

2. Пойда-Носик Н. Оцінка ефективності й оптимізація структури капіталу в системі фінансової безпеки підприємства / Н. Пойда-Носик, Л. Петришинець // Фінанси України. – 2010. – № 10 – С. 100-112.
3. Сірко А. Первісне нагромадження капіталу – економічна основа спонтанного переділу суспільного багатства / А. Сірко // Економіка і прогнозування. – 2004. – № 2. – С. 32–47.
4. Шинкарук Л. Нагромадження капіталу як економічна категорія / Л. Шинкарук // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2003. – № 4. – С. 27–33.
5. Шнипко О. Нагромадження основного капіталу як фактор конкурентоспроможності економіки / О. Шнипко // Фінанси України. – 2006. – № 5. – С. 23–35.

УДК 331.221.1

*Янаков А. С.
магістрант
Вертегел С. Я.
ст. викладач
Таврійський ДАТУ*

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ – ОСНОВНИЙ МОТИВУЮЧИЙ ФАКТОР

***Анотація.** Розкрито сутність поняття «державна служба»; виділено дві основні моделі організації державної служби; визначено головні функції та завдання оплати праці державних службовців; визначено місце заробітної плати державних службовців, як мотивуючого фактору.*

***Ключові слова.** Державна служба, Заробітна плата, Мотивація.*

Постановка проблеми. Актуальність вибору теми в тому, що проблема праці державних службовців в Україні постає, як одне з провідних завдань політики уряду, навколо якої зав'язується тугий вузол соціально-економічних та політичних протиріч.

Проблематика теми полягає у тому, що державна служба традиційно пропонувала високий рівень стабільності роботи, і навіть вважалася роботою „на все життя”, що пов'язувалося з певними особливостями виконання держа-

вної служби. Але за два останні десятиріччя державна служба втратила свої специфічні риси. Головною з цих рис є заробітна плата, а проблемою - принцип формування заробітної плати, та мотивація праці державних службовців заробітною платою.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Багато відомих вітчизняних науковців-економістів досліджують проблеми реформування та вдосконалення системи оплати праці на ринкових засадах, серед них: Д.Богиня, А.Колот, Г.Осовий, Н.Павловська. Проблемам оплати праці та мотивації державних службовців присвячені праці А.Рачинського, С.Дубенко, В.Філіпповського та ін.

Мета статті. Розкрити сутність поняття «державна служба»; виділити дві основні моделі організації державної служби; визначити головні функції та завдання оплати праці державних службовців; визначити місце заробітної плати державних службовців, як мотивуючого фактору.

Виклад основного матеріалу. Державна служба — це механізм здійснення цілей та завдань держави. Реалізуючи свої функції, державна служба має стати таким інститутом, через який реалізується демократична сутність держави, підтримується нормальна життєдіяльність суспільства, а державний апарат слугує потребам суспільного розвитку.[1]

Мотивація праці — це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою заохочення працівника чи групи працівників до діяльності по досягненню цілей підприємства через задоволення їхніх власних потреб.

Головні важелі мотивації - стимули і мотиви. Під стимулом звичайно розуміють матеріальну винагороду визначеної форми, наприклад, заробітну плату. На відміну від стимулу мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація, внутрішні установки та ін.[3]

Заробітна плата — винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір зарплати залежить від

складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Як економічна категорія заробітна плата не повною мірою виконує свої функції – розподільчу, відтворення робочої сили, стимулювання праці. Нині вона фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці.[4]

У сучасній науковій літературі виділяються дві основні моделі організації державної служби. [4]

Перша, умовно кажучи - "європейська", характерним прикладом якої є англійська система організації державної служби. За цією системою чиновнику, який поступив на держслужбу, гарантується за будь-яких умов добре оплачувана робота, пакет соціальних пільг та досить високий рівень пенсійного забезпечення.

Друга модель – "американська", відповідно до якої державна служба розглядається як рівноправний вид діяльності на ринку праці. Державний службовець працює за контрактом з високим рівнем оплати праці без особливих привілеїв та соціальних преференцій.

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.[4]

Узагальнюючі підходи, викладені у наукових джерелах, дають змогу визначити головні функції та завдання оплати праці державних службовців:

- мотивація працівників до виконання посадових обов'язків із максимальним використанням їх здібностей і вмінь;
- забезпечення внутрішньої (усередині системи державної служби) та зовнішньої (у контексті оплати праці в країні) рівності;
- добір та утримання кваліфікованих кадрів;
- відповідність до вимог чинного законодавства тощо.[4, 3]

З цього приводу варто згадати, що у Законі України "Про державну службу" зазначено: оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню органів державної влади компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю. [1]

Аналіз сучасної практики доводить, що оплата праці держслужбовців дуже слабо пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою та ефективністю виконання структурами влади функцій держави.

Згідно Закону України «Про державну службу» заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок.[1, 2]

Таблиця 1

Фактори мотивації працівників організації

Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів
1. Високий заробіток	Потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок
2. Фізичні умови праці	Потреба мати прекрасні умови праці та комфортне навколишнє середовище
3. Структурування роботи	Потреба мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви виконання
4. Соціальні контакти	Потреба спілкуватися з багатьма людьми, мати тісні стосунки з колегами
5. Стійкі взаємовідносини	Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні стосунки з невеликою кількістю колег
6. Визнання заслуг	Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума
7. Прагнення до досягнень	Потреба ставити для себе складні цілі та досягати їх
8. Влада і впливовість	Прагнення керувати іншими, прагнення до конкуренції та впливовості
9. Різноманітність і зміни	Потреба в постійних змінах, бажання постійно бути готовому до дій
10. Креативність	Бажання бути постійно думаючим працівником, відкритим до нових ідей
11. Самовдосконалення	Потреба в самовдосконаленні та розвитку особистості
12. Цікава та корисна робота	Потреба мати суспільно корисну роботу

Посадовий оклад держслужбовців дорівнює мінімальній заробітній платі. Це створює парадокс - посадова особа яка несе карну відповідальність за помилки в своїй роботі отримує майже прожитковий мінімум.

Щоб визначити відношення державних службовців до рівня заробітної плати та фактори за допомогою яких можна їх мотивувати було проведено дослідження мотиваційного профілю за методикою Річі – Мартіна.[5]

Було опитано 43 державних службовця всіх рівнів у м. Мелітополь за репрезентативною вибіркою.

Мотиваційний профіль визначався за допомогою виявлення у працівників їх ставлення до певних мотиваційних факторів, серед яких фактор матеріального характеру є лише одним із дванадцяти.(Табл. 1).

За результатами проведеного дослідження побудовано мотиваційний профіль держслужбовців та ступінь задоволеності 12 мотивуючими факторами. Результати представлені на діаграмі (Рис. 1).

Шкала значень мотиваційного потенціалу виглядає таким чином: Цілком незадоволений (1-2бали), Більше незадоволений, ніж задоволений (3-4 бали), Щось середнє (5-6 балів), Більше задоволений, ніж незадоволений (7-9 балів), Повністю задоволений (10-12 балів).

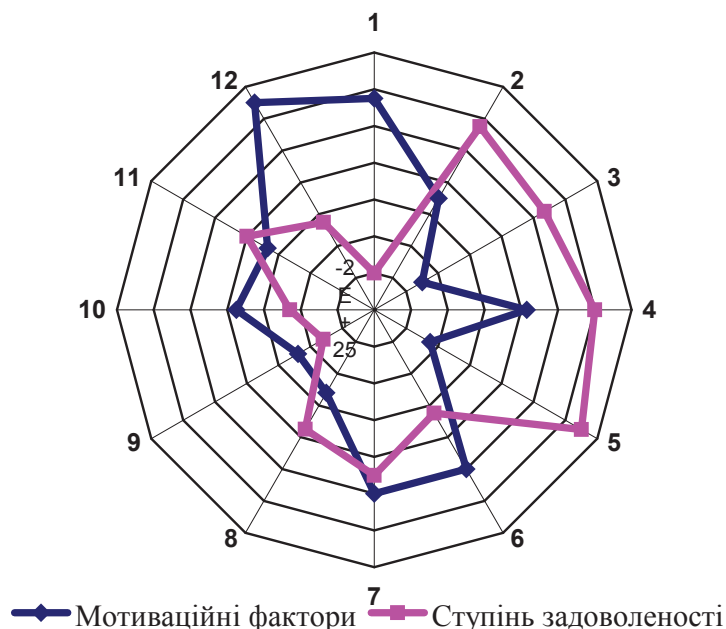


Рис. 1 Мотиваційний профіль посадових осіб та ступінь задоволеності мотиваційними факторами

Обговорюючи результати проведеного дослідження треба відмітити, що для державних службовців найбільш актуальними є такі мотивуючі фактори як цікава та корисна робота, високий заробіток, прагнення до досягнень та визнання заслуг. У нині існуючій системі оплати праці держслужбовців багато що залежить від взаємовідносин між керівництвом та підлеглими. Особиста неприязнь керівника до підлеглого може позбавити останнього премій, доплат, надбавок та ін. Це є недопустимим, особисті відносини не повинні впливати та рівень оплати праці працівника.

Для застосування дієвої мотивації праці потрібно, щоб на державній службі були створені такі передумови: традиційні методи мотивації (система доплат, надбавок та преміювання), впроваджена безперервна система навчання працівників з урахуванням цілей організації (вимога стандарту ISO 9001). Тільки після створення цих передумов буде визначено мотиваційний потенціал організації, це в свою чергу дозволить виявляти мотиваційні потреби працівників і вимірювати ступень задоволеності виявлених потреб.

Висновки. Державна служба — це механізм здійснення цілей та завдань держави. Державний службовець є представником держави. Низький рівень заробітної плати призводить до того, що кваліфіковані кадри йдуть з державної служби та призводить до низької якості роботи посадових осіб, низької мотивації, високої плинності серед держслужбовців. Існуючі методи оцінювання діяльності посадових осіб не пов'язують якість роботи ні з кар'єрним просуванням, ні з матеріальним стимулюванням. Все це негативно впливає на імідж державною служби, та насамперед держави.

Необхідно створити систему незалежного оцінювання посадових осіб, що базується на особистих заслугах, компетенції та мотивуючих факторах.

Запровадити диференційований підхід до оплати праці відповідно до її складності та якості виконуваної роботи, що дозволить забезпечити держслужбовців гідним рівнем оплати праці.

Аннотація. Раскрыта сущность понятия «государственная служба»; выделены две основные модели организации государственной службы, определены главные функции и задачи оплаты труда государственных служащих; определено место заработной платы государственных служащих, как мотивирующего фактора.

Ключевые слова. Государственная служба, Зарботная плата, Мотивация.

Summary. The essence of the concept of "public service"; highlighted two main models of public service, identifies the key functions and objectives of civil service pay, the place of wages of civil servants as a motivating factor.

Key words. Civil service Salaries, Motivation.

Література.

1. Закон України „Про державну службу” // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. Ст. 490
2. Закон України „Про службу в органах місцевого самоврядування” // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. Ст. 175
3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навчальний посібник / Колот А.М. – К.: КНЕУ, 2005. – 234 с.
4. Осовий Г О. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції//Україна: аспекти праці. - 2005. - № 3.-С. 3-11.
5. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие / Пер. с англ.; под ред. проф. А. Е. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004