

ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК СПОСІБ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНЕ ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Приходько Максим Олегович, студент 2-го курсу Національної академії внутрішніх справ.

Науковий керівник: завідувач кафедри адміністративного права і процесу, доктор юридичних наук, професор **Кузьменко Оксана Володимирівна**.

Основою якісного виконання будь-яких завдань, які поставлені перед особою, є її мотивація. В управлінні **мотивація** — це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Економічний словник-довідник за ред. В.С. Сухарського вказує, що **мотивація трудова** (далі м. т.) (від фр. *motif* — спонукальна причина, привід до будь-яких дій) — усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси та цілі. М.т. є складовим елементом управління. Оскільки в основі трудової діяльності людини лежать її потреби та інтереси, головними з яких є матеріальні, то для створення тривалих мотивів людини до праці необхідно впливати на розвиток її потреб, особистого інтересу та сприяти розкриттю творчих здібностей. Існує три види М.т.: матеріальна, моральна, адміністративна. Тому необхідно створювати і вдосконалювати матеріальні, моральні та адміністративні стимули до праці. Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати робочої сили, виплат дивідендів на акції, отримання частки доходу від особистої власності (на житло, землю, тощо). Цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій. Так, при допущенні браку відраховується частина зарплати. Моральна мотивація у розвинутих країнах Заходу, зокрема у США, реалізується при використанні системи оцінювання заслуг, згідно з якою для кожного фактора, що оцінюється, складається шкала оцінок робітників у балах. До оцінки заслуг вносяться такі показники, як відданість фірмі, готовність до співробітництва, що прирівнюється до фактора кваліфікації. Через певний комплекс заходів у працівників великих компаній виховується почуття гордості за свою фірму тощо. Адміністративна мотивація спирається на дисципліну праці, відповідальність працівника. Існують різні форми дисциплінарного покарання (зауваження, догана, штраф, звільнення з роботи) і дисциплінарного заохочення.

У сфері державної служби **матеріальна мотивація** представлена заробітною платою державних службовців, яка згідно Закону України «Про державну службу» заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи і складається з:

- 1) посадового окладу;
- 2) надбавки за вислугу років;
- 3) надбавки за ранг державного службовця;
- 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця;
- 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою;
- 6) премії (у разі встановлення).

Преміювання державних службовців проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення

персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання.

Премія є важливим складовим елементом заробітної плати державного службовця, оскільки її розмір залежить від ефективності виконання державним службовцем своїх обов'язків і може суттєво вплинути на розмір отриманої в кінці місяця заробітної плати як збільшивши винагороду за якісне виконання посадових обов'язків, так і зменшивши її за нехтування та невиконання поставлених завдань. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці ((Колот А. Мотивація персоналу: підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – С. 49.))

До премій державного службовця належать:

- 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності;
- 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу.

Моральною мотивацією при виконанні функцій держави та місцевого самоврядування є певні заходи, перелік яких передбачений законодавцем і окреслений в Законі України «Про державну службу», до них відносяться:

- 1) оголошення подяки;
- 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу;
- 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом;
- 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота);
- 5) представлення до відзначення державними нагородами.

Ці заохочення, хоч і не тягнуть за собою матеріальної винагороди, дають особі зрозуміти, що держава цінує її внесок у розвиток країни, держави та суспільства взагалі. Таким чином людина знає, що виконує важливу роботу та її зусилля не були непомічені.

Адміністративна мотивація у державній службі полягає у зобов'язанні державних службовців дотримуватися службової дисципліни та правил внутрішнього службового розпорядку. Їх порушення тягне за собою дисциплінарну, а в деяких випадках і матеріальну відповідальність.

Враховуючи вищевикладене, можу зазначити, що моральні, матеріальні та адміністративні заохочення грають важливу роль у забезпеченні належного та ефективного виконання функцій держави та місцевого самоврядування. Вони передбачені державою та застосовуються, але все одно рівень виконання завдань та результати роботи державних органів в багатьох випадках бажає кращого. Чому ж так, маючи всі законодавчі механізми для стимулювання праці в державній службі, результат роботи не виправдовує очікування? Ця проблема впливає з недостатнього фінансування державних управлінь, внаслідок чого в цій інституції з'являються такі кризові явища як міграція і корупція, адже рівень заробітної плати державних службовців залишається низьким порівняно з приватним сектором економіки. Крім того, рівень заробітної плати у різних відомствах значно коливається, часто без урахування відповідальності їх працівників, а надбавки і винагороди складають від половини до двох третин сукупного доходу, що призводить до нестабільного заробітку ((Степанюк В. Соціальний захист державних службовців як фактор розвитку державної служби // Збірник наукових праць УАДУ при Президенті України. – К.: УАДУ, 1999. Вип.2. Ч.2. – С. 153.)).

Наочним прикладом важливості матеріального спонукання працівників державних органів та органів місцевого самоврядування може виступити досвід зі впровадження Реєстру територіальної громади міста Києва (далі — Реєстр). Даний Реєстр створений для оцифрування архівних даних про зареєстроване місце

проживання/перебування фізичних осіб, що зберігаються паспортистами у районних житлового-експлуатаційних конторах на картках за формами «А» і «Б» (форма 16) та спрощення системи обліку місця проживання.

Наповнення Реєстру та внесення в нього архівних даних розпочалося 01 січня 2017 року, для чого у районних в місті Києві державних адміністраціях були створені робочі групи з числа працівників райдержадміністрацій. Ми розглянемо етапи наповнення Реєстру на прикладі Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації.

У липні 2017 року працівників, які входили до робочої групи повністю звільнили від основних посадових обов'язків з метою скорішого внесення даних до Реєстру. В серпні кількість працівників, що входять до робочої групи, з 14 осіб збільшили до 23. В жовтні місяці керівництвом міста були виділені кошти для виплати премій працівникам робочих груп за умови, якщо вони будуть вводити не менше певної кількості Електронних карток громадянина з архівної форми 16. На звітах (додатки 1, 2, 3) комунального підприємства «Головний інформаційно-обчислювальний центр» – розпорядника Реєстру – можна прослідкувати пряму залежність кількості введених даних від виплати грошових премій працівникам. У жовтні місяці кількість введених даних приблизно дорівнювала кількості введених даних, що вводилися з 01 січня по 01 жовтня 2017 року.

Аби побудувати сильну державу, ефективну модель державного управління потрібно виробити справно функціонуючий механізм державної служби, залучати до нього самовідданих, патріотичних людей, професіоналів.

Для ефективного виконання функцій держави та місцевого самоврядування необхідно забезпечити підтримку належного рівня мотивації у людей, які уповноважені на виконання таких функцій. Держава повинна створити діючий механізм, систему заходів, спрямованих на заохочення державних службовців. Особа повинна розуміти, що держава піклується про неї, що вона діє на користь суспільства. Буде зростати задоволеність своєю працею, своїм місцем у житті. Тим самим держава підвищить якість виконання державними службовцями своїх обов'язків, що у свою чергу спричинить зростання авторитету державної служби, що життєво необхідно країні у наш час.

Існує багато методів підвищення мотивації працівників, ефективність яких доведена міжнародним досвідом. Моральна, матеріальна, адміністративна мотивація – одні з них. Вдало поєднуючи дані види заохочень, можна суттєво покращити рівень виконання працівниками своїх обов'язків та підвищити ефективність діяльності підприємства, державного органу та держави взагалі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР: за станом на 30.09.2016 / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141
2. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII : за станом на 03.08.2017 / Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст.43
3. Сухарський В. Економічний словник-довідник . – навчальна книга - Богдан, 2002
4. Колот А. Мотивація персоналу: підручник. – К.: КНЕУ, 2002
5. Степанюк В. Соціальний захист державних службовців як фактор розвитку державної служби // Збірник наукових праць УАДУ при Президентіві України. – К.: УАДУ, 1999. Вип.2. Ч.2. – С. 153.