

сценарій, пов'язаний із замороженням конфлікту або розділом України, являтиме собою глухий кут європейської архітектури безпеки.

Російське вторгнення в Україну матиме далекосяжні наслідки в різних галузях: ситуація переросла у гуманітарну кризу, продемонструвала геополітичну напруженість щодо енергопостачання, нестабільність продовольчої та енергетичної безпеки, підкреслила загрозу кібератак, дезінформаційних та пропагандистських кампаній та порушує питання про архітектуру глобальної безпеки через загрозу ядерної війни. Через глобалізований світ, у якому ми живемо, ці проблеми не обмежуватимуться Україною, а матимуть наслідки по всьому світу.

Список використаних джерел:

1. Даниленко Сергій. Сусіднє з Одеською областю Придністров'я визнали зоною російської окупації. 17 Березня 2022. URL: <https://armyinform.com.ua/2022/03/17/susidnye-z-odeskoyu-oblastyu-prydnistrovya-vyznaly-zonoyu-rosijskoyi-okupacziji/>
2. Krister Knapp. Putin, Russian security and the invasion of Ukraine. March 2, 2022. URL: <https://source.wustl.edu/2022/03/putin-russian-security-and-the-invasion-of-ukraine/>
3. Jonathan Masters. Ukraine: Conflict at the Crossroads of Europe and Russia. April 1, 2022. URL: <https://www.cfr.org/background/ukraine-conflict-crossroads-europe-and-russia>
4. Stefano Moritsch. The geopolitical impact of the conflict in Ukraine. March 2, 2022. URL: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2022/03/the-geopolitical-impact-of-the-conflict-in-ukraine.html>

Ключові слова: Війна в Україні, російська агресія, архітектура безпеки, геополітична напруженість, геополітичні потрясіння.

Key words: War in Ukraine, Russian aggression, security architecture, geopolitical tensions, geopolitical upheavals.

ЯЦЕНКО МИКОЛА АНАТОЛІЙОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри соціології, кандидат соціологічних наук, доцент*

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Робота робітників державних установ як і у представників інших підприємств обумовлена мотиваційними факторами. Але вона має свої особливості та відмінності від комерційного сектору. Сфера державної служби надзвичайно важлива, адже саме вона слугує основою функціонування усіх державних соціальних інститутів.

На мотивацію держслужбовців впливають різноманітні стимули: рівень заробітної плати, різноманітні пільги, справедливість розподілу доходів, соціально-психологічний клімат у колективі, творча цікава робота, умови праці. І найважливіше – це бажання та прагнення кожного працівника до постійного самоствердження та вдосконалення. Головною метою мотивації державних службовців є створення умов, які будуть стимулювати їх досягати поставлених цілей, отримувати гарні результати від роботи, та якісно виконувати завдання.

Активне вивчення питання мотивації державних службовців почалося з появою проблем у цій сфері. В теперішній час Закон України № 889 «Про державну службу» для державних службовців є базовим законодавчим актом щодо підвищення їх мотивації. Норми матеріального заохочення державних службовців закріплені в розділі 6 Закону. Вони визначають складові заробітної плати. Стаття 50 Закону зазначає: «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи» [1]. Для державних службовців притаманні матеріальні, нематеріальні та соціально-психологічні види мотивації, які направлені на підвищення рівня продуктивності. Все це формує мотиваційну структуру, що використовується у цій галузі.

Як для представників інших сфер діяльності, для держслужбовців важливе місце посідає матеріальний фактор мотивації. Даний вид мотивації для цієї категорії робітників визначений Законом України. Основними напрямками матеріального та соціально-побутового забезпечення державних службовців є:

- оплата праці;
- заохочення за сумлінну працю (грошові винагороди, почесні звання, державні нагороди тощо);
- щорічні відпустки;
- соціально-побутове забезпечення;
- пенсійне забезпечення [3, с. 208].

Розмір заробітної плати державних службовців визначається постановою Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів». Структура оплати праці державних службовців має такі основні складові:

- посадовий оклад;
- доплата за ранг;
- надбавка за вислугу років на державній службі;
- персональна надбавка;
- премія [3, с. 209].

Просування по «горизонтальній» або «вертикальній» сходинці слугує ще одним способом мотивації державних службовців, так названа статусна мотивація. Просування по «горизонталі» передбачає зміну

посади у межах одного рангу, головна мета полягає у зростанні зацікавленістю роботою, засвоєнні нових навичок, змінити звичну робочу обстановку. «Вертикальна» (кар'єрний ріст) означає зміну посади зі зміною рангу, який призначається держслужбовцю. Зі зміною посади збільшується розмір заробітної плати, збільшення самоповаги, зміна статусу та поваги з боку колективу та інших осіб. Також, можливі присутні додаткові бонуси, які передбачені даною посадою. Це слугує гарною мотивацією для покращення результатів та якості роботи, стимулом докладати більше зусиль при виконанні поставлених завдань.

Однією із форм заохочення державних службовців до підвищення рівня своєї професійної діяльності стало проведення щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець», положення про який затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1152 [3, с. 210]. Нагородою за призові місця є грошова виплата, а також можливість для подальшого кар'єрного зросту та подальшого навчання на пільгових умовах в НАДУ та його регіональних інститутах.

Іншим нематеріальним способом мотивації виступають нагороди, відзнаки, грамоти, заохочуваними відзнаками. Це підвищує рівень самозадоволення, підтверджує значимість зробленої роботи, збільшення поваги з боку колег або просто як спосіб заохочення.

Не менш важливими є і адміністративні засоби мотивації, які у сфері державної служби є основою. Серед таких виділяють постанови, накази які вимагають чіткого їх виконання, закони на яких базується діяльність державного сектору, чітке слідування уставам та кодексам. Все це допомагає підтримувати дисциплінованість, попереджувати безвідповідальне відношення до своєї роботи, дотримування корпоративної етики тощо. Адміністративні методи мотивації вимагають від працівників націленості на результат, у разі не виконання якого, буде покарання у вигляді звільнення, здійснюється прямий вплив на волю людей через надання розпоряджень та обов'язковості їх виконання, вимагають постійного контролю, дотримання чіткої дисципліни та супроводжуються різними можливими покараннями [2].

Проаналізувавши методи мотивації робітників державної служби, можна зробити висновок, що для них характерне застосування позитивних методів. Усі вони прописані та закріплені у нормативно-правових документах та актах і направлені на покращення умов роботи та заохочення до цієї сфери.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст. 43) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
2. Грінько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами / І. М. Грінько // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету.

Серія : Економічні науки. – 2009. – Вип. 24(1). – С. 196–200. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2009_24\(1\)_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2009_24(1)_40)

3. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : навч. посібник. – К. : КНЕУ, 2000. – 232 с. <https://buklib.net/books/24605/>

Ключові слова: державна служба, державні службовці, мотивація, мотивація персоналу державної служби.

Key words: civil service, civil servants, motivation, civil service personnel motivation.