

редньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 10 квітня 2018 р.). Харк. нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. Харків : «Стиль-Издат», 2018. 476 с.

2. Гаврілова Л. Г., Топольник Я. В. Цифрова культура, цифрова грамотність, цифрова компетентність як сучасні освітні феномени. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2017. Т. 61, вип. 5. С. 1-14.

3. Якунин А. Ф. Информационно-коммуникационные технологии и цифровая грамотность педагога. *Вестник Таганрогского института им. А. П. Чехова*. 2016. № 1. С. 468-471.

4. Корецкая Н., Мороз О., «Энафизм и нормы цифровой грамотности», CultLook: научное бюро цифровых гуманитарных исследований URL: http://cultlook.org/nk_om_enoughism.

5. Клименко Е. В. О проблемах внедрения информационно-коммуникационных технологий в образовании. *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. 2013. № 9. С. 44-45.

6. Генсерук Г. Цифрова компетентність як одна із професійно значущих компетентностей майбутніх учителів. Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету. 2019. Вип. 6. С. 8-16.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Цільмак О. М.

Рибіна Вікторія Вадимівна

*студентка 4-го курсу факультету психології, політології та соціології
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ФАКТОРИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ В ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ

Дослідження такого явища як мотивація займає одне із найважливіших місць в системі вивчення робочого процесу, в тому числі, і працівників державних установ. Під мотивацією розуміється сукупність внутрішніх та зовнішніх факторів, які спонукають людину до виконання певних дій та направлені на задоволення потреб, формують внутрішнє бажання до виконання за дотримання трудового порядку. Визначення недоліків у цій сфері та вирішення них, допоможуть у покращенні якості виконуваної роботи, відношенні до неї, створюють сприятливі умови для розвитку потенціалу співробітників, розвитку їх професійних навиків.

Мотиваційні умови для ефективного здійснення праці зосереджені одночасно і в самій праці, і в людях, що її виконують. Чітко сформульовані характерні риси й умови здійснення праці формують у людини інтерес до участі в цій праці і її якісному виконанні, а в роботодавців – до здійснення системних кроків з підвищення мотиваційних умов для ефективної діяльності [1]. Аналіз та практичне застосування мотивації дозволяє більш детально розглядати та впроваджувати мотиваційні чинники для покращення ефективності роботи організації в цілому.

Особливе місце мотивація посідає в сфері державного управління. Адже, вона напряму пов'язана із сферою обслуговування та надання суспільних послуг населенню, належне виконання та протікання усіх державних процесів. Ця праця реалізовує великий обсяг соціально-економічних відносин між органами влади і суспільством, їх конститувану організацію і стає потужним важелем впливу на стійку динаміку й активізацію руху управлінських, виробничих і соціально-економічних процесів [1]. Тому, насамперед, перед керівниками таких організацій стоїть завдання створення системи мотиваційних чинників, які безпосередньо будуть впливати на підсилення зацікавленістю та бажання працівників до праці, враховуючи не тільки зовнішні мотиви, а й внутрішні оскільки вони є взаємопов'язаними між собою.

Необхідно зазначити, що переважна більшість (75,9%) представників державних організацій задоволені своїм професійним вибором, а майже кожен другий, тобто 52,4% працівників задоволені розвитком своєї професійної кар'єри [2, с. 60]. Беручи до уваги ці показники, можна зробити висновок, що сфера державної служби створює належні сприятливі умови для професійного розвитку.

Найбільший рівень незадоволення демонструє рівень заробітної плати. 23,9% опитаних виразили повне незадоволення, і тільки 21,7% вказали, що вони є задоволеними рівнем зарплатні [2, с. 60]. Це вказує на недоліки в сфері фінансування та неналежної оплати праці працівників державних установ, що є основним матеріальним мотиваційним чинником. Але саме в цій сфері оплата праці зумовлена державним обмеженням. Для оплати праці різних категорій працівників застосовується єдиний тарифний підхід, згідно зі ст. 96 КЗп основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що включає тарифну сітку, тарифну ставку, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики) [3].

Також було досліджено питання, чому працівниками було обрано сферу державної служби. Серед них 41,7% вказали, що саме за можливість професійного розвитку. Друге місце посів такий чинник, як стабільність заробітної плати і він становить 41,6%. Наступним серед них є бажання працювати на державу (37,5%). 27,7% держслужбовців вказали, що мотивом, який спонукав їх до роботи в державному секторі є соціальний пакет. Лише 6,2% вказали, що захищеність від звільнення та 3,6% – розмір заробітної плати.

Проаналізувавши ці данні, можна створити систему рекомендацій для покращення заохочення працівників та збільшенню кількості нових перспективних кадрів, які зможуть вивести якість послуг, які надаються на новий більш високий рівень.

Постійний розвиток соціально-економічних умов, реформування сфери державного управління створюють потребу у постійному аналізі, модернізації та розвитку системи мотиваційних чинників. Якісне застосування наукових та практичних знань допоможуть сформувати нову систему цінностей, яку можна буде застосовувати не лише в сфері державного управління, а й інших соціальних структурах та підструктурах.

Список використаних джерел

1. Бондаренко Л. І. Удосконалення системи мотивації праці державних службовців. Інвестиції: практика та досвід, 2021, 23: С. 98-104.
2. Дослідження організаційної культури державної служби України: 2020. «Державна служба в Україні: ваша точка зору». URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/2020-nads.pdf>
3. Кодекс законів про працю: затверджено Законом УРСР № 322 VIII від 10 груд. 1971 р. (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/32208#Text>

Науковий керівник: к.соц.н., доцент Яценко М. А.