

Одним із головних напрямів має бути створення умов, які б обмежували безпосередній контакт з клієнтом і таким чином унеможлилювали скоєння корупційних діянь державними службовцями.

Єдиною метою зусиль усіх державних органів у цьому напрямі є забезпечення дотримання прав і свобод громадян, як найповнішої реалізації їхніх законних інтересів. Урешті-решт "споживач" державних послуг – це громадянин, конкретна людина. Єдиним чинником ефективності роботи у цьому випадку є те, наскільки ця людина задоволена виконанням зобов'язань, які бере на себе держава.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України.-1996.-№30.-ст.141.
2. Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII.
3. Молдован Е.С. Напрями запобігання та протидії корупції на державній службі: морально-ідеологічний аспект. – С. 3-5. Електронне джерело <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10mesmia.pdf>

Науковий керівник: к. політ. н., доцент Іщенко О. М.

З. І. Зайцева

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

На сучасному етапі розбудови державної служби в Україні, все гостріше відчувається необхідність підготовки висококваліфікованих державних службовців, які спроможні ефективно та в найкоротші терміни реалізувати в країні реформи.

Основними виконавцями прогресу змін у реалізації державної політики є державні службовці. Саме на них покладено обов'язки запроваджувати та застосовувати до виконання методи, передбачені реформаторами. Тож, для якісної, ефективної та результативної роботи працівниками органів виконавчої влади необхідно мотивувати працівників гідними умовами праці. Найперше, це матеріальна та моральна мотивація.

Реформа державної служби України впроваджується вже декілька років. Її метою є створення ефективної діяльності державних службовців за рахунок усунення негативних факторів, що заважають роботі. Головними причинами своєї неефективної роботи, працівники державних органів, зазначали низьку мотивацію та нестабільність роботи.

Матеріальна мотивація трудової діяльності залежить від цілого ряду чинників, а саме: рівня і структури особистого доходу; матеріального забезпечення наявних грошових доходів; дієвості системи стимулів, що застосовуються в організації. Мотивація є важливим фактором результативності роботи. Зв'язок мотивації з результатами праці опосередкований природними здібностями і набутими навичками праці, оскільки мотивація є джерелом діяльності державного службовця [1].

Науковці визнають, що моральна мотивація виражається в повазі до державного службовця та його праці, довірі до нього з боку керівництва та безпосередньо впливає на його працездатність, підвищуючи продуктивність праці [1].

Держава здійснює кроки, щодо покращення умов праці, попри те можемо спостерігати значний відтік кадрів із державної служби та непопулярність даної праці серед населення у зв'язку із незахищеністю працівників щодо сьогоднішніх реалій. Наприклад: Кабінетом Міністрів України було розроблено та підписано зміни у Постанову КМУ № 102 від 06 лютого 2019 р. "Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2019 році" (таблиця 1) [2]. Відповідно до них заробітна плата працівників державної служби збільшилась в середньому на 445 гривень (в цифровому еквіваленті від 300 до 880 гривень) - для державних службовців, що працюють в межах території одного або кількох районів та містах обласного значення. Порівнюючи із вищим

керівництвом державної служби на території України можемо відмітити досить значне підвищення посадового окладу: керівники державних органів – 6189 гривень та їх перші заступники – 5998 гривень. Тож, даний фактор швидше є демотивуючим ніж мотиваційним для працівників середньої та нижчої ланки органів державної влади. Проте, з цього року відповідно до Закону України «Про державну службу» фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 відсотків загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці [5, п. 6 ст. 54].

Таблиця 1

Посадові оклади працівників державної служби

Назва посади	Коефіцієнт	2018	2019
Керівник державного органу	6,81	18000	23998
Перший заступник керівника державного органу	6,24	15800	21989
Керівник апарату місцевої держадміністрації	2,53	8400	8916
Керівник самостійного управління, служби	2,13	7000	7506
Керівник самостійного відділу, служби	1,93	6500	6801
Заступник керівника самостійного управління, служби	1,73	5800	6097
Керівник управління у складі департаменту, головного управління, служби	1,65	5500	5815
Заступник керівника управління у складі департаменту, головного управління, служби	1,62	5200	5709
Керівник відділу у складі департаменту, головного управління, служби, самостійного управління	1,59	5300	5603
Заступник керівника відділу у складі департаменту, головного управління, служби, самостійного управління	1,56	5200	5497
Головний спеціаліст державного органу	1,39	4100	4898
Адміністратор	1,45	4800	5110
Провідний спеціаліст державного органу	1,08	3500	3806
Спеціаліст державного органу	1	2643	3524

■ розмір посадового окладу на всю територію України

— розмір посадового окладу на територію одного або кількох районів, міст обласного значення

Серед державних службовців та політиків існує хибне переконання, що ефективність та якість роботи працівників на пряму залежить від рівня їх оплати праці. «Дайте нам високу зарплату і ми будемо ефективно працювати» – часто саме до такої формули мотивації зводиться завдання реформи державної служби словами багатьох чинних чиновників. Але високі заробітні плати потрібно платити не за посади або компетенції, а за конкретні результати [3].

Окрім цього важливо підкреслити необхідність індивідуального підходу до кожного державного службовця для стимулювання його до праці. Наступним чинником для підвищення ефективності праці у працівників державної служби можна назвати зменшення контролю вищого керівництва органу стосовно працівників відділів, служб, секторів, які мають безпосереднього керівника. Адже, працівників відчуває на собі подвійний контроль з боку керівництва, але не подвійну мотивацію до праці. Можливо такий чинник навпаки завадить безпосередньому керівнику знайти підхід до працівника через відсутність одноосібним керування процесами в роботі даного підрозділу.

Отже, для підвищення ефективності державної служби в Україні потрібно покращити матеріальний та моральний стимул, який допоможе краще мотивувати службовців. Висока заробітна плата, справедливе преміювання, пільги, повага, розвиток та можливість розкрити свої здібності призведуть до покращення якості управлінської діяльності в нашій державі і викличе в людей підвищення довіри до влади [4].

Список використаної літератури:

1. Osvita.ua [Електронний ресурс]:[Інтернет-портал] – Електронні дані - Режим доступу: http://ru.osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18491/ (дата звернення 25.02.2019). – Державні службовці: мотивація трудової діяльності.
2. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів, судів, органів та установ системи правосуддя у 2019 році: Постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 102 - [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/102-2019-%D0%BF>.
3. Реанімаційний пакет реформ [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://rpr.org.ua/news/reforma-derzhsluzhby-chy-spravdi-zarplaty-vyrishuyut-vse/>.
4. Бондар В. Д. Матеріальний чинник мотивації як спосіб підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні [Текст] / В. Д. Бондар // Ефективність державного управління: збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України / За заг. ред. А. О. Чемериса. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2005. – № 8. – С. 233–239.
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

Науковий керівник: к. держ. упр. Самойленко Л. Я.

А. В. Заточня

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Сучасні динамічні умови розвитку суспільства обумовлюють потребу в ефективності прийнятих управлінських рішень. Для цього необхідно чітко визначати особливості рішень в процесі здійснення управлінської діяльності.

Теоретико-методологічні та прикладні питання управлінських рішень як невід’ємної частини управлінського процесу розглянуті в наукових працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених: В. Авер’янова, Г. Атаманчука, В. Бакуменка [1], Б. Литвака, В. Цветкова та інших.

За класичним уявленням, що склалося в науці управління (менеджмент), прийняття рішень ототожнювалося з вибором альтернативи. Відповідно – прийняття управлінських рішень розглядалося як вибір альтернативи при здійсненні управлінської діяльності. У сучасному управлінні прийняття управлінських рішень розглядається як суттєва частина управлінського процесу з послідовними етапами виявлення та діагностування проблемних ситуацій, розробкою альтернатив та вибором однієї з них, що найбільше задовольняє виходу з ситуації, що склалася [1, 24].

Таким чином, управлінське рішення – це свідомий акт організуючої діяльності суб’єкта управління, пов’язаний з вибором мети діяльності, а також шляхів, способів та засобів їх досягнення. Воно повинно відповідати таким вимогам: бути наукового обґрунтованим; законним; актуальним; реальним; конкретним; несуперечливим; своєчасним; інформативним [4, 6].

Складовою частиною управлінського рішення є:

–організаційне рішення – це вибір, який повинен зробити керівник для виконання обов’язків, обумовлених займаною посадою. Мета організаційного рішення – забезпечити рух до поставлених перед організацією завдань. Ці рішення бувають запрограмовані та незапрограмовані;

–раціональне рішення – це вибір, закріплений результатами об’єктивного аналізу. Воно, на відміну від заснованого на міркуваннях, не залежить від досвіду;

–програмні рішення, які базуються на звичці, заведеному порядкуві або процедурі й ухвалюються за типових обставин;

–не запрограмовані рішення, які слабо структуровані через нестачу інформації і