцевого самоврядування набуває економічної сутності для самої установи. Правильно організована робота персоналу, його мотивація та професійні якості дозволяють виконувати функції органів місцевого самоврядування більш ефективно з економічної точки зору, адже чим якісніше працівником виконано поставлене завдання, тим менше матеріальних ресурсів установи буде витрачено у майбутньому для виправлення ймовірних помилок у роботі.

Також вважаємо, що мотиваційний менеджмент відіграє важливу роль для посадових осіб місцевого самоврядування. Значну частку у процесі мотивації займає саме винагорода, яка може бути як економічною, так і неекономічною. До економічної винагороди відносяться заробітна плата у розмірі посадового окладу, премії за успішне виконання поставлених задач тощо, до неекономічної – подяка за плідну роботу, нагорода тощо. Винагорода викликає віру людини в себе, дає надію на успіх у виконанні завдань, посилює бажання працювати з підвищеною віддачею. Позитивні заходи діють ефективніше, ніж негативні [3, с. 172].

Керівники в органах місцевого самоврядування дійсно мають значний вплив на своїх підлеглих, але через прямий примус вони не можуть мотивувати працівника до ефективного виконання поставлених задач. Керівники можуть працювати над тим, щоб реалізувати різні типи стимулів, намагаючись вплинути на працівника будь-якою кількістю способів, наприклад, змінюючи посадові інструкції, перебудовуючи робочі графіки, покращуючи умови праці, змінюючи конфігурацію команд тощо. Вивчаючи питання мотиваційного менеджменту в органах місцевого самоврядування, буде справедливим пам'ятати про важливість обох ролей у процесі мотивації, як керівника, так і підлеглого.

В органах місцевого самоврядування посадові особи на керівних посадах часто вважають, що підлеглі вже є мотивованими до виконання обов'язків через свої посадові інструкції або будуть ефективно виконувати свою роботу, отримуючи прямі накази від керівників. Хоча це є логічним з точки зору керівника, але важливо розуміти, що цей метод мотивації є не завжди дієвим та ефективним.

Важливою складовою організації мотиваційного менеджменту в органах місцевого самоврядування є правильно визначені цілі мотиваційного менеджменту (рис. 1).

Головним завданням мотиваційного менеджменту в органах місцевого самоврядування є виявлення у посадових осіб мотиваційних внутрішніх складових, що дозволить ефективно керувати установою та значно покращить її виробничий клімат. Тобто необхідно максимально чітко визначити можливості посадової особи, які будуть використані нею для виконання своїх обов'язків, що залежить від її компетентності, освіти, професійної підготовки, здатності до

саморозвитку та самореалізації.



Рисунок 1 – Цілі мотиваційного менеджменту

Джерело: узагальнено автором

1302

Отже, при організації мотиваційного менеджменту в органах місцевого самоврядування необхідним є розуміння керівництвом установи важливості ефективно розробки структури підрозділів та правильної побудови кадрової політики. Економічна сутність мотиваційного менеджменту в органах місцевого самоврядування має значення як для самої установи, яка має ефективно використовувати виділені для її функціонування бюджетні кошти, так і для її посадових осіб, які мають можливість отримувати винагороди за плідну працю.

Обґрунтовано, що рівень організації мотиваційного менеджменту в органах місцевого самоврядування залежить не тільки від керівника, а й від підлеглого. Керівники установ та їх структурних підрозділів часто вважають, що для високого рівня мотивації підлеглих достатньо видати наказ або надати доручення, проте цей метод не завжди є ефективним через відсутність винагороди.

Зауважено, що важливими складовими організації мотиваційного менеджменту в органах місцевого самоврядування є чітко визначені цілі, які необхідно досягти та поставлені завдання вищезазначеного процесу. При визначенні цілей та завдань необхідно керуватися головною метою створення та функціонування установи, які чітко зазначені у її положенні про створення, адже це впливатиме на якість та ефективність виконання функцій даної установи, що мають важливе значення у процесі її роботи.

#### Список використаних джерел:

1. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін.; ред. О. І. Драган. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

2. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» : тексти лекцій. Харків : ХНУМГ, 2013. 111 с.
3. Рульєв В. А., Гуткевич С. О. Менеджмент: навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2011. 312 с.
4. Yekimov Sergey, Purtov Vladimir, Buriak Ievgen, Kabachenko Dmytro and Poltorak Anastasiia. Improving the efficiency of corporate management of agricultural enterprises. E3S Web of Conferences 262, 03001 (2021). ITEEА 2021. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202126203001>.
5. Poltorak A. S., Baryshevska I. V., Melnyk O. I., Ihnatenko Zh. Alternative sources of funding for the development of united territorial communities. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2021. № 2. С. 4-10. DOI: 10.31521/2313-092X/2021-2(110)-1.