

Дувінг В. О., здобувачка вищої освіти
другого (магістерського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Вишновецька С. В., д.ю.н., професор

ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ЗАСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

В будь-якій сфері трудових відносин досягти організованості та належного виконання обов'язків працівниками, використовуючи лише методи примусу, неможливо. Все більшого поширення набувають заходи заохочення, які є важливими інструментами забезпечення трудової діяльності, зокрема і у сфері державної служби. Одним із ключових факторів розвитку в Україні професійної та стабільної державної служби, що відповідає європейським стандартам, є застосування системи заохочень державних службовців.

Державна служба як державно-правовий і соціально-політичний інститут функціонує в інтересах держави і суспільства, а державні службовці як ключовий елемент цього інституту реалізують всі покладені на нього функції. Виконання державними службовцями своїх обов'язків, орієнтуючись лише на методи примусу, не матиме ефективності, адже фактор особистої зацікавленості працівника і правильної мотивувальної скерованості має важливе значення для досягнення цілей у будь-якій сфері діяльності.

В основу інституту заохочень державних службовців покладена потреба кожної людини у визнанні, що і є основною спрямованістю заохочення. Заохочення дозволяє реалізувати державному службовцю його суб'єктивні, насамперед нематеріальні, потреби.

Система заохочень державних службовців, що визначена Законом України «Про державну службу» [1], передбачає застосування до державних службовців таких видів заохочень: оголошення подяки; нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); представлення до відзначення державними нагородами.

В законі визначено, що дані заохочення застосовуються за бездоганну та ефективну державну службу, а також за особливі заслуги. У такий спосіб законодавець наголошує, що заохочення є нерозривно пов'язаними з досягнутими результатами державного службовця. Це вказує на те, що заохочення не може бути застосовано наперед за майбутні професійні

досягнення чи здобутки. У цьому плані заохочення порівнюється з відповідальністю, яка може настати лише за вчинену дію, а не за наміри її вчинити [2, с. 155]. Заохочення – це стягнення, але не карального, а заохочувального характеру.

Заохочення є індивідуальним засобом стимулювання, оскільки застосовується за високі професійні досягнення конкретного державного службовця, завдяки результатам діяльності якого певні досягнення у роботі стали реальними. Це положення виключає можливість застосування заохочення до тієї особи, яка не брала безпосередньої участі у створенні відповідного позитивного результату. Винагороди мають значимість лише в тому випадку, якщо їх отримують лише ті, хто дійсно це заслужив. Ця теза є важливою для уникнення знецінення заохочення як способу оцінити внесок державного службовця у виконану роботу. Це є вагомим не лише для збільшення професійних результатів всього колективу, а й для усвідомлення державним службовцем своїх можливостей і потенціалу.

Для ефективного стимулювання трудової діяльності важливим є зведення до мінімуму часу, який проходить між досягненням державним службовцем високих професійних результатів і його заохоченням. Якщо система заохочення є оперативною та своєчасною, то це має позитивний вплив не лише на отримувачів, а й на їх оточення. Адже оточуючі бачать позитивні наслідки, що настають для особи, яка досягає суттєвих професійних результатів і розуміють, що сумлінна робота не залишається непоміченою.

Підсумовуючи, можна сказати, що заохочення є способом впливу на поведінку та свідомість державного службовця, який, базуючись на публічному та офіційному визнанні заслуг перед державою, формує в нього готовність та бажання максимально відповідально ставитися до виконання покладених на нього обов'язків та реалізації наданих йому прав. Добровільність та соціальна корисність державного службовця мають бути оцінені та визнані уповноваженими на те суб'єктами. Адже в такий спосіб можна суттєво покращити рівень виконання працівниками своїх обов'язків та підвищити ефективність діяльності підприємства, державного органу та держави в цілому.

Література

1. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
2. Ляхович У. І. Інститут заохочення як механізм впливу на державного службовця. Актуальні проблеми держави і права. 2014. Вип. 74. С. 154–159.