

УДК 351

А. Г. БАБЕНКО, С. М. БАБЕНКО

## **АНАЛІЗ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНИХ МОТИВІВ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Висвітлено актуальні питання мотивації праці державних службовців на сучасному етапі.*

*The urgent questions of motivation of work of the civil servants on modern etape are covered.*

**Ключові слова:** матеріальне стимулювання, нематеріальні мотиви праці, мотивація.

В умовах розвитку ринкового середовища важливого значення набуває проблема вдосконалення мотиваційного механізму до трудової діяльності всіх категорій працівників, включаючи також і державних службовців.

Питання стимулювання та мотивації праці в державних установах ученими та економістами досліджено ще недостатньо. Про це засвідчує обмежена кількість опублікованих статей у тих чи інших літературних джерелах. А тому виникає необхідність подальшого узагальнення, поглиблення теоретичних і практичних положень, а також удосконалення стимулів до трудової діяльності державних службовців.

Комплекс питань матеріального стимулювання та нематеріальних мотивів різних категорій персоналу були предметом дослідження багатьох учених і економістів. Серед них М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [3], А. Єгоршин [1] та інші автори. Окремі положення мотивації праці обґрунтував англійський економіст А. Сміт у своїй науковій праці “Дослідження про природу і причини багатства народів”.

Слід також відмітити внесок у розвиток положень мотивації трудової діяльності таких зарубіжних учених, як Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Маслоу, Ф. Герцберг.

Із літературних джерел відомі також певні наукові розробки українських дослідників: М. Вольської, Г. Цехановської, М. Туган-Барановського, А. Колога та ін.

На всіх етапах розвитку суспільства приділялась увага як матеріальному стимулюванню трудової діяльності, так і різним нематеріальним мотивам. Є певні особливості мотивації праці державних службовців, адже посадові оклади (або ж матеріальні винагороди) регламентуються лише вищестоящим державними структурами.

На даний момент посадові оклади державних службовців встановлені відповідно до постанови Кабінету Міністрів України “Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268” від 6 лютого 2008 р. № 34. Крім посадових окладів для державних службовців встановлено і діють також різні надбавки, доплати та премії, зокрема надбавка за ранг; надбавка за вислугу років; надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови;

надбавка за почесне звання “заслужений”; доплата за науковий ступінь кандидата або доктора наук; надбавка за високі досягнення у праці і виконанні особливо важливої роботи; премія.

Вагомим матеріальним стимулом для державних службовців є щомісячні надбавки за вислугу років, які виплачуються з урахуванням посадового окладу та рангу в таких розмірах залежно від стажу (у відсотках): понад 3 роки – 20 %, понад 15 років – 25, понад 20 років – 30, понад 25 років – 40 % [4]. Таким чином, надбавки за вислугу років є вагомим матеріальним стимулом працівників державних установ.

Відповідно до Закону України “Про державну службу”, працюючим службовцям можуть виплачуватись також доплати за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників, а також надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

За сумлінну безперервну працю в державних органах, зразкове виконання трудових обов’язків державним службовцям може також видаватись грошова винагорода в розмірі та в порядку, що встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Для державних службовців, згідно з чинним законодавством, функціонує також пенсійне забезпечення, що має певні особливості. На одержання пенсії державних службовців мають право особи, які досягли встановленого законодавством пенсійного віку, за наявності страхового стажу для чоловіків – не менше 25 років, для жінок не менше 20 років, у тому числі стажу державної служби – не менше 10 років [2].

Пенсія державним службовцям призначається в розмірі 80 % від сум їх заробітної плати, на які нараховуються страхові внески на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування. За кожен повний рік роботи понад 10 років на державній службі пенсія збільшується на один відсоток заробітку, але не більше 90 % заробітної плати.

Пенсія державному службовцю виплачується незалежно від його заробітку, одержаного після виходу на пенсію. Максимальний розмір пенсії з урахуванням надбавок та інших можливих доплат не може перевищувати двадцяти мінімальних розмірів пенсії за віком, встановленої Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”.

Поряд з цим у державних установах створюються необхідні умови та нематеріальні мотиви для ефективної трудової діяльності службовців. Це питання досліджувалось кафедрою управління персоналом і економіки праці Дніпропетровської державної фінансової академії. З цією метою широко використовувався анкетний метод дослідження [5].

При вивченні умов праці державних службовців було опитано 722 респонденти як Головного управління праці і соціального захисту населення, так і відповідних підвідомчих структур у містах і районах Дніпропетровського регіону. У табл. 1 наведено результати опрацювання матеріалів опитування.

Із наведених цифрових даних видно, що в управліннях праці та соціального захисту населення є окремі недоліки щодо умов праці на робочих місцях, зокрема не влаштовує температурний режим у приміщеннях, заважає в роботі зайвий шум з вулиці, використовуються морально застарілі комп’ютери тощо. В опитаних управліннях праці та соціального захисту населення П’ятихатського та Межівського районів потребують покращання також психологічний мікроклімат і соціально-трудові відносини.

Таблиця 1

Результати опитувань державних службовців (722 респонденти), %

<i>Перелік умов праці</i>	<i>Дали відповідь</i>	
	<i>так</i>	<i>ні</i>
чи достатньо виробничих площ для нормальної діяльності персоналу	62,2	37,8
чи влаштовує температурний режим приміщення взимку	27,8	72,2
чи влаштовує сонячне освітлення робочої кімнати	61,6	38,4
чи заважає в роботі завий шум з вулиці	15,1	84,9
робота комп'ютера: працює бездоганно	25,3	74,7
працює морально застаріла техніка	62,0	38,0
соціально-психологічний мікроклімат у колективі:		
нормальний	66,3	33,7
є певні недоліки	26,6	73,4
незадовільний	7,1	92,9

Проводились дослідження також бальної оцінки значущості комплексу нематеріальних мотивів до праці державних службовців (табл. 2). В анкетному опитуванні взяли участь державні службовці із 24 районів і міст регіону.

Таблиця 2

Бальна оцінка значущості нематеріальних мотивів праці в управлінні праці і соціального захисту населення Дніпропетровської області

<i>№ з/п</i>	<i>Перелік нематеріальних мотивів до праці</i>	<i>1 – 5 балів</i>		<i>6 – 10 балів</i>	
		<i>осіб</i>	<i>% до опитуваних</i>	<i>осіб</i>	<i>% до опитуваних</i>
1	Постійна трудова зайнятість	22	5,4	389	94,6
2	Потреба у визнанні як працівника	96	18,9	411	81,1
3	Інтерес до праці	54	9,7	506	90,3
4	Сприятливі умови праці	197	31,3	432	68,7
5	Дружні відносини у колективі	68	11,7	515	88,3
6	Шанси щодо просування по службі	333	53,8	286	46,2
7	Висока відповідальність до праці	30	6,0	467	94,0
8	Добрі відносини з керівником	16	5,8	258	94,2
9	Умови для професійного зростання	211	34,0	409	66,0
10	Оцінка Вашої якості праці	46	8,6	487	91,4
11	Ваша конкурентоспроможність на ринку праці	217	34,0	420	66,0
12	Оцінка Вашої результативності праці	42	10,2	371	89,8
13	Творчий характер праці	136	22,4	471	77,6
14	Престиж професії, кваліфікації	167	27,4	443	72,6
15	Участь в управлінні колективом	277	46,7	316	53,3
16	Моральне заохочення (подяки, грамоти тощо)	279	45,1	340	54,9
17	Підвищення кваліфікації, стажування	222	37,6	369	62,4

Кожен із респондентів давав відповідь щодо значущості всіх наведених в анкеті 17 нематеріальних мотивів.

Узагальнення та обробка одержаних матеріалів показала, що більше 70 % респондентів надали перевагу (від 6 до 10 балів за десятибальною системою) таким нематеріальним мотивам: постійна трудова зайнятість; потреба у визнанні як працівника; оцінка якості роботи; інтерес до праці; дружні відносини в колективі; оцінка результативності праці; творчий характер праці; престиж професії; висока відповідальність; добрі відносини з керівником.

Більшість управлінців і службовців управлінь праці та соціального захисту населення Самарського, Першотравенського, Царичанського та Амур-Нижньодніпровського районів вважають, що в них є шанси щодо просування по службі. Деяко інша ситуація в аналогічних структурах Марганецького, Інгулецького та Верхньо-Дніпровського районів, де шансам щодо просування по службі надають перевагу лише третина управлінських працівників.

Слід відмітити як позитивний і такий фактор, що значна частина респондентів вважають себе конкурентоспроможними на ринку праці та відмітили творчий характер трудових відносин, а також високий престиж професії.

Розвитку позитивних тенденцій на ринку праці та вдосконаленню нематеріальних мотивів сприяли перш за все якісні показники державних службовців – освіта, вік, стаж, володіння іноземними мовами тощо. Усе це вплинуло також на покращання і кількісних показників, зокрема результативності трудової діяльності управлінського персоналу та службовців в державних установах Дніпропетровської області.

З урахуванням вищевикладеного матеріалу можна зробити висновок, що спостерігається розвиток та вдосконалення механізму мотивації трудової діяльності різних категорій працівників, включаючи державних службовців.

Згідно з чинним законодавством діє система матеріального стимулювання персоналу державних установ, яка потребує також подальшого вдосконалення.

Умови праці державних службовців у багатьох випадках відповідають необхідним вимогам. Проте є окремі недоліки щодо умов праці безпосередньо на робочих місцях.

Більшість управлінських працівників і службовців державних установ використовують можливості для кар'єрного зростання, просування на більш високу посаду при покращанні своїх показників трудової діяльності.

Переважаюча частина державних службовців є конкурентоспроможними на ринку праці.

У подальших дослідженнях вважаємо за доцільне продовжити аналіз і узагальнення різних напрямів матеріального стимулювання та мотивів трудової діяльності державних службовців в установах інших регіонів Дніпропетровської області.

#### Література:

1. *Егоршин А. П.* Мотивация трудовой деятельности : [учебное пособие.] / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2006. – С. 50–87.

2. Кулик І. Мотивація праці в Україні і за кордоном / І. Кулик // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2008. – № 1. – С. 62–66.
3. Мескон М. Основи менеджменту / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі ; пер. з англ. – М. : Дело, 1992. – 360 с.
4. Сардак О. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / О. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45–51.
5. Туранський Ю. Стимулювання праці персоналу органів державної служби зайнятості / Ю. Туранський // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 12–26.

*Надійшла до редколегії 18.03.2010 р.*