

МОТИВАЦІЯ В ДЕРЖАВНІЙ СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВЛАДИ

Автор: Кердяк Тетяна



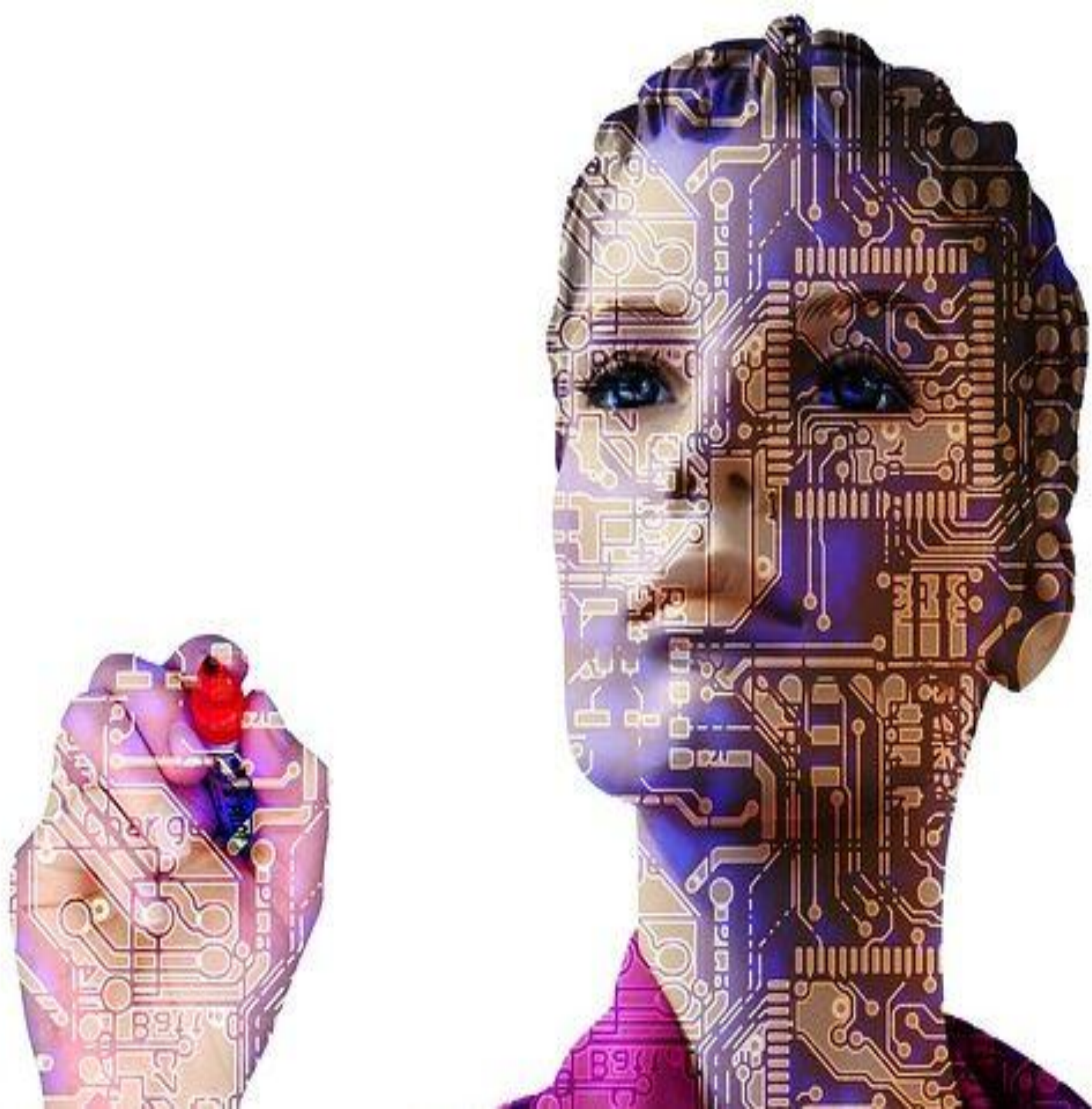
ВІД ПРОФЕСІЙНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ
Й ДІЛОВОЇ
АКТИВНОСТІ,
ПРАГНЕННЯ ДО
САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ТА
САМОРЕАЛІЗАЦІЇ
ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ
ЗАЛЕЖАТЬ
РЕЗУЛЬТАТИ
РОБОТИ ОРГАНУ
ДЕРЖАВНОГО
УПРАВЛІННЯ.

ПРАЦІВНИКИ, ЯКІ МАЮТЬ ПЕРЕВАЖНІ ДЛЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ МОТИВАЦІЇ, В СЕРЕДНЬОМУ МАЮТЬ ПОКАЗНИКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРАЦІ НА 20-25% ВИЩЕ, НІЖ ЇХНІ КОЛЕГИ БЕЗ ВІДПОВІДНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У СТРУКТУРІ МОТИВАЦІЇ.



Як будь-які працівники, держслужбовці також при проходженні державної служби переслідують досягнення своїх цілей, які слід враховувати в кадровій політиці при їх мотивації. Як показує міжнародний досвід, мотивації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування відрізняються від мотивацій працюючих у комерційному секторі.







Отримані дані соціологічного дослідження дозволяють зробити висновок, що для більшості респондентів виявилися найбільш значущі цінності матеріального характеру.

«КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ» - ЦЯ
ВІДПОВІДЬ ЗУСТРІЧАЄТЬСЯ У
43,8% ЕКСПЕРТІВ



НЕОБХІДНО ПЕРІГЛЯНУТИ І СИСТЕМУ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ.



ДЯКУЮ

