

Бабенко А.Г., Тичина О.Л.

УДК 351:331:155.9

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Постановка проблеми. Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці. Саме тому в даній статті досліджується мотивація як чинник підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців, її місце в поліпшенні управлінської діяльності. Розглядаються складові мотивації, їх роль у підвищенні ефективності й роботи державної служби.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми мотивації державних службовців висвітлені в публікаціях В. Бондаря, О.Н. Гончарук, Н.А. Гнидюк, І.М. Ібрагімової, В.Л. Ортинського та ін. [1–4].

Метою даної статті є визначення ролі мотивації праці державних службовців, яку вона відіграє в підвищенні професійної компетентності та кар'єрного зростання працівників у сучасних реаліях державної служби в Україні.

Для вирішення поставленої мети, було виділено такі **завдання**:

1. Визначення складових мотивації праці державних службовців;
2. Проаналізувати стан підвищення кваліфікації державних службовців в Україні;
3. Визначити основні сучасні тенденції, що склалися у середньомісячній заробітній платі державних службовців в Україні;
4. Проаналізувати законодавче забезпечення мотивації праці державних службовців

Об'єктом дослідження є актуальні процеси мотивації праці державних службовців.

Предметом дослідження є організація забезпечення мотиваційного впливу на державних службовців згідно чинного законодавства України

Виклад основного матеріалу. Стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам і здібностям державного службовця. Мотивація – це процес свідомого вибору державним службовцем того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників.

Система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Державний службовець повинен знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання службових обов'язків. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання – не взагалі спонукати державного службовця працювати, а зацікавити його працювати краще, продуктивніше.

Мотивація праці державних службовців формується до початку професійної трудової діяльності, шляхом засвоєння ними цінностей і норм трудової моралі та етики, а також через особисту участь у трудовій діяльності, в сім'ї та школі. В цей час закладаються основи ставлення до праці як цінності і формується система цінностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працелюбство, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність. Для формування трудової мотивації найбільшу значущість має характер засвоєння трудових норм і цінностей, які в майбутньому визначають її спосіб життя.

Система стимулювання трудової активності передбачає оптимальне співвідношення робочого і вільного часу, праці і відпочинку. Активізація тільки економічної мотивації призводить до збільшення інтенсивності праці і тривалості робочого часу, внаслідок чого багато державних службовців працюють з відчуттям хронічної втоми, відчують постійні нервово-емоційні навантаження.

Трудова діяльність державних службовців – це надзвичайно складна сфера праці. Вона відзначається, високим інтелектуальним, нервово-емоційним напруженням, дефіцитом рухомої активності, як правило, високою відповідальністю, ненормованим робочим днем, неритмічним навантаженням, непередбаченістю ситуацій і появи доручень тощо, не кажучи про стислі терміни. Така напружена праця державних службовців вимагає і відповідної оплати. Отже, одним із суттєвих факторів підвищення ефективності праці державних службовців та основних напрямів реформування державної служби є створення ефективної системи оплати праці державних службовців.

В таблиці наведені дані про розмір середньомісячної заробітної плати державних службовців згідно статистичних даних офіційного веб-сайту Національного агентства України з питань державної служби [5]. З цих даних видно, що рівень заробітної плати коливається в значних межах, і складає від 99,4: до 434,1 відсотка від середнього рівня в економіці.

Таблиця 1. Середньомісячна заробітна плата державних службовців (2011 рік).

Найменування державних органів та установ	Фонд оплати праці штатних працівників облікового складу, тис.грн	Середньо-місячна заробітна плата штатних працівників облікового складу, грн.	у % до середнього рівня по економіці
Всього в Україні *	9295934	2957,3	131,6
в тому числі: Органи і установи, що здійснюють повноваження Президента України, ВРУ та КМУ	422643	8119,0	361,4
Державні органи	406445	9752,5	434,1
Центральні органи виконавчої влади	783736	5271,3	234,6
Урядові органи та підпорядковані установи	224462	5450,2	242,6
Державні корпорації, концерни	17650	5002,8	222,7
Органи судової влади та прокуратури	816393	2668,4	118,8

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЕКОНОМІЧЕСКОГО КРИЗИСА

Найменування державних органів та установ	Фонд оплати праці штатних працівників облікового складу, тис.грн	Середньо-місячна заробітна плата штатних працівників облікового складу, грн.	у % до середнього рівня по економіці
Територіальні органи центральних органів виконавчої влади	4693869	2757,2	122,7
Органи державної влади АРК	32516	6859,9	305,3
Місцеві державні адміністрації	1874406	2233,6	99,4

* без урахування державних службовців СБУ, МВС, МО, Адміністрації Держприкордонслужби

Потреби державних службовців не залишаються постійними. Вони формуються у відповідності з їхнім розвитком та професійним ростом, змінними цінностями в суспільстві й конкретною ситуацією. Їхні пріоритети також змінюються, що слід враховувати при мотивації самої праці та стимулюванні професійного розвитку.

Необхідним є стимулювання не тільки самої праці, але й самого факту отримання спеціальності за профілем своєї діяльності, підвищення своєї кваліфікації.

Дані таблиці 2 відображають стан підвищення кваліфікації державних службовців в Україні всього, а також в залежності від категорій займаних посад.

Таблиця 2. Кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію (2011 рік).

Найменування державних органів та установ	Всього		з них	
	Навчено, осіб	в % до загальної чисельності	В галузі "Державне управління"	За кордоном
Всього в Україні *	42083	15,1	34039	889
в тому числі: Органи та установи, що здійснюють повноважень Президента України, ВРУ та КМУ	781	17,6	780	35
Державні органи України	1254	34	117	265
Центральні органи виконавчої влади	4298	32,5	3138	453
Урядові органи державного управління	992	27,7	546	48
Територіальні органи міністерств та інших ЦОВВ	20297	13,2	16344	48
ОВВ АРК	84	20,5	79	0
Місцеві державні адміністрації	13222	18,2	12566	37
Органи судової влади	1110	4	428	0

* Без врахування державних службовців в системі Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби

Всього за 2011 рік підвищили кваліфікацію 42083 державних службовців, що складає 15,1 відсотка від їх загальної чисельності.

На сьогоднішній день в Україні створена система професійного розвитку державних службовців, але вона потребує удосконалення. Стимулюючим фактором в підвищенні свого професійного розвитку є насамперед вимоги до громадян, які претендують на ту чи іншу посаду на державній службі.

Згідно із Законом України "Про державну службу", державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, як правило, не рідше одного разу на п'ять років. Результати навчання й підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі [5].

Таблиця 3. Кількість державних службовців, які підвищили кваліфікацію, за категоріями станом на початок 2011 року.

	Всього		з них	
	Навчено, осіб	в % до загальної чисельності	В галузі "Державне управління"	За кордоном, осіб
Всього в Україні*	42083	15,1	34039	889
в тому числі: Керівники, з них мають категорії посад:	16802	22,3	13631	549
першу	19	7,4	10	6
другу	428	33,8	221	142
третю	1504	40,5	975	231
четверту	2775	32	1743	138
п'яту	4920	20,6	4049	19
шосту	7156	19,1	8847	13
Спеціалісти, з них мають категорії посад:	25281	12,4	20408	340
другу	0	0	0	0
третю	765	21,5	496	88
четверту	414	12,5	161	26
п'яту	5501	19,3	3614	209
шосту	9467	11,7	7461	14
сьому	9134	10,4	8676	3

* без врахування державних службовців МВС, МО, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби

Професіоналізм і ефективність органів державного управління значною мірою залежать від організації їх професійної кар'єри. Перспективи кар'єрного розвитку є одним з головних чинників для утримання кращих працівників на державній службі. Основними критеріями просування державних службовців по

службі та оплати їхньої праці мають бути результати успішної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Ефективним методом стимулювання персоналу до роботи є інформування його про те, що чекає від нього керівництво установи. Кожний державний службовець відчуває потребу того, щоб його діяльність була належним чином оцінена. Це дозволяє йому корегувати свою роботу.

У цілому підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців за допомогою мотивації відіграють значну роль у системі державного управління, стимулюють до сумлінної та ініціативної праці державних службовців, що призводить до покращення суспільних відносин у нашій державі.

Оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

Заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок. Посадові оклади державних службовців установлюються залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків.

Доплата за ранг провадиться відповідно до рангу, присвоєного державному службовцю.

Надбавка за вислугу років виплачується державним службовцям щомісячно у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг і залежно від стажу державної служби у таких розмірах: понад 3 роки - 10, понад 5 років - 15, понад 10 років - 20, понад 15 років - 25, понад 20 років - 30, понад 25 років - 40 відсотків.

Державним службовцям можуть установлюватися надбавки за високі досягнення у праці і виконання особливо важливої роботи, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та інші надбавки і доплати, а також надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

Умови оплати праці державних службовців, розміри їх посадових окладів, надбавок, доплат і матеріальної допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них, фінансування, передбачених, пільг і компенсацій, що передбачені законодавством.

За сумлінну безперервну працю в державних органах, зразкове виконання трудових обов'язків державним службовцям видається грошова винагорода в розмірі та порядку, що встановлюються Кабінетом Міністрів України. За особливі трудові заслуги державні службовці представляються до державних нагород та присвоєння почесних звань.

Державним службовцям надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою допомоги для оздоровлення у розмірі посадового окладу.

Державним службовцям, які мають стаж роботи в державних органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України.

На одержання пенсії державних службовців мають право особи, які досягли встановленого законодавством України пенсійного віку, за наявності загального трудового стажу для чоловіків - не менше 25 років, для жінок - не менше 20 років, у тому числі стажу державної служби - не менше 10 років. Зазначеним особам призначаються пенсії в розмірі 80 відсотків суми їх посадового (чинного) окладу з урахуванням надбавок, без обмеження граничного розміру пенсії. Пенсія державному службовцю виплачується у повному розмірі незалежно від його заробітку (прибутку), одержуваного після виходу на пенсію.

За кожний повний рік роботи понад 10 років на державній службі пенсія збільшується на один відсоток заробітку, але не більше 90 відсотків посадового (чинного) окладу з урахуванням надбавок. Державним службовцям у разі виходу на пенсію при наявності стажу державної служби не менше 10 років виплачується грошова допомога в розмірі 10 місячних посадових окладів. У разі виходу на пенсію державні службовці при наявності стажу державної служби не менше 10 років користуються умовами щодо комунально-побутового обслуговування.

Висновки. Мотивація за своїм складом і структурою є складною, забезпечує належну службову діяльність, сприяє професійному вдосконаленню та кар'єрному розвитку державних службовців.

Вона включає: справедливу, прозору та зрозумілу оплату праці; посаду і посадове просування; фахову підготовленість, відповідність службовій діяльності; соціальну захищеність; об'єктивну і справедливу оцінку особистих професійних досягнень; суспільний імідж і престиж, умови для ініціативної, творчої, самостійної діяльності в межах посадових повноважень, функцій і завдань; матеріально-технічні та морально-психологічні умови роботи; почуття належності до професійного колективу, команди; безпосередню взаємодію кадрових служб з керівництвом організації.

Джерела та література:

1. Бондар В. Нематеріальна мотивація як чинник підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні / В. Бондар // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 1 (23). – 292 с.
2. Гнидюк Н. А. Управління персоналом : навч. посіб. / Н. А. Гнидюк, І. М. Ібрагімова. – 2008.
3. Гончарук Н. Т. Мотивація й оцінка керівного персоналу у сфері державної служби / Н. Т. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – Вип. 1 (27). – С. 250-256.
4. Ортинський В. Л. Управління в органах виконавчої влади України : навч. посіб. / В. Л. Ортинський, З. Р. Кісіль, М. В. Ковалів. – К. : ЦУЛ, 2008.
5. Національне агентство з питань державної служби : [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://nads.gov.ua>
6. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>

Буркальцева Д.Д., Буркальцев С.Ф., Апанович В.А.**УДК 338.23:343.3****ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ:
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ**

Актуальність теми дослідження. Однією з найважливіших економічних проблем в Україні в умовах прискореної глобалізації світового господарства є зростання загроз фінансовій безпеці України. Ця проблема пов'язана з негативними явищами в соціально-економічній сфері держави, які виявляються, перш за все, у системі державних фінансів та фінансів господарюючих суб'єктів [6]. Фінансова безпека України сьогодні виходить на одне з перших місць в ієрархії цінностей, які ми маємо захищати [3, с. 176].

В Україні питання безпеки розглядалися переважно з погляду національної або економічної безпеки держави. Але сьогодні вже йдеться про право на існування такої категорії, як фінансова безпека, яка містить у собі безліч аспектів. Категорія фінансової безпеки є досить новою як для науки, так і для практики. Це і бюджетна, і валютна, і грошова, і інфляційна, і інвестиційна, і боргова, а також безпека суб'єктів кредитно-фінансової сфери.

Значний внесок у вивчення питання фінансової безпеки зробили вітчизняні науковці: О.І. Барановський, І.Ф. Бінько, З.С. Варналій, О.С. Власюк, Б.В. Губський, Я.А. Жаліло, В.І. Мунтіян, Г.А. Пастернак-Таранущенко, А.І. Сухоруков, В.Т. Шлемко та інші, які досліджували проблеми економічної безпеки, механізми забезпечення належного рівня окремих складових фінансової безпеки.

Мета дослідження: уточнити сутність поняття «фінансова безпека держави» та визначити загрози фінансової безпеки та її структури на основі уточнення економічної категорії фінансової безпеки.

Результати. Фінансова безпека держави – досить багатопланове поняття в економічному контексті та є надзвичайно актуальним в політичному контексті. У першу чергу, це пов'язано з тим, що поняття фінансової безпеки є результатом практичних заходів з боку законодавчої та виконавчої влад держави в сфері фінансів. Фінансова безпека визначається конкретними показниками функціонування економічної системи держави за певний проміжок часу, зокрема: величиною внутрішнього й зовнішнього боргів; рівнем інфляції; стійкістю національної валюти; сальдо платіжного балансу [4].

В.Т. Шлемко та І.Ф. Бінько наведено таке визначення фінансової безпеки: «Під фінансовою безпекою слід розуміти такий стан фінансової, грошово-кредитної, валютної, банківської, бюджетної, податкової систем, який характеризується збалансованістю, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх негативних впливів, здатністю забезпечити ефективне функціонування національної економічної системи та економічне зростання» [13].

Член-кореспондент Академії проблем якості Російської Федерації М. Арсентев визначає фінансову безпеку як складову економічної безпеки країни, яка ґрунтується на незалежності, ефективності та конкурентоспроможності фінансово-кредитної сфери. Її можна виразити через систему індикаторів, що характеризують збалансованість фінансів, ліквідність активів і наявність необхідних грошових, валютних, золотих та інших резервів [7].

Безпечним слід вважати такий стан фінансово-кредитної сфери, який має характеризуватися збалансованістю, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх негативних впливів, здатністю цієї сфери забезпечувати ефективне функціонування національної економічної системи та економічне зростання [9].

Визначення категорій «національна безпека», «економічна безпека», «фінансова безпека», розглядаються переважно як «стан» певного суспільного ладу або системи. На думку С.Г. Гордієнко суттєвий недолік таких визначень полягає в їх «статичності», крім того, такий підхід не відповідає вимогам побудови понять [11].

Економічна безпека має розглядатися як складна багатоструктурна наука, яка, за аналогією з безпекою екологічних, біологічних, технічних систем тощо, є наукою про безпеку соціально-економічних систем різних рівнів ієрархії (особа, домашнє господарство, галузь, регіон, сектор економіки, національна економіка, світове господарство) [5].