

льні інвестиції та нефінансові ризики в діяльності підприємств; збільшити обсяг продажів і капіталізацію компаній на основі формування соціально відповідального іміджу, і, в цілому, дозволить перейти від слабо взаємопов'язаних, випадково розподілених у часі і недостатньо опрацьованих заходів, проектів і програм, що стосуються зовнішніх і внутрішніх соціальних проблем господарюючих суб'єктів, до цілісної, науково-обґрунтованої системи довгострокових інноваційних соціальних перетворень.

Література

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф: сокр. пер. с англ. / науч.ред. и авт. предисл. Л.И. Евенко. — М.: Экономика, 1989. — 519 с.
2. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б. Карлоф. — М.: Экономика, 1991. — 239 с.
3. Минцберг Г. Школы стратегий, стратегическое сафари / Г. Минцберг., Б. Альстренд, Дж. Лэмпел. — СПб.: Питер, 2000. — 366 с. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).
4. Основы социального современного управления: теория и методология / Под. ред. В.Н. Иванова. — М.: ОАО НПО «Экономика», 2000. — 271с.
5. Портер М. Конкуренция / М. Портер: пер. с англ.— М.: Издат. «Вильямс», 2001. — 495 с.
6. Сорока О.В. Соціальна стратегія організації: сутність та необхідність розробки // Актуальні проблеми і перспективи розвитку економіки України. Матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. — м. Ужгород, 7 березня 2014. — С. 179—182.
7. Стратегия повышения эффективности функционирования производства / И.П. Булеев, Н.Д. Прокопенко, М.В. Мельникова и др.: моногр. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. — Донецк, 2004. — 278 с.
8. Томпсон А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации / А. Томпсон, Дж. Стрикленд. — М.: Юнити, 1998. — 576 с.

Стаття надійшла до редакції 25.06.2014 р.

УДК 331.101.38

Зглат-Лозинська Л.О.,

канд. екон. наук, доц.,

ПРАТ «ВНЗ Міжрегіональна академія управління персоналом»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

У статті визначено основні організаційно-економічні проблеми стимулювання професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України. Проаналізовано структуру грошового забезпечення особового складу. Сформульовано рекомендації щодо посилення дієвості засобів стимулювання цих осіб.

В статье определены основные организационно-экономические проблемы стимулирования профессиональной деятельности работников органов внутренних дел Украины. Проанализирована структура денежного обеспечения личного состава. Сформулированы рекомендации относительно усиления действенности средств стимулирования этих лиц.

This article is devoted to the basic organizationally-economic problems of Ukraine internal affairs personnel stimulation. The structure of material stimulation of the personnel is analysed. Recommendations to the strengthening of effectiveness of these persons stimulation are justified.

Ключові слова. Грошове забезпечення, преміювання, матеріальне стимулювання, стимулювання працівників органів внутрішніх справ.

Ключевые слова. Денежное обеспечение, премирование, материальное стимулирование, стимулирование работников органов внутренних дел.

Key of words. Salary, bonus, material stimulation, stimulation of the internal affairs personnel.

Вступ. Боротьба з тероризмом в державі, протистояння зовнішній агресії вимагає високої ефективності діяльності військовослужбовців збройних сил, прикордонників, працівників органів внутрішніх справ (ОВС). В свою чергу, це вимагає перегляду нормативних, соціально-економічних, організаційних засад стимулювання професійної діяльності цих осіб.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми організації та економічної обґрунтованості застосування заходів стимулювання для працівників органів внутрішніх справ не знайшли належного відображення у дослідженнях та публікаціях. Останнім часом теоретичний аналіз та розробку практичних рекомендацій стосовно нормативно-правового забезпечення стимулювання діяльності працівників ОВС здійснили С.В. Венедіктов, О.В. Лавріненко, А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін. Однак багато суттєвих питань відносно цієї проблеми досі лишаються нерозв'язаними.

Постановка завдання. Метою статті є розробка рекомендацій щодо удосконалення процесу стимулювання залучення та підвищення ефективності службово-трудової діяльності особового складу органів внутрішніх справ.

Результати дослідження. Основними засобами забезпечення ефективної службово-трудової діяльності працівників ОВС є формування дієвої системи матеріального та морального стимулювання та забезпечення надійного механізму їх реалізації. Основним інструментом матеріального стимулювання є грошове забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ КЕКВ 2112, що здійснюється відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2007 р. № 1294 «Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб» [8] та наказу Міністерства внутрішніх справ України від 06.06.2013 р. №557 «Про затвердження Змін до наказу МВС України від 31 грудня 2007 року № 499» [5] і складається з наступних статей:

1. Основні види грошового забезпечення, в т.ч. посадовий оклад, підвищення посадового окладу за особливі умови роботи (в підрозділах спеціального і особливого призначення), оклад за спеціальне звання, надбавка за вислугу років (5—40%). Посадові оклади встановлюються залежно від штатних посад у розмірах, визначених схемами посадових окладів, затверджених наказом МВС від 06.06.2013 р. № 557 та встановлені нижче мінімальної заробітної плати в розмірі 1218 грн., визначеної Законом України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» від 16.01.2014 р. № 719-VII. Так, найменший посадовий оклад міліціонера встановлений в сумі 580 грн. (в м. Києві), оперуповноважених ОВС — 700—800 грн., командира полку — 1200—1300 грн. Розміри окладу за спеціальне звання відповідно до додатку 2 наказу МВС [5] повністю знецінюють винагороду та не стимулюють ініціативу до виконання особливо важливих завдань та отримання позачергових звань.

2. Додаткові види грошового забезпечення, в т.ч. надбавки за виконання особливо важливих завдань (50—100 %), за оперативно-розшукову діяльність (30—50 %), за службу в умовах режимних обмежень (10—20 %), за службу в підрозділах боротьби з організованою злочинністю (50 %), за знання та використання іноземної мови, за почесне звання, за особливості проходження служби (в ізоляторах тимчасового тримання — 15—50 %), за роз'їзний характер роботи (10—50%), за особливі умови служби (за службу із службовою собакою, кіньми — 50 %), за кваліфікаційну категорію, за службу в нічний час (35—50 %), доплата за науковий ступінь.

3. Премія. Преміювання осіб рядового й начальницького складу ОВС здійснюється відповідно до положення про преміювання осіб рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ, з урахуванням специфіки та особливостей виконання покладених на них службових обов'язків, своєчасності й точності

виконання рішень державних органів та розпоряджень і вказівок керівників підрозділів на підставі Наказу МВС України від 06.06.2013 р. №557 [5] в межах фонду преміювання, утвореного в розмірі не менш як, а за умов бюджетного дефіциту не більше, 10% посадових окладів, та економії фонду грошового забезпечення. Таке нарахування премій часто призводить до необхідності їх урізання незважаючи на реальні результати роботи підрозділу.

4. Матеріальна грошова допомога.

5. Індexсація грошових доходів — відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 7 липня 2003 р. № 1078.

6. Одноразова грошова допомога при звільненні [7].

Аналіз структури грошового забезпечення за даними ГУ МВС України у Київській області (КЕКВ 2112) у 2014 році [3] дозволив структурувати дані виплати (рис.1).

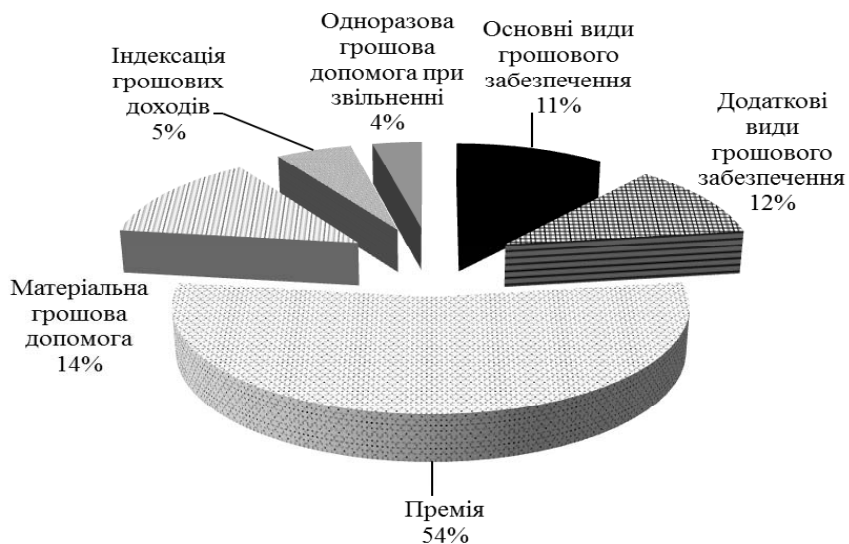


Рис.1. Структура грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ у 2014 р.

Як видно з рис. 1, основні види грошового забезпечення, в т.ч. посадовий оклад, підвищення посадового окладу за особливі умови, оклад за спеціальне звання та надбавка за вислугу років, складають лише 11%, додаткові види грошового забезпечення — 12 %.

Додаткові види грошового забезпечення також є вкрай обмеженими та можуть розглядатися як такі, що не відображають характер та складність робіт працівників ОВС, що, зрозуміло, не може стимулювати працівників до роботи в підрозділах особливого призначення, роз'їзний характер робіт, до виконання слідчих дій, роботи з службовими тваринами, до підвищення кваліфікації. Про це свідчить необхідність виплати матеріальної допомоги на рівні 14% грошового забезпечення.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що структура грошового забезпечення працівників ОВС є порушеною. Так, раціональною є така структура заробітної плати, в якій найбільша питома вага належить частині заробітної плати, що стимулює фактори трудового внеску в досягнення поточних результатів на рівні 50—80 %, водночас основні види грошового забезпечення складають лише 11% (рис. 1). Додаткова ж частина оплати праці має стимулювати фактори трудового внеску в досягнення кінцевих результатів за кількістю та якістю на рівні 25—45 %. Водночас

слід відзначити, що в структурі грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ преміям належить 54 % (рис. 1). Така ситуація свідчить про те, що премія виконує роль компенсаційних виплат, яка штучним чином підвищує рівень оплати праці працівників ОВС до рівня, який забезпечує мотивацію зайнятості в цій сфері. Водночас порушення структури оплати праці призводить до нівелювання стимулюючої функції премії, і оплати праці також. Відтак, необхідним є перегляд посадових окладів осіб рядового і начальницького складу ОВС таким чином, щоб рівень сукупного значення основних видів грошового забезпечення відповідав хоча б рівню прожиткового мінімуму, затвердженого на поточний рік. Зрозуміло, що сумлінне виконання працівником органів внутрішніх справ своїх службово-трудоових обов'язків є неможливим, коли він не правильно розуміє на що треба спрямувати свої зусилля. Відтак опосередковано стимулюється хабарництво, перевищення окремими співробітниками міліції службових повноважень, використання посади для реалізації власних бізнес-проектів, недостатньо сумлінне несення служби, перевага формальним показникам у роботі.

Водночас завищена питома вага премії в структурі грошового забезпечення формує уявлення у працівників ОВС про постійну результативну роботу, незалежно від реального стану справ.

Також не можна не звернути увагу на частку індексації грошових доходів, що становить 5 %, яка не відповідає реальному розміру інфляційних очікувань та не відповідає зростанню реальної вартості життя.

Щодо структури основних видів грошового забезпечення, то тут слід відзначити, що питома вага посадового окладу є досить високою і складає 67 % (рис.2). Водночас оклад за спеціальне звання складає лише 9 %, що не стимулює до професійного кар'єрного росту.

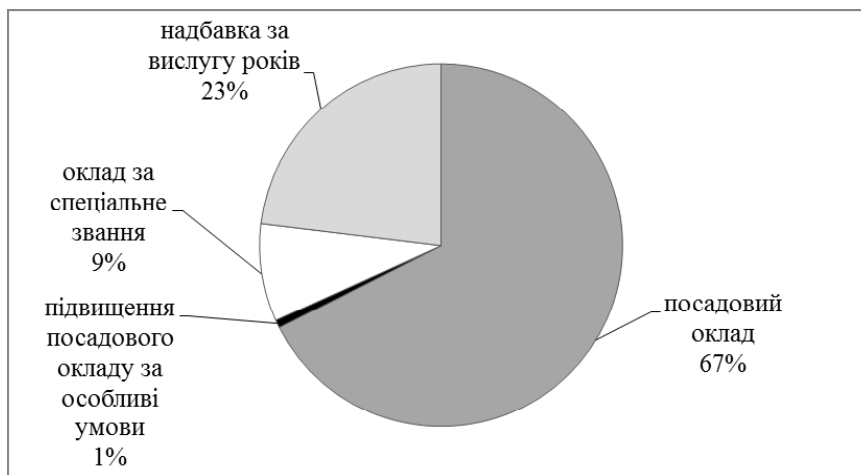


Рис. 2. Структура основних видів грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ у 2014 р.

Так, відповідно до додатку 24 [5] встановлено вкрай необґрунтовано низькі значення розміру окладу за спеціальне звання, зокрема, для рядового — 30 грн, молодшого сержанта — 40, генерала — 160 грн. Щодо диференціації розмірів окладів, то слід відзначити, що коефіцієнти підвищення відповідно до складності робіт є обґрунтованими, водночас розмір окладів є вкрай малий і не стимулює особовий склад ОВС до сумлінної служби, виявлення відваги, героїзму в боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку. Практично, такі оклади мають демотируючий вплив. Розміри надбавки за вислугу років деякою мірою компенсують не-

обґрунтованість окладів. Так, розмір надбавки за вислугу років залежить від вислуги і становлять 5 % — при вислузі від 1 до 2 років; 10 % — від 2 до 5 років, ..., 40 % — при вислузі понад 25 років.

Розподіл додаткових видів грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу за даними ГУ МВС України у Київській області (рис. 3) свідчить про те, що основна сума виплат приходить на надбавку за виконання особливо важливих завдань — 81 %, за оперативну — розшукову діяльність — 14 %, доплата за службу в нічний час — 2 %. Зрозуміло, що такий підхід до врахування особливого характеру робіт не забезпечує професійної мотивації до підвищення активності в службово-трудовій діяльності, зокрема не компенсує затрати праці при роботі в нічний час, не спонукає до отримання кваліфікаційних категорій, отримання почесного звання та лише частково компенсує зусилля при здійсненні оперативно-розшукової діяльності.

Дані аналізу підтверджують і дані соціологічних опитувань визначають, що 96 % співробітників міліції повідомили, що не вважають свою заробітну плату справедливою та достатньою для підтримки нормального рівня свого життя [1, с. 9].

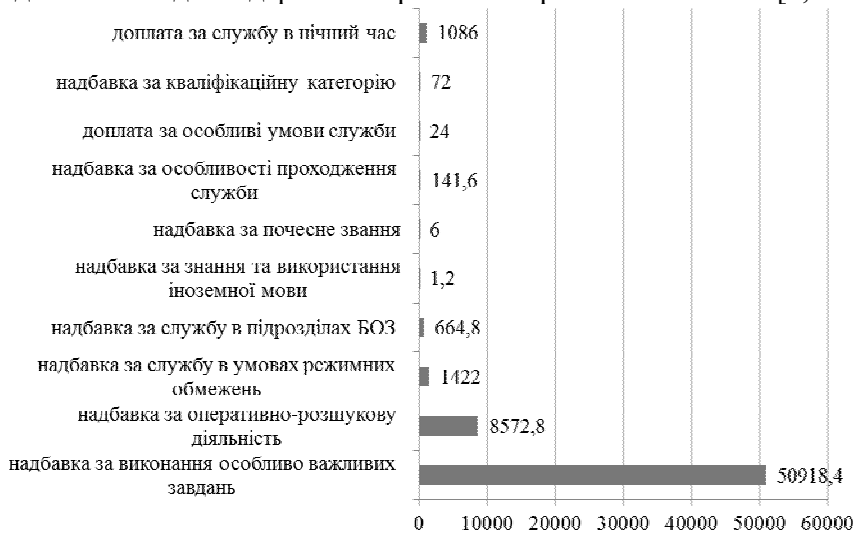


Рис.3. Розподіл додаткових видів грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу ОВС згідно кошторису на 2014р., тис. грн

Поряд з недосконалістю матеріального забезпечення особового складу ОВС слід відзначити і суттєві проблеми в сфері морального стимулювання. Так, з початком антитерористичної операції в Україні все частіше працівники ОВС вимушені виходити на роботу в нічні зміни та працювати в зоні громадських протистоянь, бойових дій. Тривалість робочого дня кожного десятого працівника відповідає нормам, передбаченим діючим законодавством, решта працює понад встановлений час. При цьому, компенсацію за понаднормову роботу з тією чи іншою регулярністю отримує лише кожен четвертий працівник, переважно це працівники оперативних підрозділів [1, с. 9]. Водночас, половина працівників ОВС вважають, що тривалість їхнього робочого дня і робочого тижня не виправдані службовою необхідністю. Відтак, внаслідок неналежної організації робочого часу та відпочинку відбувається зниження працездатності працівника, а в подальшому знижується ефективність діяльності підрозділу.

Аналіз даних фінансового забезпечення свідчить про низький рівень матеріально-технічного забезпечення служб і підрозділів ОВС. Більше половини респон-

дентів зазначили, що їхні підрозділи не забезпечені канцелярськими товарами та паливно-мастильними матеріалами, більше третини — автотранспортом і комп'ютерною технікою, третина — меблями.

Слід відзначити, що отримання пільг в останні роки забезпечує чи не головний стимулюючий вплив на працівників ОВС. Так, у Законі України «Про міліцію» [6] визначено, що працівники міліції мають пільги під час розподілу житла, оплати житлово-комунальних послуг, медичного обслуговування, пенсійного забезпечення. Зважаючи на недосконалість механізму реалізації права на отримання житла, на практиці правоохоронці не мають змоги навіть отримати житло за умови компенсації державою 50 % вартості. Також не забезпечуються інші соціальні гарантії, зокрема пов'язані з правом на соціальне забезпечення працівників ОВС, а також з правом на захист членів їх родин, адже обов'язковість їх виконання організаційно та фінансово не визначена.

Аналіз структури заходів матеріального заохочення виявив такі проблемні питання:

1. Грошове забезпечення працівників ОВС не виконує відтворювальної, стимулюючої функції, соціального захисту та найнижче серед правоохоронців.

2. Грошове забезпечення прив'язане до кошторису та не передбачає механізму перегляду з урахуванням соціальних стандартів [2, с. 34].

3. Посадові оклади в органах внутрішніх справ значно менші ніж у держслужбовців, менші навіть за розмір мінімальної заробітної плати.

4. Оклади за спеціальними званнями не стимулюють до сумлінної служби, виявлення відваги, героїзму.

5. Структура грошового забезпечення працівників ОВС є порушеною, основні види грошового забезпечення складають лише 11 %, у той час як преміям належить 54 %.

6. Премії виконують роль компенсаційних виплат, що штучним чином підвищує рівень оплати праці працівників ОВС до рівня, який забезпечує мотивацію зайнятості в цій сфері.

Висновки. Для вирішення організаційно-економічних проблем стимулювання професійної діяльності працівників ОВС першочергової необхідності потребує приведення у відповідність системи їх матеріального забезпечення, встановлення справедливого, відповідного трудовим затратам рівня оплати праці на основі застосування адекватних посадових окладів та окладів за спеціальними званнями, ліквідувати викривлення структури грошового забезпечення, усунути необхідність використання преміювання як інструменту соціального захисту особового складу ОВС. Відтак, працівники не будуть працювати «на показники», що використати фальсифікацію, незаконні методи роботи.

Розв'язуючи цю проблему, необхідно звернутися до досвіду західноєвропейських держав, де правоохоронці мають реальні грошові надбавки, пов'язані з особливим характером виконуваних ними функцій, зокрема, коли заробітна плата визначається з огляду на чисельність населення, що проживає на території обслуговування (муніципальна поліція), сімейним станом, а також здійснюються реальні компенсації за неоднакову вартість життя в різних регіонах країни [4, с. 267].

Заходи нематеріального стимулювання повинні набути конкретних форм. Так, необхідно виключити необґрунтовану понаднормову службово-трудова діяльність, переглянути та скоротити кількість обов'язкових звітів, ввести систему електронного документообігу. Потрібно усунути декларативність пільг — провести ретельний аналіз та експертизу дієвості закріплених у загальних і спеціальних нормативних актах пільг з метою їх забезпечення матеріальними і юридичними гарантіями, ввести в дію механізм їх реалізації. Зважаючи на розширення лав ОВС

необхідним є впровадження програми наставництва та забезпечення процесу адаптації для молодих фахівців.

Запропоновані заходи дозволять сформувати дієвий механізм стимулювання та зумовить підвищення ефективності службово-трудової діяльності особового складу ОВС.

Література

1. *Андреева Г.В.* Трудова мотивація правоохоронців як об'єкт управління в ОВС України / Г.В. Андреева // Український соціум. — 2008. — №4 (27). — С. 7—12.
2. *Венедіктов С.В.* Сучасні проблеми матеріального і морального стимулювання працівників ОВС // Нормативно-правове забезпечення проходження служби в органах внутрішніх справ України. — Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ. — 2004. — С. 31—35.
3. Інформаційна довідка про окремі показники роботи з кадрами органів та підрозділів внутрішніх справ України станом на 1 квітня 2014 року // Департамент роботи з персоналом ГУ МВС України Київської області. — № 6/5-144 від 1.04.2014. — 24 с.
4. *Лаврінченко О.В.* Сутність, значення та місце заохочень як засобів стимулювання службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ у структурі трудового права / О.В. Лаврінченко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2008. — №3. — С. 254—268.
5. Про затвердження Змін до наказу МВС України від 31.12.2007 № 499 [Електрон. ресурс]: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 06.06.2013 р. №557. // Законодавство України: [офіційний веб-портал Верховної Ради України] — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0386-14/paran22#n22>.
6. Про міліцію [Електрон. ресурс]: Закон України від 20 грудня 1990 року № 565-ХІІ / Верховна Рада України // Законодавство України : [офіційний веб-портал Верховної Ради України] — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/565-12>.
7. Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ [Електрон. ресурс] : Закон України від 9 квітня 1992 року №2262-ХІІ / Верховна Рада України // Законодавство України: [офіційний веб-портал Верховної Ради України] — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1081-14>.
8. Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу [Електрон. ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.11.2007 р. № 1294. // Законодавство України: [офіційний веб-портал Верховної Ради України] — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1294-2007-%D0%BF>

Стаття надійшла до редакції 17.06.2014 р.

УДК 331.1:331.2

Калина А.В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

У статті запропоновано підхід до формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці в умовах нестабільного економічного розвитку. Розглянуто показники, які можуть бути використані з цією метою, а також пропонується алгоритм оцінки стану трудового потенціалу.

В статті пропонується підхід до формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці в умовах нестабільного економічного розвитку. Розглядаються показники, які можуть бути використані з цією метою, а також пропонується алгоритм оцінки стану трудового потенціалу.