

[3]. При цьому природне зростання державного боргу не має перетнути законодавчо встановлених меж ВВП. Це означатиме, що уряд справляється зі сучасними викликами ринкової моделі економічного розвитку, а система фінансово-кредитних відносин функціонує ефективно: позикові ресурси приносять дохід і ще неодноразово зможуть влитися у фінансову систему.

Більше того, держава (як суб'єкт позикових відносин) на першому плані аж ніяк не ставить перед собою меркантильну мету – отримати фінансову вигоду від використання кредитів. Головним чином взяті у борг кошти повинні спрямовуватися на розв'язання стратегічних завдань уряду, що мають надважливе господарське значення. Зокрема, за рахунок внутрішніх і зовнішніх державних запозичень необхідно кредитувати фермерські господарства, реалізовувати інвестиційні проєк-

ти на промислових підприємствах, здійснювати структурну реформу дорожнього сектору, надавати пільгові кредити на будівництво соціального житла тощо.

Сьогодні в Україні важливо сформувати привабливе економічне середовище з тим, аби різні галузі господарства були відкриті для потоків капіталу резидентів і з-за кордону. Лише в такому разі урядові запозичення матимуть сенс, забезпечуючи зростання економічної активності, обсягу виробленого ВВП, сукупного попиту, рівня зайнятості й, відповідним чином, нарощування дохідної бази державного бюджету. На прагматичному рівні це яскраво ілюструє функціонування інституту державних запозичень в умовах ринкової моделі економічного розвитку, яку будує уряд в контексті європейського співробітництва.

Література:

1. Могилко Л.В. Аналіз ефективності здійснення внутрішніх та зовнішніх облігаційних запозичень України / Л.В. Могилко // Економічний форум. – 2013. – № 1. – С. 336–344.

2. Башко В.Й. Державні запозичення в Україні: оцінка потреб і пропозицій щодо структури / В.Й. Башко // Економіка і прогнозування. – 2007. – № 2. – С. 75–87.

3. Economics of Government Borrowing [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.tutor2u.net/blog/files/Revision_Government_Borrowing.pdf.

Поліщук Леся Валеріївна, *головний спеціаліст патронатної служби апарату Тернопільської обласної державної адміністрації*

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Проблеми оплати праці та мотивації працівників місцевих органів виконавчої влади є одними з найбільш гострих і суспільно значущих. На сучас-

ному етапі державотворення виникає необхідність не тільки вміло управляти мотивацією співробітників і впливати на ефективність їх зусиль на місці ро-

боти, а й враховувати в суб'єктів управління наявність специфічних особистісних потреб, що створюють передумови успішної реалізації ними трудових знань та навичок.

Вивченню даних питань приділили увагу такі зарубіжні вчені минулого та сучасності, як К. Альдефер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо й інші. Серед українських науковців вагомий внесок у розвиток проблеми організації оплати праці та мотивації працівників зробили В. Абрамов, А. Гаврюкова, В. Гриньова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, В. Куцик, Я. Медвідь, О. Покатаєва, Т. Тонконог, Л. Червинська й інші.

Сьогодні не існує законодавчих норм, які б визначали обов'язок роботодавця мотивувати працівників, так само як немає в законі й самого поняття «мотивація». Під цим терміном прийнято розуміти формування у людини спонукання до здійснення певних дій. Система мотивації персоналу – це система управління, яка стимулює працівників до виконання певних дій, що відповідають цілям організації [1, с. 166].

Одним із ключових завдань служби персоналу є розробка та супровід системи мотивації. Матеріальна мотивація ефективна тільки тоді, коли вона залежить від результатів праці. Велике значення має правильно вибрана система оплати праці, тобто працівники повинні бути переконані в наявності стійкого зв'язку між заробітною платою і продуктивністю праці, що вироблена продукція або послуги відповідають найвищим вимогам якості.

Організація оплати праці здійснює великий вплив на ефективність діяль-

ності державних службовців. До основних факторів можна віднести систему та форми оплати праці, мотиваційні механізми, що стосуються ефективності праці в місцевих органах виконавчої влади. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що провідна роль у мотивації належить заробітній платі як основній формі доходу працівників [2, с. 49].

Порівняємо розмір середньої заробітної плати працівників місцевих органів виконавчої влади й інших галузей (табл. 1).

Як бачимо, рівень середньої заробітної плати державних службовців залишається одним з найнижчих у порівнянні з іншими галузями економіки та соціальної сфери (1960 грн.). Основу заробітної плати працівників місцевих органів виконавчої влади становить посадовий оклад, який не переглядався з лютого 2008 р. й сьогодні зрівнявся з мінімальною заробітною платою. Тому посадові оклади спеціалістів, завідувачів секторів та начальників відділів фактично складають одну суму.

Крім посадового окладу, працівникам місцевих органів виконавчої влади передбачена доплата за ранг, яка теж є мінімальною (найменший 15-й ранг – 45 грн., найвищий 1-й – 160 грн.). Складовою заробітної плати є доплата за вислугу років, якщо вона передбачена, та надбавка до 50% посадового окладу за інтенсивність роботи. Останнє – це преміювання, але, як правило, фонд заробітної плати, який формується в установі, невеликий і не дозволяє часто застосовувати такі заходи заохочення.

Розмір середньої заробітної плати працівників місцевих органів виконавчої влади й інших галузей

Галузі	Заробітна плата		
	Січень 2013 р., грн.	Січень 2014 р., грн.	Темп росту, %
Промисловість	3560	3895	108,6
Будівництво	2608	2823	107,6
Оптова та роздрібна торгівля	2675	3110	114,0
Складське господарство	3994	4182	104,5
Інформація та телекомунікації	4195	4640	109,6
Фінансова та страхова діяльність	5978	6456	107,4
Операції з нерухомим майном	2367	2848	116,9
Професійна, наукова і технічна діяльність	4353	4582	105,0
Освіта	2702	2982	109,4
Охорона здоров'я	2328	2519	107,6
Державна служба	1838	1960	106,2

Загалом же в органах виконавчої влади зберігається примітивна система мотивації праці – система заохочень і покарань [3, с. 304]. Результатом цього у 2013 р. лише 28,7% державних службовців працюють понад 10 років, а 17,7% – понад 15 років. Це свідчить про неналежну мотивацію спеціалістів, особливо молоді, до роботи в органах державної влади. Низький рівень заробітної плати й невідповідність реалій здібностям і потенційним можливостям людини призводить до відтоку кращих кадрів з державної служби.

Саме тому сьогодні назріла необхідність застосування оригінальних методик удосконалення системи мотивації персоналу на рівні окремої установи. Важливим чинником цього в сфері державної служби є поліпшення його нормативно-правової діяльності, забезпечення чіткості у розмежуванні та закріпленні повноважень, обов'язків і відповідальності [2, с. 49]. Для підвищення мотивації працівників місцевих

органів виконавчої влади також доцільно:

- пов'язати результати діяльності органу влади із системою оцінки кадрів і подальшою винагородою конкретного працівника;

- розробити окремі гнучкі програми для державних службовців, які містили б можливі матеріальні стимули;

- заохочувати високопрофесійних державних службовців до «наставництва» кадрів та керівництва стажуванням молодих державних службовців;

- удосконалити систему оплати праці, житлового, пенсійного й інших видів соціального забезпечення та захисту інтересів державних службовців з метою залучення кваліфікованих спеціалістів;

- посилення мотивації роботи, підвищення привабливості державної служби та забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці, запобігання проявам корупції [4, с. 76].

Головним завданням держави має бути стабільне зростання розміру заробітної плати державних службовців з урахуванням інфляції та прийняття нормативно-правових актів, що мають містити дієві заходи, спрямовані на покращення матеріального становища. Особливу увагу потрібно приділити проблемі встановлення оптимального діапазону тарифної сітки, оскільки для побудови системи оплати праці працівників місцевих органів виконавчої влади залежно від їх кваліфікації він має велике значення.

Не менш важливим є вдосконалення системи нарахування надтарифних елементів заробітної плати працівників місцевих органів виконавчої влади (надбавок, доплат та премій стимулюючого характеру) в напрямі розробки прогресивних мотиваційних систем з конкретними і зрозумілими показника-

ми та методикою їх розрахунку та нарахування. Адже сучасний стан системи та рівня оплати праці державних службовців, особливо найнижчих категорій, потребує нагальних змін [1, с. 167].

Таким чином, система оплати праці та мотивації працівників місцевих органів виконавчої влади мають гармонійно сполучати матеріальні й духовні засоби впливу на особистість державного службовця, сприяти створенню внутрішньо узгодженої системи організаційних і психологічних засобів активізації керівного персоналу. Вони повинні включати різноманітні елементи, враховувати вплив на кожного державного службовця різноманітних політичних, соціально-економічних, культурних та інших змін, що відбуваються в українському суспільстві.

Література:

1. Малиновський В. Функція мотивації управлінської праці / В. Малиновський // Вісник УАДУ. – 2010. – № 3. – С. 165–170.
2. Тонконог Т.Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення / Тонконог Т.Ю. // Вісник НБУ. – 2010. – № 6. – С. 48–56.
3. Гончарук Н.Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика: монографія / Н.Т. Гончарук. – Д.: ДРІДУ НАДУ. – 2012. – 343 с.
4. Гаврюкова А.Г. Шляхи вдосконалення оплати праці в системі мотивації бюджетних установ / Гаврюкова А.Г. // Управління розвитком. – № 10. – 2012. – С. 75–77.

П'ясковська Оксана Євгенівна, головний спеціаліст з питань контролю виконавської дисципліни відділу адміністративно-господарського забезпечення Державної фінансової інспекції в Тернопільській області

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ

Складовою частиною контролю будь-якої держави є фінансовий контроль, що передбачає узгодження фун-

кцій всіх контролюючих суб'єктів. Тому необхідність модернізації державного фінансового контролю в Україні вима-