

**КРИМСЬКИЙ  
ЕКОНОМІЧНИЙ  
ВІСНИК**

Науковий журнал

#2 (03) квітень 2013

Частина I

Сімферополь

**I88N 2306 - 0115**

***Кримський економічний вісник***  
*Науковий журнал*

**#2(03) квітень 2013**  
Частина I

Виходить шість раз на рік

Редактор, коректор — Нестеренко С.М.  
Верстка-дизайн — Ковальчук Н.М.

*Відповідальність за підбір, точність наведених на сторінках журналу фактів, цитат, статистичних даних, дат, прізвиськ, географічних назв та інших відомостей, а також за розголошення даних, які не підлягають відкритій публікації, полягає на авторів опублікованих матеріалів. Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій. Матеріали публікуються в авторській редакції.*

*Передрукування матеріалів, опублікованих в журналі, дозволено тільки зі згоди автора та видавця.*

*Будь-яке використання — з обов'язковим посиланням на журнал.*

**Адреса редакції:**

95015, Україна, АРК, м. Сімферополь, а/с 376  
тел.: +38 066 789 81 25  
E-mail: [office@economics.crimea.ua](mailto:office@economics.crimea.ua)

**Свідоцтво про реєстрацію:** КВ №19415-9215Р от 25 жовтня 2012 р.  
**Засновник журналу:** ГО «Наукове об'єднання «Есопотісз»

Тираж 300 прим.

Видавництво: ТОВ «Видавничий дім «Гельветика»  
73034 Україна, м. Херсон, вул. Паровозна 46а  
Тел.: +38 (0552) 399-580  
E-mail: [info@gelvetica.com.ua](mailto:info@gelvetica.com.ua)

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: ДК № 4392 від 20.08.2012 р.

© Кримський економічний вісник, 2013 ©  
Дизайн, Ковальчук Н.М. 2013

**ЗМІСТ**

<b>Л</b> ВАНЕСОВА <b>Н</b> Е, СКРИПНИК Ю. Ю. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ» <b>Щ</b> ОДО СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ ЗІ СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ.....	8
<b>А</b> ВРАМЕНКО <b>О</b> І, ГОЛОЗУБОВА <b>А</b> В. СТРАХУВАННЯ АУДИТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	10
<b>А</b> ГАФОНЕНКО <b>О</b> Ю, СТАВРУНОВА А. С. ВИКОРИСТАННЯ ПРИНЦИПІВ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	12
<b>А</b> ЛЬЖАНОВА <b>Н</b> Ш, МИРЗАХАЛЬКОВА Ж. Р. ФОРМИРОВАНИЕ СТРУКТУР УПРАВЛЕННЯ РИСКАМИ В ПЕРИОД ІННОВАЦІОННОГО РОЗВИТКУ РЕСПУБЛІКИ КАЗАХСТАН.....	14
<b>А</b> НДРІСЬ <b>А</b> В, ВЕЛИЧКО <b>В</b> В. <b>С</b> ЕЗОННІСТЬ ЯК <b>О</b> СНОВНИЙ <b>Ф</b> АКТОР <b>Р</b> ОЗВИТКУ <b>Т</b> УРИЗМУ В РЕГІОНАЛЬНОМУ РОЗРІЗІ.....	16
<b>А</b> НДРУЩЕНКО <b>М</b> В МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ В АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВАХ.....	18
<b>Б</b> АБИНЕЦЬ <b>О</b> В ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	21
<b>Б</b> АГРІЙ <b>К</b> Л. ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ВИТРАТ ВИРОБНИЦТВА ТА СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ В СУЧАСНИХ КРИЗОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	23
<b>Б</b> АЛАШУК <b>К</b> О УДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ.....	25
<b>Б</b> АЧІНСЬКА <b>М</b> В. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ГЕРАТРИЧНОЇ ДОПОМОГИ У РЕГІОНІ.....	27
<b>Б</b> ІЛВІТЯ <b>Л</b> О, ВЕЛИЧКО В. В., ТЕСЛЕВА <b>А</b> О. РОЛЬ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНОЇ ІНДУСТРІЇ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ.....	30
<b>Б</b> ОБКОВА <b>О</b> Ю МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ.....	32
<b>Б</b> ОБРОВНИКОВА <b>Р</b> Г, БОБРОВНИКОВ <b>В</b> А. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГОЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	35
<b>Б</b> ОНДАРЕНКО <b>Н</b> М, КЛИМЕНКО Ю. О. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	37
<b>Б</b> ОНДАРЕНКО <b>Н</b> М, ВАЛЯС <b>О</b> А ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	41
<b>К</b> РУПЕЛЬНИЦЬКА <b>І</b> Г, БОНДАРУК <b>А</b> О ЗНАЧЕННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	43
<b>Б</b> ОРИСЕНКО <b>О</b> С. МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	46
<b>Б</b> УДАКОВА <b>Т</b> Ю ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	50
<b>Б</b> УРДЕЙНА <b>Л</b> В, ЧЕРЕП <b>М</b> В КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	52
<b>В</b> АГНЕ <b>Р</b> М. ВІРОВАДЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ПОЛОЖЕННЯ (СТАНДАРТУ) 1 «ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ ДО ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ»: ВИМОГА ЧАСУ.....	54
<b>В</b> АРВАРЧУК <b>Ю</b> В. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ І ЗВІТНОСТІ В УМОВАХ НОВІТНІХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	57
<b>В</b> АРИЧ <b>Ю</b> М. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	59
<b>В</b> АСИЛИШИНА <b>Н</b> С. ПІДПРИЄМНИЦТВО ЯК СТРАТЕГІЧНО ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ФОРМУВАННЯ В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 1993-1997 РОКІВ.....	61

ВЕЛИКАНОВА Т. В., ЛАДОШКИН А. П. СИСТЕМНИЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНА.....	64
ВЕЛИЧКО А. В. КОММУНАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ КАК ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	67
ВЕЛИЧКО М. С. МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ .....	70
ВІННІКОВА В. А., ВІННІКОВА В. В. ПРАКТИКА ВИПЛАТИ ДИВІДЕНДІВ У ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ. ....	72
ВОРОНИНА В. Л., ЧЕРНИШ В. В. ОСОБЛИВОСТІ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ВІДОБРАЖЕННЯ РУХУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ .....	75
ВОРОНИНА В. Я., БЛИЗНА А. С. КЛАСИФІКАЦІЯ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА .....	77
ВОРОНИНА В. Л., ПАНЧЕНКО А. В. ДОСЛІДЖЕННЯ ПОВЕДІНКИ ТА ФУНКЦІЇ ВИТРАТ .....	80
ГАСВЬСКА Л. М. ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	83
ГАЛСТЯНА С. МАКАО ТА МОНГОЛІЯ-«АЗІЙСЬКІ ТИГРИ» 2013 РОКУ .....	85
ГАНУСИЧ В. О. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ. ....	87
ВЕЛИЧКО В. В., ГАНЮКОВА С. Є. СЕМАНТИКА ПОНЯТТЯ «АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ».....	90
АБРАМОВА А. С., ГНАТЮК Я. С. СУЧАСНА ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ .....	93
ЗАЯРНА Н. М., ГНИЛОРИБА Д. В. МІСЦЕ І РОЛЬ ДІАГНОСТИКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ В КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	95
ГОВОРУХА Д. С. СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ .....	98
ГОЖДА О. О. ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ. ....	100
ГОЛОВАЧЕВА А. М., ДОДОНОВА М. В. УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА.....	103
ГОЛУБЮ. Ю. ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ.....	105
МАЛЬЧИК М. В., ГОНТАРЕНКО Н. А. УДОСКОНАЛЕННЯ КОМПЛЕКСУ МАРКЕТИНГОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ .....	108
ГОНЦОВА І. М., ШАПОВАЛОВА І. М. МОТИВАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	111
ГОЦА Н. В. ССУДНЫЕ И СОХРАННЫЕ КАЗНЫ - ПЕРВЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КРЕДИТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В РОССИИ.....	114
ГРАМЧУК Д. Ю., КАРПЕНКО В. Л. АНАЛІЗ РИНКУ МОЛОЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	117
ГРИНЧУК М. В., КРУПЕЛЬНИЦЬКА І. Г. АНАЛІЗ МЕХАНІЗМУ ОПОДАТКУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА .....	120
ГРИЦЕНКО А. О. РОЗРОБКА АЛГОРИТМУ КІЛЬКІСНОЇ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО РИЗИКУ .....	122
ГУЗЕНКО О. П., ДЗЮБЕНКО В. О. ОГЛЯД НАУКОВИХ ПОЗИЦІЙ НА СУТНІСНУ ХАРАКТЕРИСТИКУ ПОНЯТТЯ «ПРИБУТОК БАНКУ».....	124
ДАНКАНИЧ Т. П. ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ТА ОБЛІКОВЕ ВІДОБРАЖЕННЯ ТУРОПЕРАТОРАМИ ДОКУМЕНТІВ, ЩО ПІДТВЕРДЖУЮТЬ ПРАВО НА СПОЖИВАННЯ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ .....	127

ГОНЦОВА І. М., ШАПОВАЛОВА І. М.

викладачки кафедри менеджменту, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

### МОТИВАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація: Розглянуто основні напрямки стимулювання та мотивування праці державних службовців, доведено необхідність їх застосування в сучасних умовах.

Аннотация: Рассмотрены основные направления стимулирования и мотивирования труда государственных служащих, доказана необходимость их применения в современных условиях.

Зиттягу: The main directions of stimulating and motivating the work of state employees, it is proved that their application is necessary in modern conditions.

Постановка проблеми. Ефективність системи державного управління є найважливішою умовою розвитку та стабільності держави. Значною мірою вона залежить від державних службовців, оскільки вони безпосередньо реалізують державно-управлінські функції, забезпечуючи надання населенню різноманітних адміністративних послуг. У свою чергу, результативність діяльності державних службовців значною мірою залежить від належного стимулювання їх праці. Саме тому, питання мотивації праці державних службовців завжди були одним з актуальних напрямків на шляху створення дієвої системи публічної служби.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в перспективних напрямків мотивації та стимулювання праці державних службовців у сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасна Україна тільки проходить досить важкий процес переходу від застарілої (радянської) моделі управління до більш сучасної та ефективної системи менеджменту за європейськими зразками. Це, у свою чергу, є необхідною умовою подальшого поглиблення інтеграційних процесів між Україною та країнами європейського простору.

Питання пошуку оптимального мотиваційного механізму діяльності публічних службовців є і сьогодні надто актуальними, передусім, через низький рівень заробітної платні в державному секторі економіки та необхідністю залучення кваліфікованих фахівців у цю сферу.

Ефективна організація роботи державних органів неможлива без розуміння мотивів і потреб службовців, а також правильного використання стимулів до праці. Особливо це важливо сьогодні, коли Україна тільки приступила до реформування системи органів державного управління. Як відзначив директор Дніпропетровського регіонального інституту Національної академії державного управління при Президентові України, доктор наук, професор С. Серьогін: «Очевидно, що особливістю сучасного трансформаційного періоду в державному управлінні є перехідний стан державної служби. Складлося об'єктивне протиріччя між тими вимогами до державної служби, які висувають сучасні суспільні процеси (соціально-політична, економічна, духовна реальність), та існуючим, багато в чому деформованим за радянські часи, стилем мислення державного службовця та формами здійснення ними службової діяльності» [7, с. 113].

Саме тому необхідно вивчати мотиваційний механізм як чинник підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців. Це є необхідною умовою ефективного реформування системи державної служби в Україні.

Чинна система мотивації та стимулювання праці державних службовців в Україні перебуває на достатньо низькому рівні. Проведення чисельних реформ у сфері

державотворення потребує вирішення багатьох проблем, серед яких головними є такі: недостатній рівень оплати праці державних службовців, невідповідність системи державного управління принципам соціального партнерства: недосконалість законодавчої бази; низька матеріально-технічна база забезпечення робочого місця; низький престиж звання «державний службовець»; недосконалість механізму проходження державної служби; практика формального направлення державного службовця на навчання та підвищення кваліфікації; загроза звільнення з посади в результаті зміни політичної еліти, влади в країні; використання атестації державних службовців з метою звільнення тощо.

Зазначені аспекти аж ніяк не стимулюють державного службовця на те, щоб не тільки якісно працювати та вирішувати важкі аналітичні задачі та на їх основі приймати управлінські рішення, а взагалі інколи і просто повноцінно виконувати свої посадові обов'язки.

Теорія доцільної трудової діяльності на сьогодні є методологічною базою наукового забезпечення реформування державної служби. В її основі лежить вчення про подвійну природу праці, загальний закон економії часу та класична теорія потреб Абрахама Маслоу (загальновідома піраміда А. Маслоу). Мова йде насамперед про конкретну та корисну працю, яка створює щось для суспільства та абстрактну працю, обумовлену витратами робочого часу. Тому, якщо виробляти тільки те, що споживається суспільством або має суспільну цінність, та ще й при максимальній економії часу, така праця є доцільною з точки зору користі для суспільства. Ще є власне носій праці, сам працівник як суспільна цінність та індивідуум у громадянському суспільстві. З цієї точки зору праця буде вважатися доцільною, якщо працівник як особистість буде максимально реалізовувати себе в трудовій діяльності через задоволення власних потреб, розвиток природних нахилів та здібностей [5, с. 113].

Перш ніж перейдемо до розгляду напрямків мотивації та стимулювання праці державних службовців, визначимо, чи тотожні ці поняття за своєю сутністю, або все ж такі мають відмінності.

Так, під мотивацією Дж. Гиллсдорг розуміє систему стимулів і заохочень, яка спонукає державного службовця до як найповнішої реалізації особистого потенціалу при виконанні повноважень. При цьому слід розглядати мотивацію в контексті класичної системи мотивації А. Маслоу, яка включає у себе п'ять рівнів задоволення потреб людини (фізіологічні; безпеки; належності і причетності; визнання та самоствердження; самовираження), та визначила, яким чином задовольняються ці потреби на державній службі [10].

Окрім класичної системи мотивації А. Маслоу існують і такі теорії мотивації: двофакторна теорія (Ф. Герцберг); теорія набутих потреб (Д. Макклеланд); теорія справедливості (С. Адамс); теорія очікування (В. Врум);

теорія очікувань та справедливості (Портер - Лоулер); теорія існування зв'язку та росту (К.Альдерфер); мотиваційна теорія підкріплення (позитивне підкріплення; відмова від покарання; участь) тощо.

Мотивація є тією рушійною силою, яка базується на задоволенні певних потреб, примушує діяти з максимальним зусиллям для досягнення певних цілей [6].

При цьому нормативно-правовою базою мотивації діяльності спеціальних категорій державних службовців в сфері державного управління, є низка законів, а саме: «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про місцеві державні адміністрації», «Про прокуратуру», «Про дипломатичну службу», «Про Національний банк України», «Про міліцію», «Про службу безпеки України», «Про статус суддів», Митного кодексу України тощо.

Мотивацію державного службовця слід розглядати в контексті класичної системи мотивації. При цьому під мотивацією праці державних службовців слід розуміти систему чинників, що у перспективі можуть задовольнити власні потреби людини, які виникають як в процесі трудової діяльності, так і поза її межами. Головним при цьому постає акцентування на розгляді мотивації саме завдяки внутрішнім мотивам людини, які виникають у свідомості та постають рушійною силою для прийняття певних рішень в процесі діяльності.

Головними складовими мотиваційного механізму є групи стимулів, серед яких можна виділити наступні:

1. Адміністративні стимули - регламентація та контроль діяльності (службовий контракт, атестація, кваліфікаційний екзаме́н, конкурс на заміщення вакантних посад, присвоєння та збереження рангів та категорій, норми службової поведінки);

2. Економічні, або матеріальні стимули - державні соціальні гарантії, матеріальне заохочення, з урахуванням ефективності діяльності;

3. Організаційні стимули - забезпечення професійного удосконалення через освіту (підготовка та перепідготовка, стажування, підвищення кваліфікації, самоосвіта) та службова кар'єра;

4. Соціально-психологічні стимули - моральне заохочення, регулювання між особових і міжгрупових відносин, формування позитивного морально-психологічного клімату в колективі.

Важливу роль при організації діяльності державного службовця грає матеріальна мотивація - це прагнення певного рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя. Матеріальна мотивація трудової діяльності залежить від цілого ряду чинників, а саме: рівня і структури особистого доходу; матеріального забезпечення наявних грошових доходів; дієвості системи стимулів, що застосовуються в організації. Мотивація є важливим фактором результативності роботи. Зв'язок мотивації з результатами праці опосередкований природними здібностями і набутими навичками праці, оскільки мотивація є джерелом діяльності державного службовця.

Безперечно, кожний державний службовець має потребу в змістовній, корисній, цікавій роботі, пристойних умовах праці, проте він хоче досягти перспективного росту, самоутверджуватись, відчувати самоповагу. Отже, трудова мотивація пов'язана як зі змістовністю, корисністю праці, так і з самовираженням, самореалізацією державного службовця. Велику роль у практиці управління персоналом відіграє і статусна мотивація, вона є рушійною силою поведінки, пов'язаної з бажанням державного службовця обійняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати в сфері діяльності, яка вважається суспільно корисною

На своєму робочому місці кожен хоче показати, на що він здатний і що він значить для інших, тому необхід-

ні визнання результатів діяльності конкретного державного службовця, надання можливості приймати рішення з питань, що відносяться до його компетенції, консультувати інших державних службовців.

На робочих місцях варто формулювати світогляд єдиної команди: не можна руйнувати виникаючі неформальні групи, якщо вони не наносять реальної шкоди цілям організації.

Практично кожний має власну точку зору на те, як поліпшити свою роботу. Спираючись на зацікавлену підтримку керівництва, не боячись санкцій, варто організувати роботу так, щоб у державного службовця не пропало бажання реалізувати свої плани.

По тому в якій формі, з якою швидкістю і яким шляхом державні службовці одержують інформацію, вони оцінюють свою реальну значущість в очах керівництва, тому не можна приймати рішення, що стосуються змін у роботі співробітників, без їх відома, навіть якщо зміни позитивні, а також ускладнювати доступ до необхідної інформації. Інформація про якість праці співробітника повинна бути оперативною, масштабною і своєчасною.

Державному службовцю потрібно надавати максимально можливий ступінь самоконтролю.

Більшість державних службовців прагнуть в процесі роботи придбати нові знання. Тому так важливо забезпечувати підлеглим можливість учитися, заохочувати і розвивати їхні творчі здібності.

Кожний державний службовець прагне до успіху. Успіх - це реалізовані цілі, для досягнення яких державний службовець приклав максимум зусиль. Успіх без знання приводить до розчарування, убиває ініціативу.

Одним із основних мотивів у діяльності державних службовців є мотив самоствердження. Почуття власної гідності, намагання самоствердитись у суспільстві, почуття власної значущості стимулює державних службовців до активнішої діяльності. Це особливо є актуальним для молодих державних службовців. Тому важливими заходами мотивації для них на цьому етапі можуть бути:

1) налагодження системи внутрішньої комунікації - обміну інформації на різних рівнях: вертикальній та горизонтальній;

2) організація зворотного зв'язку від керівника, колег і підлеглих після завершення кожної важливої справи;

3) колективне обговорення планів і заходів організації;

4) перехресне навчання службовців і ознайомлення їх з роботою, яка виконується в інших відділах [8, с. 51].

Основним елементом, за допомогою якого здійснюється процес мотивації, є мотив, а при стимулюванні - стимул.

Стимулювання праці - це створення моральних і матеріальних передумов для ефективної та якісної праці. Самі по собі моральні та матеріальні фактори не забезпечують трудову діяльність. Вони лише створюють умови для високоефективної праці. Їх реалізація залежить від самого державного службовця, його потреб та ступеня їх задоволення, освоєння ним мотиваційного середовища.

Під стимулами розуміють форми впливу на людину, її свідомість, що породжують у людини певні мотиви (прагнення, зацікавленість) до тих чи інших дій. у тому числі до того чи іншого веління чи досягнення певних результатів праці. Чим сильніше стимули, тим активніше мотиви, а отже, й діяльність людей. У випадку, коли у свідомості людини цілком відсутні інтереси до тієї чи іншої діяльності, до даного об'єкта стимулювання, то які б стимули не застосовувалися, людина буде до них індивідуально, стимул не будуть мотивувати її до бажаної діяльності [3].

Задоволення державним службовцем своїх потреб є джерелом розвитку особистості. В той же час потреби

державного службовця залежать від рівня його розвитку. Чим вищий рівень розвитку, тим вищий рівень потреб, тим яскравіше виражена мотивація до праці, тим більше прагнення до професійного розвитку незалежно від виду діяльності.

Мотивація - це внутрішні активатори людини до дій, а стимули - зовнішній прояв впливу на людину. Тобто мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів стимулювання державного службовця.

Мотив - це ідеальне уявлення у внутрішньому плані свідомості людини, енергетично насичений образ необхідного, потрібного-значимого предмета.

Стимулювання - це процес впливу на людину за допомогою потрібного- значимого для неї зовнішнього предмета (об'єкта, умов, ситуації і ін.), що спонукає людину до певних дій (перебування в комфортних умовах і ін.) [12, с. 411].

Формування стимулів та збудження мотивів у державних службовців неможливе без розгляду причинно-наслідкового зв'язку особливостей та специфіки роботи державного службовця.

Аналіз наявних тенденцій сучасного соціально-політичного та економічного життя країни свідчить, що процес підтримки системи державного управління в стабільному та дійовому стані є складним і відповідальним, адже існує багато чинників, що дестабілізуюче впливають на систему державного управління, а отже, на систему формування мотивації. В органах державної влади різного рівня головними проблемними чинниками можуть стати порушення виконавської дисципліни та відсутність належного контролю, відсутність чіткої системи планування та моніторингу результатів їх діяльності [9, с. 51].

Важливим кроком в підвищенні мотивації та стимулюванні праці державного службовця стало довготривале прийняття нової редакції Закону «Про державну службу», який вступив в юридичну дію 01.01.2013 р. Вважаємо, що ретельне усвідомлення державними службовцями основних оновлених засад зазначеного закону, значно підвищить якість роботи працівників державних органів влади [1].

Окрім того, керівникам необхідно усвідомити, що застосовувати методи мотивації необхідно комплексно, адже людина характеризується великою кількістю різноманітних мотивів і потреб. Неможливо застосовувати лише один із методів мотивації, необхідно розробити оптимальну систему заходів з підвищення трудової активності з використанням комплексно-цільового підходу. Крім того, слід розуміти, що кожна людина має свою мотиваційну сферу, бажання та прагнення, тому застосування однакових методів мотивації може призводити до різних результатів. Найбільшого ефекту від методів мотивації досягає той керівник, який використовує комплексно-цільовий та індивідуальний підходи до розробки системи мотивації [9, с. 6].

При розгляді системи стимулів та мотивів праці державних службовців необхідно досліджувати світовий досвід з обраної проблематики. Зокрема В.М. Щегорцова зауважує, що такі стимули та мотиви мають включати низку позицій.

По-перше, в основу побудови як вітчизняної, так і більшості зарубіжних систем мотивації праці державних службовців покладено принцип довгострокового перебування на державній службі. Доказом цього є зростання розміру заробітної плати пропорційно стажу державної служби, просування по службі, надання додаткових відпусток та призначення розміру пенсії залежно від стажу державної служби.

По-друге, з цілої низки методів мотивації праці державних службовців вітчизняна система не поступається аналогам зарубіжних країн, наприклад, пенсійне забезпечення, надання грошової допомоги при виході на пенсію та на оздоровлення.

По-третє, доцільним є введення в Україні норми довічної зайнятості державних службовців, як, наприклад, у Франції та Німеччині, що дозволить задовольняти потреби людей у соціальній захищеності та впевненості у майбутньому, а отже, сприятиме підвищенню мотивації вступати на державну службу.

По-четверте, запровадження нового принципу присвоєння чергового рангу шляхом складання кваліфікаційного іспиту, як у Росії та Німеччині, розв'яже існуючі проблеми та незадоволеності серед державних службовців, які мають найвищий ранг у відповідній категорії і не можуть реалізувати своє право на отримання чергового рангу.

По-п'яте, необхідно запровадити досвід Франції у підході до гарантованого кар'єрного росту завдяки професійному навчанню та стажу державної служби. Це дозволить підвищити мотивацію здобувати спеціальну вищу освіту у галузі державної служби та ліквідує незадоволеності серед державних службовців щодо несправедливого кар'єрного росту [9, с. 9].

Дійсно, сукупність стимулів та мотивів є різноманітними. При цьому вдале поєднання стимулів та мотивів надасть синергетичний ефект при поліпшенні праці державних службовців.

З огляду на зазначене пропонуємо розглядати результат стимулювання праці державного службовця як збудження певних внутрішніх мотивів, що виникають від зовнішнього впливу. Необхідно враховувати те, що реакція на конкретні стимули неоднакова у різних людей. Тому самі по собі стимули не мають абсолютного значення або сенсу, якщо люди не реагують на них.

Великий вплив на зниження мотиваційного потенціалу державного службовця визначає ефект «професійного вигорання» - набір негативних психічних переживань, виснаження від тривалого напруження, які пов'язані з інтенсивною міжособистісною взаємодією. «Професійне вигорання» настає за умов, якщо працівник: оцінює свою працю як незначну; не задоволений професійним зростом; зазнає недоліків самостійності; визнає ролеву невідповідність та як наслідок нечіткі вимоги до нього; зазнає перенапруження та недонапруження [4].

Висновки з проведеного дослідження. У цілому підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців за допомогою мотивації відіграють значну роль у системі державного управління, стимулюють до сумлінної та ініціативної праці державних службовців, що призводить до покращення суспільних відносин у нашій державі.

В сучасних умовах розвитку України важливе значення мають ціннісні мотиви особи державного службовця, викликані системою стимулів. Інтегральна категорія ціннісних орієнтацій включає в себе такі важливі критерії, як цінності, інтереси, мотиви, потреби, установки. Інтегруючи у своїй свідомості сукупність цих компонентів, державний службовець одержує певні орієнтації, принципи сприйняття різних життєвих ситуацій і вибору відповідних способів поведінки. Для сучасного державного службовця основною ціннісною орієнтацією має бути постійна спрямованість на впровадження державних інтересів, інтересів громадянського суспільства, забезпечення прав і потреб людини, на досягнення поставлених перед держапаратом соціальних цілей на основі закону. Ця орієнтація і вищезазначені громадянські цінності, які становлять громадянську самосвідомість, мають реалізовуватись не

безпосередньо, а через професійну діяльність державних службовців, шляхом добре спрямованої системи стимулів.

При цьому необхідність використання системи матеріальних та моральних стимулів праці відіграє рішуче значення при збудженні мотивів до ефективної праці державного службовця.

Україні для швидшого створення власної ефективної системи стимулювання праці державних службовців, безумовно, необхідно враховувати позитивний досвід розвинених зарубіжних країн щодо формування мотиваційного механізму діяльності публічних службовців.

#### Література:

1. Про державну службу [Електронний ресурс]: Закон України від 17. 11. 2011 р. № 4050-УІ. - Режим доступу: <http://zakon2.gov.ua/Laui/4050-17/rae>
2. Виханский О. С. Менеджмент: [учебник для эконом. спец.] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - М.: Высшая школа, 1994. - 224 с.
3. Мотивація і стимулювання персоналу підприємства особливості, відзнаки і характерні риси [Електронний ресурс] / О. В. Гуськова // Електронні наукові фахові видання. - 2008. - Режим доступу: <http://tla.pnu.ua/ro/pa1/>
4. Мотивація як інструмент управління персоналом [Електронний ресурс] / О. А. Карабут // Спільнота країн державних службовців України. - 2011. - Режим доступу: <http://kag.gov.ua/108/toivai5iva-uk-in51phtepirgaupshuarezgopaot>
5. Пантюхін В. О. Удосконалення ефективності праці державних службовців в Україні / В. О. Пантюхін, І. В. Подлубна // Вісник СХУ ім. В. Даля. - Луганськ: СХУ ім. В. Даля. - 2011. - № 17 (171). - С. 113-118.
6. Райт Г. Державне управління / Г. Райт - К.: «Основи», 2000. - 109 с.
7. Серьогін С. М. Розвиток законодавства про державну службу на сучасному етапі / С. М. Серьогін // Державна служба в Україні в історичному контексті: проблеми становлення та розвитку. Матеріали науково-практичної конференції. - К.: Головне управління державної служби в Україні. - 2008. - 116 с.
8. Стимулювання виконавської дисципліни у державних службовців: досвід країн ЄС [Електронний ресурс] / В. І. Старков // Публічне адміністрування: теорія та практика. - 2010. - № 1 (3). - Режим доступу: <http://vuyy.pnu.ua/e-joigpa18/PaIp/2010/>
9. Щегорцова В. М. Мотивація праці державних службовців: автореф. дис... к-та наук держ. упр.: 25.00.03 / В. М. Щегорцова. — Дніпропетровськ, 2010. - 22 с.
10. Ойзюк Г. Д. Ж. Уіс. О. И. Віі5пe55 Соттiпcaіoп. Вигт Кiа'е. Ї: Ви Сiпe\$5 Опе Ішiп, 2011. - 584 p.

ГОЦА Н. В.

доцент кафедри історії економічної науки,  
Російський економічний університет імені Г. В. Плеханова

#### ССУДНЫЕ И СОХРАННЫЕ КАЗНЫ - ПЕРВЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КРЕДИТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В РОССИИ

**Анотация:** В статье дается краткий обзор первых государственных кредитных учреждений в России: Ссудных и Сохранных Казен. На основе статистического материала рассказывается об их операционной деятельности, особенностях привлечения свободных капиталов и распоряжения ими в условиях назревающего кризиса феодально-крепостнической системы в первой половине XIX века.

**Summary:** This article provides a brief overview of the first public credit institutions in Russia: BOAK and SAUE KAZEN. Based on statistical data, the article describes their operational activity, especially in terms of capital attraction and disposal in the context of the emerging crisis of the feudal-serfdom system in the first half of the XIX century.

Постановка проблемы/Создание первых кредитных учреждений в России, пришедшее на конец XVIII века, было продиктовано отнюдь не рыночными механизмами зарождающегося капиталистического общества. Они создавались на потребу и для поддержки прежде всего класса феодалов-землевладельцев, базиса существующего абсолютистско-монархического строя. В доказательство этого тезиса и заключается основное задание данной научно-исследовательской работы.

Изложение основного материала исследования/ В 1773 году, при Воспитательных Домах ведомства Опекунства Советов, в Москве и Петербурге были открыты кредитные учреждения, именуемые Казнами: Ссудными и Сохранными, доходы которых должны были поступать на содержание иждивенцев Воспитательных Домов, богаделен, ремесленных училищ и т. п.

Кредитные операции Ссудных Казен ограничивались только выдачей краткосрочных ссуд, на срок от 6 до 12 месяцев, под залог золотых и серебряных вещей или слитков и драгоценных камней, а несколько позднее стали приниматься в залог также одежда, меха и другие ме-

нее ценные бытовые вещи; эти учреждения были известны под названием Ломбардов. Ссудные Казны не имели своих капиталов, и все ссудные операции производились за счет капиталов, получаемых от Сохранных Казен. Если судить по сохранившимся отрывочным сведениям, то можно заключить, что операции Ссудных Казен были незначительны и к концу 30-х годов XIX-го века достигали не многим более 2 млн. руб. серебром в год. Из-за отсутствия собственных капиталов, в связи с ограниченностью клиентуры и характера залоговых ценностей, Ссудные Казны не играли заметной роли как кредитные учреждения, они оказывали только временную помощь жителям обеих столиц в их бытовых нуждах, предоставляя более дешевый кредит по сравнению с ростовщическим кредитом. [5, с. 282-284; 2, с. 6-7; 6, с. 18]

Совершенно иное положение было в Сохранных Казнах, которые имели в своем распоряжении крупный капитал и вели самостоятельные пассивные и активные кредитные операции. От момента учреждения и до ликвидации их в 1859 году количество Казен не увеличилось. Не было создано также ни одной провинциальной конторы, поз-



*Наукове періодичне видання*

***Кримський економічний вісник***

*Науковий журнал*

#2 (03) грудень 2012

Частина I

Адреса редакції:

95015, Україна, АРК, м. Сімферополь, а/с 376

тел.: +38 066 789 81 25

E-mail: [office@esopotis5.com.ua](mailto:office@esopotis5.com.ua)

Підписано до друку 25.04.2013 р. Формат 60x84/8.

Папір офсетний. Друк на дуплікаторі. Ум. друк. арк. 38,82.

Тираж 150 прим. Зам. 2504-13.

Видавництво: ТОВ «Видавничий дім «Гельветика»

73034 Україна, м. Херсон, вул. Паровозна 46а

E-mail: [tailbox@peius.com.ua](mailto:tailbox@peius.com.ua)

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: ДК № 4392 від 20.08.2012 р.