

Олена ШОВГЕЛЯ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ІНДУСТРІАЛЬНИХ МІСТ УКРАЇНИ



ШОВГЕЛЯ

Олена Миколаївна,
аспірант Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, керуюча справами виконкому міської ради м.Кривий Ріг, м. Кривий Ріг.

Анотація:
у статті .

Ключові слова: дя.

УДК 352.08.075

Постановка проблеми. В умовах структурної еволюції українського суспільства однієї з головних цілей економічних реформ, що проводяться, є вдосконалення управління, у тому числі і місцевого самоврядування, що допускає визначення нових методів, прерогатив і якостей муніципальної діяльності, її розвитку і правового регулювання. Реалізацію різних суспільно корисних цілей і завдань на користь територіальних громад і разом з тим забезпечення виконання і реалізацію функцій державної влади здійснюють посадові особи органів місцевого самоврядування. Результативність діяльності працівників органів місцевого самоврядування заснована на їх матеріальному і моральному стимулюванні, в основі якого зараз лежить принцип правової і соціальної захищеності.

Механізм оплати і стимулювання праці посадових осіб органів місцевого самоврядування на сьогоднішній момент є ще недосконалою структурою оплати праці. Оклад, стаючи гарантованою частиною заробітку службовця місцевого самоврядування, залежного від посади і рівня кваліфікації, не виконує функцію базової оцінки результатів праці. Надтарифна ставка заробітної плати посадових осіб органів місцевого самоврядування у багато разів перевищує тарифну і залежить від механізму премій і надбавок, який насправді не стимулює ефективну працю посадової особи органу місцевого самоврядування у муніципальних утвореннях, зокрема індустріальних містах. Дана структура оплати праці посадових осіб органів місцевого самоврядування неадекватна, як і аналогічні структури заробітної плати у виробничій і бюджетній сферах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми і на які спирається автор. Теоретичною основою дослідження стали праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених у галузі державного управління, у яких ґрунтовно досліджені питання теоретико-правових, організаційних, соціально-політичних засад державного управління і місцевого самоврядування. Серед них наукові доробки В.Авер'янова, Г.Атаманчука, В.Бакуменка, О.Бобровської, В.Князева, Т.Маматової, В.Мартиненка, Н.Нижник, О.Оболєнського, О.Поважного, С.Серьогіна, І.Хожило, Ю.Шарова та інших учених.

У публікаціях С.Газарян, Н.Гончарук, Н.Липовської, В.Лугового, В.Олуйка, Т.Пахомової та інших приділено значну увагу дослідженню проблематики кадрових процесів в органах державної влади та місцевого самоврядування. Напрацювання цих науковців, а також дисертації В.Щегорцової та Н.Богданової створили науково-методичне підґрунтя для системного розгляду мотивації державних службовців. Разом з тим питання мотивації посадових осіб місцевого самоврядування залишається недостатньо дослідженим, що і визначає актуальність теми роботи.

Визначення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим і присвячено статтю. До теперішнього часу феномен праці посадових осіб органів місцевого самоврядування ще не став предметом комплексної і цілісної наукової рефлексії, що і пояснює

неефективність заходів, що вживаються, по реформуванню муніципальної служби з погляду стимулювання працівників даної категорії до високоефективної праці, спрямованої на реалізацію функцій місцевого самоврядування і забезпечення повноважень муніципальних органів. По мірі збільшення ролі і значення праці посадових осіб органів місцевого самоврядування виникає необхідність теоретичного дослідження суті і змісту їх діяльності, виконуваних ними функцій, ефективності праці, особливостей формування і функціонування механізму оплати і стимулювання праці.

Формулювання мети статті. Метою роботи є узагальнення теоретичних засад дослідження забезпечення мотивації праці посадових осіб органів місцевого самоврядування в умовах індустріальних міст України, дослідження тенденцій розвитку, напрямів удосконалення та вироблення рекомендацій щодо застосування отриманих наукових результатів у практиці державного управління.

Постановка завдання. Для досягнення поставленої мети визначені такі завдання: вивчити теоретичні аспекти мотивації праці працівників, які лежать в основі формування класифікації способів мотивації, а також основних елементів механізму оплати і стимулювання праці та розробити методіку оцінки рівня кваліфікації (тарифікації) праці і кваліфікаційного розряду посадової особи місцевого самоврядування на основі системи чинників і показників.

Висвітлення основного матеріалу дослідження. Системний аналіз наукової літератури дав змогу охарактеризувати стан дослідження проблеми мотивації посадових осіб місцевого самоврядування як недостатньо вивчений. На цьому тлі актуальність зазначеного проблемного питання зумовлюється такими причинами: необхідність вирішення низки економічних, соціальних, політичних завдань; серйозні прорахунки у роботі з кадрами органів місцевого самоврядування; необхідність посилення правового, науково-методичного та організаційного забезпечення кадрової роботи в органах місцевого самоврядування, збільшення їх авторитету і впливу; наявність потреби у всебічному вивченні й послідовному запровадженні кращого вітчизняного і зарубіжного досвіду забезпечення мотивації посадових осіб місцевого самоврядування.

З'єднання стимулів і мотивів є тим механізмом мотивації і стимулювання, який дозволяє реалізувати потреби суб'єкта найприйнятнішим для нього способом – шляхом реалізації своїх здібностей, а також дає можливість керівнику розробити систему стимулювання праці працівника, з'єднавши, таким чином, цілі організації і цілі працівника.

Механізм мотивації і стимулювання персоналу можна визначити як сукупність методичних підходів, процесів, прийомів і дій, спрямованих на вироблення прагнень працівника задовольнити свої потреби (одержати певні блага) за допомогою трудової діяльності.

Організаційна форма мотиваційної дії на працівника має певну специфіку та містить тип, характеристику і метод вироблення дії. Стимулювання праці припускає створення умов (господарського механізму) при яких активна трудова діяльність, що дає визначені, наперед зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значущих і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів праці. Виходячи з пріоритетів трудової мотивації, виділено економічне, неекономічне (організаційне і моральне) та соціальне стимулювання. Раціональне поєднання економічного, неекономічного і соціального стимулювання, позитивних і негативних стимулів, при переважанні перших може сформувати ефективну систему стимулювання праці працівників підприємств, установ, організацій і органів управління.

На нашу думку, основні риси, характерні для служби в органах місцевого самоврядування – це професійна діяльність на постійній основі, яка оплачується за рахунок засобів місцевого бюджету, спрямована на забезпечення реалізації повноважень органів місцевого самоврядування і посадових осіб місцевого самоврядування для ви-

рішення питань місцевого значення у визначених сферах (правотворчості, власності, місцевих фінансів, комплексного соціально-економічного розвитку територіальних утворень, утримання і використання місцевого житлового фонду і нежилых приміщень; організації, утримання і розвитку місцевих закладів дошкільної, основної загальної і професійної освіти та територіальних закладів охорони здоров'я, забезпечення санітарного благополуччя населення і т.д.). До основних функцій служби в органах місцевого самоврядування можна віднести: планування, регулювання, розпорядчі функції, координація, контроль, облік і інформаційне забезпечення.

В основі нормативної бази організації і стимулювання праці працівників органів місцевого самоврядування лежить принцип правової і соціальної захищеності. Забезпеченням реалізації даного принципу виступають гарантії, передбачені для посадових осіб місцевого самоврядування при проходженні і припиненні служби в органах місцевого самоврядування, які можна розглядати як комплекс заходів, що формують систему стимулювання їх праці.

Досвід служби в органах місцевого самоврядування зарубіжних країн показує, що ефективними можуть виявитися самі різні системи оплати праці службовців місцевого самоврядування: встановлення окладів залежно від місця і терміну служби (Німеччина), залежність розміру оплати праці від наявності диплома, що засвідчує певний ступінь кваліфікації (Франція), встановлення мінімальної заробітної плати першого розряду працівників органів управління самоврядування у співвідношенні з середнім рівнем оплати праці в приватному секторі (Англія, Сполучені Штати, Франція). Розмір грошового утримання осіб, що заміщають муніципальні посади муніципальної служби в Російській Федерації, встановлюється за фактично виконану роботу і є нормованою величиною, обмежуваною законодавством суб'єкта Російської Федерації.

При розгляді складових як матеріального, так і морального стимулювання посадових осіб місцевого самоврядування, формою сильної дії на мотивацію праці службовців місцевого самоврядування є заохочення.

Заохочення службовця місцевого самоврядування – це особлива форма оцінки і публічного визнання його заслуг в роботі, виконанні ним обов'язків на відповідній посаді, найважливіший засіб морального і матеріального стимулювання його службової діяльності. Аналізуючи вітчизняний і зарубіжний досвід, можна дійти висновку, що посадові особи місцевого самоврядування заохочуються за: досягнення в роботі; бездоганну і тривалу службу; зразкове виконання обов'язків; новаторство в праці; особистий внесок в підготовку і проведення різних заходів; успішне виконання завдань особливої важливості і складності; заслуги в соціально-економічному і культурному розвитку територіального утворення; у забезпеченні законності і правопорядку; у вдосконаленні і розвитку діяльності органів місцевого самоврядування; інші досягнення в роботі, а також в інших випадках, передбачених законами України, актами органів місцевого самоврядування. В Україні заохочення посадової особи місцевого самоврядування засноване на принципах: законності; гласності; заохочення винятково за особливі особисті заслуги і досягнення; стимулювання ефективності і якості роботи, підвищення престижу праці службовця місцевого самоврядування.

Система стимулювання праці службовців місцевого самоврядування достатньо широка, базується як на матеріальних, так і на моральних методах стимулювання праці. Результатом дії такої системи стимулювання має бути підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування по використанню трудових, природних і матеріально-технічних ресурсів, що є в їх розпорядженні, виробничого потенціалу, економічних і фінансових можливостей. Виявлення результативності діючої системи стимулювання праці працівників органів місцевого самоврядування залежить від об'єктивної оцінки посадової особи місцевого самоврядування і результатів її праці.

Світова практика діяльності муніципальних служб тільки виробляє критерії оцінки ефективності муніципальної служби, адекватні суспільним потребам. В науковій

літературі визначаються наступні методологічні підходи до визначення критеріїв ефективності муніципального управління: загальної соціальної ефективності, що розкривають результати функціонування системи, тобто сукупності суб'єкта і керованих об'єктів муніципального управління (рівень продуктивності праці, що співвідноситься з регіональними, національними параметрами за відповідними його видами; темпи і масштаби приросту національного багатства; рівень добробуту життя людей з розрахунку на душу населення і з диференціацією доходів різних категорій; впорядкованість, безпека і надійність суспільних відносин, їх відтворення з наростаючим позитивним результатом); спеціальної соціальної ефективності, що розкривають і характеризують якість (рівень) всієї сукупності (системи) органів місцевого самоврядування в єдності їх цілепокладання, організації і функціонування; конкретної соціальної ефективності діяльності кожного управлінського органу (органу державної влади і місцевого самоврядування) і посадовця, кожного одиничного управлінського рішення, дії, відношення (Г.В.Атаманчук) [1].

Ми виділяємо наступні групи показників оцінки праці працівників органів місцевого самоврядування і відповідно самих органів управління:

- економічні індикатори, які дають загальне уявлення про соціально-економічні чинники, що знаходяться у сфері дії органів місцевого самоврядування. Основними з них є: обсяг промислової продукції по муніципальному утворенню (МУ), основні показники інвестиційної діяльності по МУ, середньомісячні доходи на душу населення, середньомісячна номінальна нарахована заробітна плата, середній розмір призначених місячних пенсій, прожитковий мінімум, вартість мінімального набору продуктів харчування, що входять до споживацької корзини, індекс цін (споживацьких товарів, промислової, сільськогосподарської продукції).

- показники, що характеризують внесок відомства органу місцевого самоврядування в рішення відповідних проблем. Сюди відносяться оцінки ефективності роботи всіх його підрозділів. Вони можуть бути одержані на підставі розрахунку показників внеску підрозділів у вирішення загальних завдань відомства (кількісно виражених основних функціональних завдань підрозділу) і критеріїв досягнення підрозділами власних цілей;

- показники, що характеризують діяльність кожного працівника органу управління, приймаючи за основу його відповідність кваліфікаційним вимогам по посаді служби місцевого самоврядування, яку він займає, визначення його внеску у досягненні поставлених перед відповідним органом місцевого самоврядування завдань, складність виконуваної ним роботи, її результативність, а також інших показників службової діяльності.

В сучасних умовах оклад, будучи гарантованою частиною заробітку службовця місцевого самоврядування, залежного від посади і рівня кваліфікації, не виконує ні відтворювальної, ні стимулюючої функції заробітної плати. Надтарифна ставка заробітної плати посадових осіб місцевого самоврядування у багато разів перевершує тарифну і залежить від механізму премій і надбавок, який насправді не виконує функцію базової оцінки результатів праці. Стимулююча функція надтарифної ставки може бути значно посилена, якщо вдасться добитися справедливої оцінки результатів праці працівника, відповідно до його трудових функцій.

На наш погляд, при вдосконаленні механізму оплати і стимулювання праці працівників органів місцевого самоврядування враховувати такі основні вимоги як: забезпечення прийняттого рівня життя посадовим особам місцевого самоврядування; компенсація обмежень посадових осіб місцевого самоврядування, пов'язаних з виконанням їх функціональних обов'язків; ясність і конкретність механізму мотивації, оплати і стимулювання в цілому, положень про заробітну плату і додаткові виплати; чіткий виклад трудових обов'язків працівника; створення системи об'єктивної оцінки працівників і виключення суб'єктивності в оцінці; використання принципу справедливої оплати праці, розмір якої залежить від рівня кваліфікації, професіо-

налізму, складності і відповідальності роботи, результативності праці; можливість необмеженого зростання заробітної плати із зростанням індивідуальних результатів працівника; врахування в оплаті праці рівня значущості тих або інших робіт для місцевого самоврядування; стимулювання цієї категорії працівників до якісного виконання своїх обов'язків.

Механізм формування кваліфікаційного розряду посадової особи органу місцевого самоврядування індустріального міста має визначатися сіткою тарифно-кваліфікаційних розрядів, чинників і показників, єдиною сіткою розрядів і тарифних коефіцієнтів і величиною середньої заробітної плати в місті. Таким чином, основний тарифний заробіток працівників органів місцевого самоврядування розраховується на основі: загального тарифно-кваліфікаційного розряду; тарифного коефіцієнту; середньої заробітної плати в місті; фактично відпрацьованого часу по табелю.

Основне призначення тарифної системи оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування в механізмі оплати і стимулювання їх праці полягає у вирішенні завдання диференціації заробітної плати залежно від об'єктивних відмінностей у змісті, міри складності (кваліфікації) і умовах виконання роботи, рівні освіти, а також накопиченому досвіду.

Формулювання висновків і перспектив подальших наукових розвідок. Механізм оплати і стимулювання праці може вважатися повноцінним і ефективним, якщо заробітна плата як основний елемент даного механізму виконує не тільки відтворювальну функцію, але і стимулюючу. Тобто винагороди за працю і її результати мають бути не тільки достатні для компенсації витрат, що мали місце в процесі трудової діяльності працівника, але і зацікавлювати їх у максимальній реалізації своїх фізичних і інтелектуальних здібностей, отриманні тих результатів, які потрібні муніципальному утворенню, регіону, державі в цілому.

Література:

1. Атаманчук Г.В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы). Учебное пособие / Г.В. Атаманчук. – М. : ОАО «НПО Экономика», 2000. – 205 с.