

ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування

Лотоцька Світлана Василівна

МОТИВАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК УМОВА ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Для успішного вирішення проблеми суспільного розвитку, формування правової держави і зміцнення української державності необхідно вирішити ряд завдань, в той числі, сформувати ефективну та відповідальну вимогам сучасної української держави і суспільства систему державного й муніципального управління. Сучасне вітчизняне законодавство визначає місцеве самоврядування як один з основоположних принципів конституційного ладу України. У сучасній державі, крім диференціації управління, котре виходить з гілок влади, виділяються також центральний, регіональний та місцевий рівні влади. Необхідність функціонування місцевого рівня управління визначається тим, що ні центральні, ні регіональні органи влади не в змозі якісно, ефективно та своєчасно вирішити ті проблеми, які неминуче виникають на муніципальному рівні. Для того, щоб вони могли бути вирішені швидко, ефективно та своєчасно, саме муніципальне управління повинно мати відповідний рівень розвитку.

Якість державного і муніципального управління виступає однією з умов здійснення результативної державної стратегії, спрямованої на вдосконалення суспільно-політичних та соціально-економічних умов життя суспільства, підвищення конкурентоспроможності держави та її національної безпеки. У свою чергу, гарантом забезпечення такої якості виступають співробітники, які усвідомлюють роль і значимість муніципального управління та якісного виконання своїх професійних обов'язків для реального поліпшення стану речей.

Після державного і регіонального управління муніципальне виступає в якості тієї самої системи, яка покликана регулювати і забезпечити хід соціально-економічних процесів в межах конкретних муніципальних утворень. У свою чергу, функціонування системи місцевого самоврядування в нових соціально-економічних умовах обумовлюють необхідність вирішення органами муніципального управління найскладніших завдань, що тягне за собою значне ускладнення і розширення сфери діяльності муніципального службовця, від продуктивності та професіоналізму якого залежить якість муніципального управління та задоволеність громадян, які проживають в муніципальному утворенні, якістю відповідних процесів і послуг. У зв'язку з цим, громадянин, який претендує на посаду в муніципальній службі, повинен мати певний рівень професійної освіти і мати стаж роботи, який відповідав би існуючим кваліфікаційним вимогам до тієї чи іншої муніципальної посади і дозволяв якісним чином вирішувати основні професійні завдання. Завдяки професійному розвитку муніципальних службовців формується необхідний рівень їх професійної компетенції і накопичується професійний досвід, необхідний для формування якісного управлінського механізму не тільки на рівні державного, а й в системі муніципального управління. Відповідно до цього муніципальний службовець повинен володіти чіткою та якісною мотивацією, спрямованою на отримання заздалегідь бажаного результату, постійного професійного зростання та розвитку, формування та вдосконалення професійних умінь і навичок, накопичення спеціалізованих знань. Для того, щоб залучати таких співробітників на муніципальну службу, необхідно володіти сформованим специфічним і дієвим, з урахуванням сучасних умов, мотиваційним і стимулюючим механізмом, який в будь-яких умовах виступав би як гарантія високопрофесійної та результативної праці.

У свою чергу, при формуванні такого механізму, важливо пам'ятати, що державний

рівень управління персоналом являє собою вміння набрати, підготувати, зберегти кваліфікаційну робочу силу в такому вигляді, щоб при здійсненні функцій і реалізації цілей роботи органу влади, досягти найбільшого результату і економії. Характерні риси мотиваційної основи муніципальних службовців полягають в тому, що створені вчення, що стосуються праці співробітників торгових і виробничих структур, комерційної сфери в цілому, в даному випадку є безрезультатними.

В системі муніципального, як і державного управління існує своєрідна регламентація посадових відносин, неясність визначення остаточних підсумків роботи, позбавлення явного зв'язку між трудовою віддачею працівників і розмірами одержуваної ними заробітної плати. Одночасно слід враховувати і особливості характеру праці: якщо зайнята в громадських структурах людина працює на себе, то державний чи муніципальний службовець виконує певні функції, «відчужує» себе в професії, реалізуючи волю держави, а не свою власну. У процесі професійної діяльності в органах місцевого самоврядування, на відміну від зайнятості пересічних громадян, визначеним чином обмежуються також особисті права і свободи. Яскравим прикладом цього виступає заборона на заняття підприємницькою діяльністю, загальноприйнята на рівні муніципальної служби. Іншим соціально значущим обмеженням є абсолютна заборона муніципальному службовцю на використання переваг посадового становища для передвиборної агітації, а також для агітації з питань референдуму.

Теоретичною основою дослідження поняття та сутності мотивації є роботи вітчизняних дослідників, а саме Є. Абаєвої, Т. Андрєєвої, Д. Терещенко, Ю. Андрійчук, Л. Круп'яка та інших.

Серед зарубіжних дослідників, котрі досліджували питання організації муніципального управління і муніципальної служби можемо назвати Ю. Антропову, М. Барінова, К. Магомедова тощо.

Нормативним підґрунтям дослідження є Конституція України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, постанови КМУ, які є нормативно-правовими основами функціонування державної служби в Україні.

Об'єкт дослідження – сукупність суспільно-політичних, нормативно-правових, організаційних, методологічних умов і факторів, що визначають особливості професійної діяльності та професійного розвитку муніципального службовця.

Предмет дослідження – мотивація муніципальних службовців як провідний інструмент професійного розвитку і вдосконалення.

Метою магістерської роботи є розробка напрямків вдосконалення мотивації муніципальних службовців з урахуванням їх професійної діяльності та сучасного стану муніципального управління в Україні.

Для реалізації даної мети поставлені такі **завдання**:

- визначити поняття, сутність і зміст мотивації муніципальних службовців як способу підвищення ефективності муніципального управління;
- провести аналіз зарубіжного досвіду мотивації муніципальних службовців;
- проаналізувати основні методи і прийоми мотивації муніципальних службовців;
- вивчити досвід організації мотивації муніципальних службовців в муніципальних утвореннях;
- відповідно до проведеного дослідження визначити основні проблеми мотивації муніципальних службовців в сучасній Україні;

– розробити напрями вдосконалення механізмів та методів мотивації муніципальних службовців.

Методи дослідження. При підготовці дослідження використані методи аналізу, синтезу, узагальнення наукових досліджень, навчальної літератури, матеріалів офіційної статистики, публікацій у періодичній пресі, спостереження. За допомогою проблемно-пошукового методу визначено проблему, підбрано й узагальнено джерела з теми дослідження та запропоновано шляхи її розв’язання; абстрактно-логічний було застосовано для аналізу існуючих джерел, теоретичного узагальнення й формування висновків. Метод дедукції дав змогу розширити понятійно-категорійний апарат і уточнити зміст поняття «мотивація державних службовців».

Наукова новизна одержаних результатів визначається узагальненням теоретичного і практичного матеріалу, що дозволяє оцінити роль і значення мотивації муніципальних службовців як інструменту підвищення якості муніципального управління та підвищення довіри громадян.

вперше:

визначено поняття, сутність, значення та особливості мотивації муніципальних службовців як важливого інструменту оптимізації та підвищення ефективності використання муніципальної служби в організації муніципального управління.

удосконалено:

напрямки підвищення престижу муніципальної служби за допомогою позитивних сторін муніципального управління та муніципальної служби в цілому, проведення різних професійних конкурсів, присвоєння корпоративних нагород на рівні окремих муніципальних структур, залучення представників громадськості в розробку і присвоєння таких нагород, надання гласності подібних заходів;

основні напрями роботи муніципального службовця над власним іміджем, оскільки формування безпосереднього іміджу починається з рівня особистих якостей: професіоналізм, грамотність, комунікабельність, ввічливість в спілкуванні з людьми, вміння приймати оперативні та грамотні рішення, високий рівень самовіддачі в роботі, зацікавленість в роботі, дотримання етичних норм, коректність, вимогливість до себе, зовнішній вигляд, грамотна мова і відповідні манери – ось ті якості, які виступають основою формування іміджу муніципального службовця на особистому рівні.

набули подальшого розвитку:

зміст методів і прийомів, характерних для використання мотивації муніципальних службовців з точки зору особливостей організації їх трудової діяльності і професійного розвитку.

Практичне значення характеризується тим, що виявлені закономірності і отримані результати розширюють і поглиблюють сферу наукового пізнання в галузі муніципального управління, розширюючи прикладне значення оптимізації системи муніципальної служби та муніципального управління за допомогою підвищення ефективності мотивації муніципальних службовців. Результати дослідження можуть бути використані при подальшому науковому розгляді проблеми.

Практична значимість дослідження визначається в можливості використання зроблених висновків і отриманих результатів для вдосконалення системи мотивації службовців в муніципальних утвореннях.

Апробація результатів дослідження. Матеріали магістерської роботи стали

підґрунтям для написання тез доповідей на конференцію «Могилянські читання-2019» на тему «Сучасні теорії мотивації в процесах управління: загальна характеристика» та науково-практичної конференції «Лісабонський договір – 10 років після набуття чинності. Що змінилося у функціонуванні ЄС?» на тему «Європейські практики мотивації державних та муніципальних службовців: можливості впровадження в Україні».

Структура та обсяг роботи. Дослідження складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 102 сторінки, з них – 81 основного тексту.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень та особистий внесок автора дослідження.

У *першому розділі* «Теоретичні основи мотивації державних службовців як передумови ефективності муніципального управління» висвітлено історію поняття «мотивація», «мотив», «мотивація державних службовців», охарактеризовано особливості сутності та змісту мотивації службовців в Україні та порівняно з існуючими практиками в зарубіжних країнах.

Підрозділ 1.1. «Мотивація державних службовців: поняття, сутність та зміст» присвячений аналізу історичних етапів розвитку поняття «мотивація», «мотив» та «мотивація державних службовців».

Наукова література містить велику кількість визначень мотивації, однак більшість з них визначають її саме як процес, котрий відбувається всередині людини та спонукає її до дій, змушує її поводитися певним чином за умов певної, конкретної ситуації. Поведінка ж особистості, зазвичай, спрямовується її найбільш сильною в даний час потребою, котру вона прагне задовольнити, здійснюючи при цьому активізацію всієї своєю енергії та можливостей. Під мотивацією загально прийнято розуміти сили, котрі існують всередині та за межами людини, що призводять до активізації в неї ентузіазму й завзятості під час виконання визначених дій. Мотивація муніципальних службовців чинить вплив на рівень їхньої продуктивності та спрямованості на досягнення поставлених чи бажаних організаційних цілей. Мотивація також є тією рушійною силою, котра базується на задоволенні певних потреб, змушує діяти з максимальними зусиллями задля досягнення певної мети.

У *підрозділі 1.2. «Аналіз зарубіжного досвіду мотивації державних службовців»* розкрито основні особливості створення та процесу мотивації діяльності державних службовців в зарубіжних країнах.

Спираючись на європейський досвід організації державної служби, виокремимо риси, на які повинна бути зорієнтована вітчизняна модель організації праці службовця: стимулювати виконавську дисципліну державного службовця шляхом забезпечення належних умов праці, кар'єрне просування, високий рівень соціального забезпечення; планування, котре спрямовано на досягнення конкретного результату; здійснення контролю з врахуванням якості досягнутого результату; оцінювати персонал на основі досягнутого результату та індивідуального внеску кожного працівника.

Зроблено висновок: сучасна держава використовує різні механізми стимулювання державних службовців. Основними видами стимулювання є матеріальне і нематеріальне заохочення. Натомість, є і різні різновиду кожної категорії заохочень. Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів та потреб державного службовця, а також ефективного використання стимулів щодо праці. Саме тому мотивація є чинником котрий підвищує професійну компетентність та кар'єрне зростання державного службовця.

У другому розділі «*Особливості змісту та методів мотивації державних службовців як фактору підвищення ефективності муніципального управління*» визначені основні види, форми та особливості мотивації державних службовців.

У підрозділі 2.1. «*Характеристика основних методів та прийомів мотивації державних службовців*» визначено, мотивація за своїм компонентним складом та структурою – це досить складна система, котра забезпечує належний рівень службової діяльності, сприяє та стимулює професійне вдосконалення та кар'єрний розвиток державного службовця. Мотивації належить: справедлива, прозора та зрозуміла оплата праці; посада та посадове просування; фахова підготовленість, відповідність службовій діяльності; соціальна захищеність; об'єктивна та справедлива оцінка особистих професійних досягнень; суспільний імідж та престиж; умови задля ініціативності, творчості, самостійності в трудовій діяльності в межах посадових повноважень, функцій та завдань; матеріально-технічні й морально-психологічні умови роботи; почуття приналежності до певного професійного колективу, команди тощо.

У підрозділі 2.2. «*Особливості та дієвість основних факторів впливу на мотивацію державних службовців*» показано, що узагальнюючи наукові погляди та підходи щодо системи мотивації праці муніципальних службовців, можемо виокремити низку факторів котрі призводять до зниження чи знищення мотивації службовців, серед яких наявність: низького престижу звання «державний службовець», недостатній рівень матеріального забезпечення, недосконалості механізму проходження муніципальної служби, практики формального направлення муніципального службовця на навчання й підвищення кваліфікації, загрози звільнення з посади внаслідок змін політичної еліти, влади, політичної сили в країні, використання атестації муніципальних службовців з метою звільнення тощо. Вирішення означених проблем мотивації праці муніципальних службовців забезпечуватимуть підвищення рівня зацікавленості муніципальних службовців працювати більш ефективно, досягати високих результатів в роботі, прагнути до професійного зростання, а також, перешкоджатиме проявам корупції та відтоку висококваліфікованих й молодих професіоналів.

Зроблено висновок: мотивація праці муніципальних службовців починає формуватися ще до початку їхньої професійної трудової діяльності, внаслідок засвоєння ними певних цінностей та норм існуючої трудової моралі й етики, а також за допомогою особистої участі в трудовій діяльності, в сім'ї, школі тощо. Саме в цей час відбувається закладання основ ставлення до праці як до цінності та починає формуватися система цінностей самої праці, починають розвиватися трудові якості особистості: працелюбності, відповідальності, дисциплінованості, ініціативності. Для формування трудової мотивації найбільшого значення набувають особливості засвоєння трудових норм та цінностей, котрі, в майбутньому, визначатимуть спосіб життя працівника.

У третьому розділі «*Основні напрями вдосконалення мотивації державних службовців*» обґрунтовані основи і напрямки діяльності щодо вдосконалення мотивації

службовців; визначено основні проблеми та шляхи їх вдосконалення, що впливає на ефективність публічного та муніципального управління в Україні.

У підрозділі 3.1. «Основні проблеми мотивації державних службовців» визначено, що зважаючи на існуючий зарубіжний досвід, за умов його ефективного використання із врахуванням національних особливостей змогла б сформувати ефективну систему публічного управління та влади, приділяти особливу увагу та час належному забезпеченню та соціальним гарантіям для службовців, оскільки у зарубіжному законодавстві закріплено основні мотиваційні елементи, котрі стимулюють підвищення ефективності праці службовців. В Україні доцільно запровадити практику періодичного перегляду системи організації оплати праці державних службовців. Актуальним є врегулювання диференціації заробітної плати державних службовців, яка стосується значних розбіжностей у рівнях заробітної плати різних державних відомств, що знижує мотивацію державних службовців та є способом «переманювання» кращих працівників із однієї структури до іншої. Порядок нарахування заробітної плати державним службовцям в Україні регулюється занадто великою кількістю нормативно-правових актів, що безсистемно визначає всі надбавки.

У підрозділі 3.2. «Напрями вдосконалення мотивації державних службовців» показано, що спираючись на європейський досвід організації державної служби, виокремимо риси, на які повинна бути зорієнтована вітчизняна модель організації праці службовця:

- стимулювати виконавську дисципліну муніципальних службовців за допомогою забезпечення та дотримання належних умов їх праці, перспективи кар'єрного зростання, високий соціальний рівень;
- ефективне планування, спрямоване на досягнення конкретних результатів;
- контроль з врахуванням якості досягнутого результату; оцінювання персоналу на основі досягнутого результату та індивідуального внеску працівника.

Таким чином, стимулювання персоналу державної та муніципальної служби стає сьогодні не лише актуальним, але й реальним завданням, що дозволить забезпечити ефективне управління персоналом у сфері державної служби України.

Зроблено висновок: ефективна державна служба слугує головною передумовою міцності структури державної влади, її авторитету та високого динамізму. Економічна складова значущості вказаного виду праці та мотивації визначається її особливим місцем в системі громадського поділу праці та тим внеском, котрий державні службовці здійснюють в результаті власної праці для підвищення ефективності громадського виробництва. Такий вид роботи не призводить до створення споживчих цінностей, не задовольняє індивідуальні потреби, не вносить зміни до якості матеріальних основ суспільства, однак сприяє формуванню певних умов їх розвитку й тим самим надає безпосередній вплив на особливості характеру, швидкості та якості перебігу соціально-економічних процесів. Можливим є те, що реформа системи матеріального стимулювання муніципальних службовців та правильне застосування тих або інших видів матеріального стимулювання призведе до позитивних результатів та формуватиме більш досконалу систему публічної служби.

ВИСНОВКИ

Основні проблемні аспекти мотивації муніципальних службовців в визначаються з трьох нормативних позицій: щодо системи нормативно-правових актів, що регулюють поняття, зміст, особливості муніципального управління, щодо правового поля і механізмів, змісту і специфіки муніципальної служби, а також відповідно до загальних принципів та засад трудових правовідносин і трудового законодавства, що поширює свою дію на всі види професійної діяльності з урахуванням особливостей і обмежень, властивих системі державного і муніципального управління.

Проведене дослідження особливостей і напрямків формування ефективної системи мотивації, здатної якісним чином вплинути на якість роботи, продуктивність праці, прагнення до професійному розвитку муніципальних службовців дозволяє зробити наступні висновки.

1. Проведений аналіз основних теорій мотивації дозволяє визначити етапи формування уявлень про мотиваційних механізмах і визначити способи і методи ефективної мотивації співробітників різних посад і підприємств, а також установ, в тому числі, державної і муніципальної служби. Особливості мотиваційної складової муніципальних службовців визначаються відповідно до специфіки та особливостей їхньої праці, елементів, що характеризують систему місцевого самоврядування в цілому, аспектів професійного розвитку і кар'єрного зростання муніципальних службовців, діючої системи винагороди за результатами їх праці. В основі визначення особливостей і змісту мотивації муніципальних службовців лежить двостороння система понять і елементів. З одного боку, мотивація муніципальних службовців пов'язана з дослідженням загальних психологічних закономірностей і елементів мотивації будь-якого виду діяльності, а також поняття мотиву і потреби, що лежать в основі її формування. З іншого боку зрозуміло, що формування якісної мотивації професійного розвитку і трудової діяльності муніципальних службовців неможливо без урахування особливостей самої муніципальної служби та системи муніципального управління в цілому.

2. Зарубіжний досвід державного і муніципального управління свідчить про те, що в даній сфері застосовуються різні методи мотивації, ефективність яких визначається історичними умовами розвитку системи, її сучасним станом, національними особливостями. Так чи інакше, вивчення і узагальнення зарубіжного досвіду дозволить скласти уявлення про ті методи мотивації державних і муніципальних службовців, які найбільш часто і ефективно використовуються.

3. Для формування ефективної мотивації муніципальних службовців використовуються методи матеріальної та нематеріальної мотивації. До матеріальних методів мотивації праці муніципальних службовців відносяться: підвищення окладу за збільшення складності та обсягів робіт, підвищення кваліфікації, суміщення посад; преміювання за результатами роботи за якість прийнятих рішень, зниження трудомісткості роботи, підвищення ефективності та продуктивності праці; виділення службових квартир, компенсація певних груп витрат.

Також в сучасній практиці управління персоналом в рамках системи державного і муніципального управління, використовуються і методи нематеріальної мотивації: участь муніципальних установ в змаганнях між аналогічними установами міста; залучення муніципальних службовців до занять спортом і пропаганду здорового способу життя, підвищення кваліфікації; проведення нарад, на яких озвучуються успіхи працівників, проводиться нагородження тих, хто найбільш відзначилися, вручення листів подяки за

організацію і проведення значущих для міста заходів, оприлюднення подяки від жителів на адресу того чи іншого працівника установи; запрошення муніципальних службовців в якості офіційних гостей на великі міські заходи. У бюджетній сфері досить поширеними і такими, що добре зарекомендували себе методами залишаються: винесення усної подяки; поздоровлення співробітників з пам'ятними датами; організація спортивних змагань; організація навчання, підвищення кваліфікації; організація корпоративних заходів.

4. В органах муніципального самоврядування добре усвідомлюється важливість і значимість правильно сформованої мотивації, необхідність використання матеріальних і нематеріальних стимулів для вдосконалення ефективності, показників роботи, продуктивності праці муніципальних службовців, їх прагнення до професійного розвитку і вдосконалення. У зв'язку з цим розроблено і прийнято відповідні документи, що визначають порядок застосування тієї чи іншої підстави і методу мотивації, в частині формування адекватної системи оплати праці, просування по службі, кар'єрного зростання і розвитку, навчання і підвищення кваліфікації кадрів. Прийняті нормативно-правові акти, положення, рекомендації покликані вдосконалити мотивацію муніципальних службовців і надати їй ефективний напрям розвитку. Проведений аналіз змісту, методів і прийомів мотивації муніципальних службовців, особливостей побудови мотивації муніципальних службовців в муніципальних утвореннях, а також результати проведеного соціологічного дослідження дозволили визначити найбільш дієві мотиви для даної групи службовців і перспективні напрямки мотивації з метою її вдосконалення.

5. За результатами дослідження виявлено основні проблеми мотивації праці муніципальних службовців, характерні для сучасної системи місцевого самоврядування в Україні:

- зниження рівня професійної підготовки і темпів професійного розвитку і саморозвитку муніципальних службовців;
- наявність дефіциту в області залучення в муніципальне управління професійних молодих фахівців, що мають досвід роботи в сучасних суспільно-політичних, соціальних, економічних умовах;
- низький рівень заробітної плати муніципальних службовців;
- відсутність престижу муніципальних службовців як серед представників громадськості так і у населення муніципальних утворень, так і у самих муніципальних службовців.

6. Як напрямків вдосконалення мотивації службовців муніципальних утворень запропоновано:

- напрями підвищення престижу муніципальної служби за допомогою агітації позитивних сторін муніципального управління та муніципальної служби в цілому, проведення різних професійних конкурсів, присвоєння корпоративних нагород на рівні окремих муніципальних структур, залучення представників громадськості в розробку і привласнення таких нагород, надання гласності подібним заходам;
- зниження рівня корумпованості муніципальних службовців;
- підвищення ефективності зв'язків з представниками громадськості, населенням муніципального утворення на основі організації особистого прийому громадян та представників юридичних осіб;
- активної роботи по прийому письмових заяв і звернень; забезпечення сучасних каналів зв'язку (сайти, блоги);

- підвищення уваги до роботи муніципального службовця над власним іміджем, оскільки формування безпосереднього іміджу починається з рівня особистих якостей: професіоналізм, грамотність, комунікабельність, ввічливість в спілкуванні з людьми, вміння приймати оперативні та грамотні рішення, високий рівень самовіддачі в роботі, зацікавленість в роботі, дотримання етичних норм, коректність, вимогливість до себе, зовнішній вигляд, грамотна мова і відповідні манери – ось ті якості, які виступають основою формування іміджу муніципального службовця на особистому рівні;
- залучення громадськості до обговорення та вирішення муніципальних проблем і питань місцевого значення;
- розробка кодексів честі муніципального службовця;
- прийняття присяги при вступі на муніципальну службу;
- розробка макета і подальше носіння значка «Муніципальний службовець...»;
- активне залучення муніципальних службовців в громадські, культурні, спортивні масові заходи, що проходять в муніципальних утвореннях;
- розробка і реалізація муніципальних проєктів і програм, спрямованих на підтримку соціального статусу муніципального службовця, інформаційного забезпечення та розвитку муніципального управління, підвищення відкритості муніципальних органів влади, протидію корупції, розроблення адміністративних регламентів і критеріїв якості надання муніципальних послуг, показників оцінки ефективності роботи муніципальних службовців;
- підвищення уваги до рівня освіти, професійного розвитку, умов роботи і життя муніципальних службовців сільських територій;
- вивчення і застосування досвіду залучення в муніципальні утворення молоді.

Анотація

У межах дослідження визначено історичні особливості виникнення та становлення поняття «благоустрій», «благоустрій населених пунктів», «управління благоустроєм», обґрунтовано світовий досвід функціонування моделей управління благоустроєм населених пунктів, а також перспективи вдосконалення вітчизняної системи управління сферою благоустрою міст. Результати дослідження полягають в розвитку теоретичних та практичних складових теорії мотивації державних службовців та її ролі в процесах формування ефективного державного та муніципального управління, їх іміджу та ролі у формуванні публічної політики. Доведено особливості складових мотивації у вітчизняній практиці. Обґрунтовано необхідність підвищувати ефективність створення, розвитку та функціонування системи мотивації державних службовців в сучасному українському суспільстві.

Встановлено, що реалізація комплексного підходу до розробки ефективних інструментів і механізмів мотивації муніципальних службовців дозволить оптимізувати систему муніципальної служби, буде сприяти підвищенню якості праці і розвитку прагнення до професійного розвитку.

Виявлено закономірності, що розширюють і поглиблюють сферу наукового пізнання в галузі муніципального управління, розширюючи прикладне значення оптимізації системи муніципальної служби та муніципального управління за допомогою підвищення ефективності мотивації муніципальних службовців.

Охарактеризовано основні напрямки підвищення престижу муніципальної служби

за допомогою агітації позитивних сторін муніципального управління та муніципальної служби в цілому, проведення різних професійних конкурсів, присвоєння корпоративних нагород на рівні окремих муніципальних структур, залучення представників громадськості до розроблення та присвоєння таких нагород, надання гласності подібним заходам.

Наголошено на необхідності розробки та реалізації муніципальних проектів і програм, спрямованих на підтримку соціального статусу муніципального службовця, інформаційного забезпечення та розвитку муніципального управління, підвищення відкритості муніципальних органів влади, протидію корупції, розроблення адміністративних регламентів і критеріїв якості надання муніципальних послуг, показників оцінки ефективності роботи муніципальних службовців.

Ключові слова: мотив; мотивація; мотивація державних службовців; державне управління; публічне управління; муніципальне управління; муніципальні службовці; матеріальна мотивація; нематеріальна мотивація; імідж; система мотивації.

Summary

Within the framework of the research, the historical features of the emergence and formation of the notion of "motive", "motivation", "motivation of civil servants" are defined, the world experience of functioning of models of motivation of civil servants is substantiated, as well as prospects of improvement of the system of motivation of civil servants. The results of the study consist in the development of theoretical and practical components of the theory of motivation of civil servants and its role in the processes of formation of effective state and municipal government, their image and role in the formation of public policy. The peculiarities of the components of motivation in domestic practice are proved. The necessity to increase the efficiency of creation, development and functioning of the system of motivation of civil servants in modern Ukrainian society is substantiated.

It is established that the implementation of a comprehensive approach to the development of effective tools and mechanisms of motivation of municipal employees will optimize the system of municipal service, will contribute to improving the quality of work and the development of aspirations for professional development.

The patterns that broaden and deepen the scope of scientific knowledge in the field of municipal administration have been identified, extending the applied value of optimization of the municipal service and municipal administration system by increasing the efficiency of motivation of municipal employees.

The main directions of raising the prestige of the municipal service by means of agitation of the positive sides of the municipal administration and the municipal service in general, holding of various professional competitions, awarding of corporate awards at the level of individual municipal structures, involvement of members of the public in development and attribution, are characterized.

Emphasized the need for the development and implementation of municipal projects and programs aimed at maintaining the social status of municipal employees, information support and development of municipal administration, increasing the openness of municipal authorities, combating corruption, developing administrative regulations and quality criteria for the provision of municipal services effectiveness employees.

Keywords: motive; motivation; motivation of civil servants; governance; public

administration; municipal administration; municipal employees; material motivation; intangible motivation; image; motivation system.