

Для забезпечення організації нормального функціонування будь-якого механізму державного регулювання необхідно забезпечити дотримання певних принципів із використанням відповідних методів та інструментів. Під принципами державного регулювання (управління) науковці розуміють: керівні правила, основні положення та норми поведінки, якими керуються учасники державного регулювання (управління).

Література:

1. Тлумачний словник економіста / за ред. проф. С. М. Гончарова. Київ: ЦУЛ, 2009. 264 с.
2. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління: навч. посіб. / за ред. Н. Р. Нижник. Київ: УАДУ, 1998. С. 160.
3. Державне управління / Ковбасюк Ю. В. та ін.: Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Т. 1: Теорія державного управління / наук.-ред. колегія: В. М. Князев (співголова), І. В. Розпутенко (співголова) та ін. Київ: НАДУ, 2011. 748 с.
4. Воротін В. Є. Макроекономічне регулювання в умовах глобальних трансформацій: монографія. Київ: Вид-во УАДУ, 2002. 392 с.
5. Ткач М. П. Державне регулювання і державне управління: співвідношення понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2012. № 8. С. 110 – 113.

Сидор Ірина Петрівна

*канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету*

Андрощук Василь Васильович

*провідний спеціаліст сектору юридичного забезпечення
Регіонального сервісного центру МВС в Тернопільській області*

СУТНІСНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ В СИСТЕМІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Найбільш дієвою обставиною, котра спонукає людину здійснювати ту чи іншу діяльність, є мотивація. Вона характеризує як внутрішні, так і зовнішні фактори, котрі впливають на особистість і спонукають її діяти

певним чином. Мотивація зумовлює сферу, котра впливає на напрям діяльності, її силу, усталеність, а також суб'єктивні реакції організму, що супроводжують діяльність людини. Складність і багатоаспектність проблеми мотивації обумовлює множинність підходів до розуміння її суті, природи, структури, а також до методів її вивчення, через що зміст самого поняття різними вченими формулюється по-різному.

Поняття мотивація походить від французького «le motif» та означає імпульс, поштовх до здійснення певної дії. Щоб зрозуміти сутність поняття мотивації необхідно проаналізувати його визначення. Першим, хто почав досліджувати та вивчати природу мотивації був Адам Сміт, шотландський економіст та філософ, автор праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations) 1776 року. Працюючи над своєю роботою, він дійшов висновку, що людина при настанні хоч якої-небудь можливості обов'язково буде прагнути до збільшення свого фінансового становища. Адам Сміт вважав, що поліпшення свого добробуту, примноження своїх доходів, економічна заінтересованість є основним мотивом діяльності людини.

Складові мотиваційної сфери людини різні вчені також розглядають по-різному. Так, Г.А. Дмитренко, Т.М. Максименко, К.О. Шарапатова, розглядають мотиваційну сферу людини як таку, що починає формуватися з органічних, матеріальних, соціальних і духовних потреб, які переходять у мотиви (на їх думку це предмети потреб), а потім – у цілі (кінцеві результати дій) [7, с. 10].

Є.І. Ходаківський розглядає поняття «мотивація» як процес внутрішнього спонукання індивіда до активної діяльності, досягнення поставлених цілей і процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх та зовнішніх чинниках, тобто на мотивах та стимулах [11, с. 114]. А.М. Колот розкриває його зміст як сукупність рушійних сил, причому варто зазначити, що такі рушійні сили можуть бути і внутрішніми і зовнішніми, які спонукають людину до виконання певних дій. Під дією цих сил людина свідомо чи несвідомо вчиняє певні дії [6, с. 6]. Натомість С.В. Мочерний пропонує визначення мотивації як усвідомлене та цілеспрямоване спонукання працівника до праці, шляхом стабільного впливу на його потреби. На думку А.С. Афоніна, мотивація є управлінською діяльністю, що спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства [1, с. 40].

Г.В. Дворецька зазначає, що мотивація – це комплекс спонукальних причин, потреб, під впливом яких так чи інакше діє особа в конкретній ситуації. Якщо людина змушена буде вибирати, тоді вона обере саме те, що забезпечить максимальне задоволення її потреб. То ж мотивація дій людини тісно пов'язана з її потребами [3, с. 152].

В.П. Сладкевич наголошує, що мотивація – сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій; процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу дій, які визначаються комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (відповідно стимулів і мотивів). А.П. Єгоршин розглядає мотивацію як пробудження людини до діяльності для досягнення цілей. Мотивація є індивідуальною та впливає на поведінку людини, а також може змінюватися під впливом мотивів [4, с. 457]. В.В. Лукашевич вважає, що мотивація – це спонукання людини до дії для досягнення нею особистих цілей і цілей організації [8, с. 187]. Л.Я. Малімон та І.В. Глова розглядають мотивацію професійної діяльності державного службовця як структурно-динамічне утворення у вигляді трьох складових [9, с. 97]. Когнітивна складова характеризується усвідомлюваними мотивами («знаними»), що спонукають державних службовців діяти відповідно до власних знань та світогляду і проявляється у твердженнях «Я знаю, що домінуючий вплив на виконання мною професійних обов'язків здійснює...», «Я знаю, що специфіка діяльності в системі державної служби полягає у...» тощо [9, с. 97].

Емоційна складова (афективна) представлена особистісно-значущими мотивами і відображає певний тип ставлення державного службовця до професійної діяльності, до себе, колег, то ж вона відображає міру задоволеності чи незадоволеності професійною діяльністю та виявляється у таких твердженнях, як: «В моїй професійній діяльності мене приваблює...», «Найбільше при виконанні професійних обов'язків мені хотілося б ...» тощо. Емоційний компонент має власне психологічну природу і пов'язаний із особистісним смислом професійної діяльності [9, с. 97].

Поведінкова складова (когнітивна) демонструє вибір державним службовцем певної стратегії і тактики поведінки на основі особистісно-значущих для нього мотивів, тобто відображає реально-діючі мотиви. Тобто поведінковий компонент характеризується реальною професійною поведінкою державного службовця і характеризується твердженнями: «...запорукою якісного виконання мною обов'язків є...», «У моїй професійній діяльності головне...» тощо [9, с. 97].

Натомість С.О. Гайдученко розглядає мотивацію як процес, що складається з наступних шести етапів [2, с. 11]:

1) на першому етапі виникає саме потреба як відчуття того, що людині чогось не вистачає, у зв'язку з цим людина змушена здійснити певні дії щоб задовольнити свої потреби;

2) на другому етапі людина займається пошуком альтернатив щоби усунути потребу, тобто задовольнити її, подавити чи не помічати;

3) на третьому етапі відбувається формування цілей (напрямів) дії. Людина визначає, що необхідно зробити для задоволення потреби. На цій стадії людина погоджує кілька моментів: що вона буде мати після задоволення потреби; що вона повинна зробити для одержання бажаного; наскільки досягне бажане; наскільки те, що можна одержати, задовольнить потребу;

4) на четвертому етапі людина докладает зусиль для здійснення усунення потреби. На цьому етапі цілі можуть коригуватися;

5) на п'ятому етапі відбувається одержання винагороди за виконані дії, з'ясовуються, наскільки виконані дії призвели до бажаного результату і у залежності від цього мотивація може зберегтися, а може й посилитися чи, навпаки, послабитися;

б) на шостому етапі відбувається задоволення потреби. Залежно від ступеня зняття напруги, викликаної потребою, людина або заспокоюється (якщо потреба задоволена), або продовжує шукати можливості для її задоволення.

Таким чином, вітчизняні дослідники трактують поняття мотивація як цілеспрямовану діяльність людини, що створює спонукальні мотиви та стимули (не лише матеріальні, але й моральні) для здійснення нею певної поведінки.

Трудова мотивація породжується безпосередньо роботою, її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці. Це внутрішня мотивація людини, сукупність її внутрішніх рушійних сил поведінки, пов'язаних з роботою. Безумовно, кожний працівник відчуває потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, зацікавлений у визначеності перспектив посадового зростання, почуває самоповагу, якщо результати його праці оцінюються високо. У цілому трудова мотивація пов'язана, з одного боку, зі змістовністю, корисністю безпосередньо праці, а з іншого боку – із самовираженням, самореалізацією працівника [2, с. 8].

Визначення мотивації людини є важливим як для неї самої (для з'ясування доцільності певної роботи, тобто її співвідношення з

потребами у задоволенні, насамперед її фізіологічних, матеріальних, соціологічних запитів, які визначаються рівнем цін на ці потреби [10, с. 28]), так і для її керівників, які прагнуть досягти від використання її праці найкращого результату (для виявлення способів підтримання, заохочення працівників у боротьбі за досягнення поставленої мети).

Ефективна трудова діяльність ґрунтується на системі мотивації, що у своїй основі передбачає задоволення й узгодження мотивів, потреб, інтересів, ціннісних установок, цілей індивідів, колективів, держави і суспільства [5, с. 80].

Таким чином, проблеми і питання мотивації знаходяться у сфері інтересів фахівців з різних галузей знань: державного управління, менеджменту, соціології, економіки і психології, які відповідно до методів і завдань своїх галузей науки досліджують окреслені проблемні питання. Підсумовуючи вищевикладене, слід наголосити, що мотивація трудової діяльності державного службовця має спонукати його працювати більш ефективно, самовіддано і творчо, розкриваючи та використовуючи його трудовий потенціал, стимулюючи службовця на довготривале та сумлінне проходження служби.

Література:

1. Афонин А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: учеб. пособ. Киев: МАУП, 2016. 304 с.
2. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування»). Харків: ХНУМГ, 2013. 111 с.
3. Дворецька Г. В. Соціологія праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2017. 244 с.
4. Єгоршин А. И. Основы управления персоналом: учеб. пособие для вузов. Москва: ИНФРА-М, 2016. 356 с.
5. Кіріченко О.В. Сутність, структура та формування мотивів трудової діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 9. С. 80-83. DOI: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_9_20.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.
7. Конспект лекцій з курсу «Теорія мотивації» / Укладач О.В. Прокопенко. Суми: Вид-во СумДУ, 2016. 171 с.
8. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом: учеб. пособие / Под ред. В.В. Лукашевич. Москва: КНОРУС, 2017. 232 с.

9. Малімон Л. Я., Глова І. В. Психологічний аналіз когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів мотивації професійної діяльності державних службовців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. №1. С. 96 – 110.
10. Сидор І. П. Державне регулювання цін на продовольчі товари: вітчизняна практика та необхідність її удосконалення. *Галицький економічний вісник*. 2012. Випуск 1 (34). С. 25-30.
11. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління: підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 664 с.

Сидорчук Анатолій Андрійович
канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету
Колодій Ірина Олегівна
студентка групи ФМ-12
Тернопільського національного економічного університету

ФОРМУВАННЯ ДОХІДНОЇ ЧАСТИНИ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В УКРАЇНІ

Місцеві бюджети є особливою формою розподільчих відносин, що пов'язана з виокремленням частини вартості суспільного продукту у фондах грошових коштів місцевих органів влади і її використання в основному на задоволення різнобічних соціально-культурних та комунально-побутових потреб членів суспільства, тобто певною мірою на розширене відтворення. Місцеві бюджети передбачені для перерозподілу вартості між територіями, галузями та секторами економіки і сферами суспільної діяльності. При цьому пропорції і форми бюджетного розподілу визначаються потребами суспільного виробництва і завданнями, що стоять перед суспільством на кожному історичному етапі розвитку [1].

Доходи місцевих бюджетів формуються з різноманітних джерел, причому порядок їхнього формування залежно від джерела регулюється різними законодавчими актами, але суть формування цих різних джерел одна – податкові чи неподаткові надходження від підприємств усіх форм