

а не настаивать на неправильном варианте решения, который выбрал именно он.

Круп'як Л.Б., к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Тернопільського національного економічного університету

ПОШИРЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ДЛЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: БАР'ЄРИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Соціально-економічний розвиток держави залежить від ефективної діяльності державних службовців і від правильного вибору пріоритетів державної політики, тому основною проблемою, яка потребує розв'язання в Україні, є збереження стійкої системи цінностей державних службовців у процесі виконання ними посадових обов'язків, забезпечення узгодження їх індивідуальних цілей з цілями державної служби як системи та мотиваційна політика, що забезпечує ефективність діяльності державних службовців і ефективність державного управління.

Одним із завдань адміністративної реформи є забезпечення достатньої мотивації державних службовців. Проблеми забезпечення мотивації державних службовців вимагають впровадження сучасних технологій. У багатогранній системі мотивації матеріальне стимулювання посідає найвагоміше місце. Розв'язання проблем матеріального стимулювання праці потребує пошуку і дослідження факторів, які визначають системи матеріальних стимулів.

Вивчення і аналіз розвитку матеріального стимулювання праці свідчать, що за характером дії на колективи працівників та окремих

виконавців можна виділити три групи факторів: соціально-психологічні (структура заробітної плати різних груп працівників, співвідношення у заробітній платі різних груп працівників); економічні (джерела матеріального стимулювання праці, розміри заробітної плати працівників); організаційні (схема посадових окладів, форми та системи заробітної плати).

На результати роботи державних службовців впливають фактори, що мотивують до ефективної праці: політика керівництва, умови праці, заробітна плата, міжособистісні відносини з керівництвом та колегами, ступінь безпосереднього контролю за роботою, просування по службі, визнання і схвалення результатів роботи, міра відповідальності, можливості творчого та ділового росту. Заробітна плата державних службовців виконує відтворювальну, організуючу та стимулюючу функції, співвідношення між цими функціями та її вплив на поведінку працівника можуть бути різними. В Україні заробітна плата державних службовців відіграє більш відтворювальну функцію, відшкодовуючи та компенсуючи витрати праці, ніж організуючу і ще в меншій мірі - стимулюючу функцію. Важливим при цьому є не тільки розмір самої заробітної плати, але й умови її організації.

Однак, існуюча організація оплати праці принижує престиж державної служби в очах кадрів нової генерації, проте заохочує частину нинішньої бюрократії зі стажем роботи в партійних та радянських органах. Відсутні будь-які наукові обґрунтування класифікації посад, схем посадових окладів, різних надбавок, доплат, премій. Оплата праці дуже слабо пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю

трудовах функцій державного службовця, ефективністю виконання структурами влади функцій держави.

На якісне виконання державними службовцями їх службових обов'язків мають також вплив і «класичні» показники – умови праці й заробітна плата. Очевидно, що в нинішніх умовах рівень заробітку виступає пріоритетним чинником та породжує наслідки невідповідності, зокрема: зниження престижності роботи на державній службі, зниження мотивації до праці, негативний вплив на виконання службових обов'язків.

Рівень оплати праці в Україні істотно відстає від загальносвітових норм. Нині вона фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. В державній службі, майже відсутній зв'язок рівня оплати праці з її результатами. Тому питання подальшого реформування системи оплати праці державних службовців з урахуванням специфіки формування ринкових механізмів в Україні залишаються актуальними та потребують подальшого наукового дослідження.

Вітчизняна модель організації державної служби за характеристикою системи оплати праці тяжіє до «європейської», водночас вона має певні відмінності: як стосовно рівня оплати праці, так і питомої ваги посадового окладу у структурі заробітної плати державного службовця тощо. Це визначає специфіку вітчизняної моделі організації державної служби, функціонування якої ще не відповідає сучасним усталеним європейським стандартам. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність привести у відповідність з цими стандартами всю систему державної служби в Україні, а також окремі її елементи, насамперед систему оплати праці державних службовців, яка має певні особливості та

риси, зокрема: заробітна плата обумовлюється категорією посади, яку обіймає державний службовець, і як наслідок - низька значущість кваліфікації працівника; ступінь невизначеності в оплаті праці, насамперед невизначеність критеріїв оцінки її результативності та ефективності, що впливає на визначення надбавок особисто керівником органу; недостатня матеріальна зацікавленість в ефективній і результативній праці та недостатня матеріальна відповідальність за неналежне і несвоєчасне виконання посадових обов'язків; неконкретність та недіагностичність посадових функціональних інструкцій і, як наслідок, дисбаланс у правах, необхідних і достатніх для успішного їх виконання.

У Законі України «Про державну службу» зазначено, що оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню органів державної влади компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю [1].

Проте аналіз сучасної практики доводить, що сьогодні сама система та рівень оплати праці державних службовців в Україні не забезпечують виконання цих завдань. Оплата праці державних службовців мало пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю трудових функцій державного службовця, ефективністю виконання структурами влади та їх апаратами функцій держави. Невеликим є співвідношення максимальної та мінімальної заробітної плати. Воно є меншим, ніж у розвинутих країнах, а це де мотивує вступ на державну службу. Крім того, рівень оплати праці значно відрізняється у різних відомствах, часто

без урахування відповідальності їх працівників, а надбавки і винагороди складають від половини до двох третин сукупного доходу, що призводить до нестабільного заробітку. Розмір заробітної плати державних службовців залишається низьким порівняно з приватним сектором економіки.

Державні службовці зацікавлені, перш за все, у стабільній компенсації зростання вартості життя – через це найбільший авторитет мають системи матеріального стимулювання, які орієнтовані на стаж, кваліфікацію та службовий стан працівників.

Таким чином, важливим є впровадження сучасних технологій мотивації праці для державних службовців.

- Запровадження класифікації посад державних службовців відповідно до складності та відповідальності трудових функцій, рівня необхідної для їх виконання кваліфікації (підготовка методики колективної аналітично-експертної оцінки посад, побудова дворівневої класифікації посад державних службовців).

- Реформування системи оплати праці, зокрема посилення посадової диференціації зарплати, враховуючи при цьому рівень відповідальності державних службовців.

- Вдосконалення організації, залучення персоналу до процесу управління, моральне стимулювання, прагнення до кар'єрних звершень (збільшення соціальних гарантій та моральної винагороди державним службовцям).

- Перегляд структури заробітної плати державних службовців, зокрема збільшення розмірів посадових окладів, скасувавши при цьому

надбавки, доплати та інші виплати та введення доплати за ранг в посадовий оклад.

- Віднесення системи заробітної плати до стандартів державної служби (визначення критеріїв оцінки роботи державних службовців за відповідними нормативними показниками).

- Передбачення для матеріального стимулювання професіоналізації державної служби введення додаткового статусу "професійного державного службовця", пов'язавши з цим статусом перехід до нових умов оплати праці.

- Надання гарантій державним службовцям, які доцільно передбачити в Законі України «Про державну службу».

- Створення організаційно-правові умови для забезпечення довготривалості та стабільності службово-державних відносин, послідовності в оплаті державних службовців і посилення стимулів до цілеспрямованої роботи на протязі усієї службової кар'єри (встановлення рівнів оплати праці на кожному етапі кар'єри по мірі службового просування).

- Гармонізація вітчизняного законодавства до європейського в контексті вивчення мотиваційних стимулів та заохочень державних службовців.

Використання зазначених заходів дозволить покращити ефективність діяльності державних службовців, а актуальність вибраного напрямку створює передумови для продовження і поглиблення дослідження мотиваційної діяльності державних службовців, що забезпечить ефективність державного управління.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // Відомості ВР. - 1993. - №52. - С. 490.
2. Гончарук Н.Т. Мотивація й оцінка керівного персоналу у сфері державної служби // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. / Редкол.: С.М. Серьогін (голов. ред.) та ін. - Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007.- Вип.1(27).- С.250-253.
3. Пахомова Т.І. Мотивація як фактор управління персоналом у системі державної служби // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. У 2-х ч.- Х. : Вид-во ХарPI НАДУ, 2006. - Вип.2(29). - Ч.2. - С.253-258.

*Кузьміна І.В., головний спеціаліст відділу
автоматизованої обробки інформації
управління праці та соціального захисту населення
Гагаринської районної державної адміністрації*

*Макарова Н.В., головний спеціаліст відділу
автоматизованої обробки інформації
управління праці та соціального захисту населення
Нахімовської районної державної адміністрації*

ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Інформаційна діяльність органів державного управління в регіоні України є складовою системи та процесу управління, передбачає сукупність інформаційних процесів пошуку, збору, створення, систематизації, аналітичної обробки, використання, поширення, зберігання та захисту інформації на основі новітніх інформаційних технологій з метою реалізації державної інформаційної політики в регіоні та соціально-економічного розвитку регіону, налагодження ефективного