

орієнтованого підходу. Це стане причиною сприяння досягненню та поліпшенню економічних результатів, а зрештою – у створенні більш справедливого і рівноправного суспільства та усуненні гендерних розривів.

1. ЗАКОН УКРАЇНИ “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561)– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
2. ABC of women workers’ rights and gender equality (Second edition) (ISBN 978-92-2-119622-8), Geneva, 2007;– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf
3. Методичні рекомендації щодо застосування гендерно орієнтованого бюджетування для головних розпорядників коштів державного бюджету в Україні, затверджені наказом Міністерства фінансів від 02.01.19 р. № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>
4. The Global Gender Gap Report 2018 – World Economic Forum – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
5. Квенрін Водон та Бенедикт де ла Брієр «Гендерна нерівність не лише обмежує права і можливості значної частини людства, а й стоїть на шляху економічного розвитку» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://voxukraine.org/uk/ne-lishe-neetichnoskilki-koshtuye-genderna-nerivnist-dlya-ekonomiki>

Олеско Надія

Науковий керівник – асист. М.К. Хім

СУЧАСНА РЕФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ФІНАНСОВУ СТАБІЛЬНІСТЬ КРАЇНИ

Українська система державної служби успадкована з часів СРСР. Вона ще ніколи не зазнавала жодних значних змін після того, як держава отримала незалежність.

Компетенція центральних органів влади охоплює розвиток державної політики, управління державною власністю, контроль за дотриманням стандартів і надання державних послуг.

Ключова ідея реформи – різні завдання мають бути розподілені між різними державними органами[1].

Державні агентства мають управляти державною власністю, державні служби – надавати послуги, державні інспекції – здійснювати моніторинг, а центральні органи влади повинні зосереджуватися виключно на розробці державної політики.

Стратегія була створена у співпраці з європейськими експертами з державного управління та базується на Принципах публічного адміністрування ЄС. Рекомендації та аналіз цих принципів було покладено в основу цього документа, а також нового закону "Про державну службу", ухваленого Верховною радою в грудні 2015 року [2].

Усхем посадових окладів на посадах державної служби за групами оплати праці з урахуванням юрисдикції державних органів у 2019 році уже відсутні звичні розміри посадових окладів. Натомість введені коефіцієнти співвідношення до мінімального посадового окладу[3].

Посадові оклади на посадах державної служби за групами оплати праці з урахуванням юрисдикції державних органів визначаються шляхом множення мінімального розміру посадового окладу групи 9 у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, який становить 2 розміри прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на 1 січня 2018 року, на відповідний коефіцієнт. У разі коли посадовий оклад визначений у гривнях з копійками, цифри до 4,99 відкидаються, від 5 і вище – заокруглюються до 10 гривень (крім мінімального розміру посадового окладу групи 9)[4].

Таблиця 1

Коефіцієнти співвідношення мінімального посадового окладу за посадами державної служби

Найменування посади державної служби	Група оплати праці	Коефіцієнти співвідношень до мінімального розміру посадового окладу
1	2	3
Керівник державного органу		6,81(24 000)
Перший заступник керівника державного органу		6,24(21 990)
Заступник керівника державного органу		5,68(20 020)
Генеральний директор директорату, директор генерального департаменту, Генеральний директор Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції,		4,12(14 520)
Керівник департаменту, головного управління, служби		4,12(14 520)
Керівник апарату місцевої держадміністрації		
Керівник самостійного управління, служби		3,46(12 190)
Керівник самостійного відділу, служби		3,26(11 490)
Завідувач самостійного сектору		2,84(10 010)

1	2	3
Заступник керівника директорату, Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції		3,32(11 700)
Заступник керівника департаменту, головного управління, служби, заступник керівника апарату місцевої держадміністрації		3,32(11 700)
Заступник керівника самостійного управління, служби		3,15(11 100)
Заступник керівника самостійного відділу, служби		3,04(10 710)
Керівник головного управління у складі директорату		3,26(11 490)
Керівник управління у складі департаменту, головного управління, служби		3,15(11 100)
Заступник керівника управління у складі департаменту, головного управління, служби		3,01(10 610)
Керівник експертної групи у складі директорату, генерального департаменту, Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції		2,84(10 010)
Керівник відділу у складі департаменту, головного управління, служби, самостійного управління		2,84(10 010)
Заступник керівника відділу у складі департаменту, головного управління, служби, самостійного управління		2,55 (8 990)
Керівник експертної підгрупи у складі експертної групи директорату, Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції		2,5 (8 810)
Завідувач сектору у складі департаменту, головного управління, служби, самостійного управління та відділу		2,5 (8 810)
Державний експерт, державний експерт директорату, генерального департаменту, Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції		2,3 (8 110)
Головний спеціаліст державного органу		2,27 (8 000)
Провідний спеціаліст державного органу		1,79 (6 310)
Спеціаліст державного органу		1,65 (5 810)

**Джерело: Постанова Кабінету Міністрів про «Питання оплати праці працівників державних органів»*

Якщо виходити із норми про визначення посадових окладів із прожиткового мінімуму на 01.01.2018, тоді мінімальний посадовий оклад держслужбовців має складати із 01.01.2019: 1762 грн x 2 = 3524 грн.

У бюджетній декларації на 2020 рік передбачено, що мінімальна зарплата становитиме 4723 грн, що на 13,2% більше, ніж у 2019 році.

З 1 січня 2019 року набрали чинності норми Закону України «Про державну службу» щодо впорядкування структури оплати праці державних службовців: обмеження розміру премії становить 30%, що дасть змогу посилити роль посадового окладу як основної складової частини заробітної плати, фонд преміювання становить 20% загального фонду посадових окладів за рік, що також зменшує ризики суб'єктивізму, мінімальний розмір посадового окладу спеціаліста районного рівня не може бути менше двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб (не менше 3524 грн)[1].

Передбачено встановлення керівниками додаткових стимулюючих надбавок працівникам до кінця 2019 року як більш стабільних виплат у порівнянні з щомісячними преміями.

Там же наголошували: якщо виходити із норми про визначення посадових окладів із прожиткового мінімуму на 01.01.2018, тоді мінімальний посадовий оклад держслужбовців має складати із 01.01.2019: 1762 грн x 2 = 3524 грн. Хоча якби не таке обмеження, то він мав би складати: 1921 грн x 2 = 3842 грн.[5].

Щодо ефективності роботи державних службовців – є багато невирішених питань. Конкурентоспроможність держави Україна напряму залежить від ефективності роботи державних установ, в тому числі і тому, що саме державні установи (міністерства та інші органи виконавчої влади) формують і реалізують державну політику в таких соціально-важливих сферах, як розвиток підприємництва та ведення бізнесу, освіти, науки, розвитку інфраструктури, залучення інвестицій, подолання корупції, безпека, захист довкілля і в багатьох інших сферах, які разом визначають конкурентоспроможність держави, безпеку, добробут її громадян та рівень розвитку людського капіталу країни.

Тим часом серед державних службовців та політиків існує хибне переконання, що ефективність та якість роботи працівників напряму залежить від рівня їх оплати праці. «Дайте нам високу зарплату і ми будемо ефективно працювати» – часто саме до такої формули мотивації зводиться завдання реформи державної служби словами багатьох чинних чиновників. Але високі заробітні плати потрібно платити не за посади або компетенції, а за конкретні результати.

У випадку із державною службою, якщо заробітна плата є «достойною та ринковою», можна вважати, що загалом за великим рахунком наразі точно не можна стверджувати, що причиною неефективної роботи державних органів є низька заробітна плата. Цінні кадри не з системи досі бояться йти на держслужбу, оскільки розуміють, що там досі панує бюрократія[6].

Реформування заробітної плати державних службовців є важливим елементом фінансової стійкості країни, адже фінансова стійкість країни характеризується поточним фінансовим станом та стійкістю фінансових установ країни та їх контрагентів із сектору корпорацій та сектору домашніх господарств.

Україна знаходиться у періоді важливих реформаторських змін, що своїм чином на пряму впливають на фінансову стійкість країни на поточний момент та майбутні періоди розвитку держави у першу чергу. Це є

важливим елементом, адже при стійкому розвитку держави у країні розвиваються підприємства, збільшуються інвестиційні вливання та забезпечуються стабільність розвитку усіх секторів економіки, що робить країну привабливішою на світових ринках та при сучасній глобальній конкуренції між країнами.

Проведення даних реформ є важливим показником. А саме реформування в контексті європейської інтеграції є основоположним, при цьому заробітна плата державних службовців є важливим чинником, адже ці люди є ті, хто проводить реформування та від них залежить виконання реформ у державному секторі від якого напряму залежить приватний сектор економіки України. При наявності чинника високої заробітної плати у державній службі зменшиться ризик корупційної складової, що у свою чергу збільшить прозорість та надійність і звісно довіру до держави, що у свою чергу допоможе виведенню бізнесу з «тіньової економіки» та забезпечить державу новими інвестиціями та податковими надходженнями до бюджету країни. Також. Це збільшить мотиваційну складову ефективнішого виконання державними службовцями їх зобов'язань.

1. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про державну службу» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, № 4, ст.43)– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> 2. КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ СТРАТЕГІЯ «Реформування державного управління України на період до 2021 року» від 24 червня 2016 р. № 474-р – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80?lang=uk> 3. ПОСТАНОВА КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ від 6 лютого 2019 р. № 102 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо впорядкування структури заробітної плати працівників державних органів у 2019 році»–[Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/102-2019-%D0%BF> 4. КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ – ПОСТАНОВА від 18 січня 2017 р. № 15 про «Питання оплати праці працівників державних органів» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF/print> 5. Положення Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 50, ст.400) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19> 6. Сергій Сорока РЕФОРМА ДЕРЖСЛУЖБИ–[Електронний ресурс].-Режим доступу:<https://rpr.org.ua/civil-servic/>

Петіціон Ірина

Науковий керівник – д.е.н., проф. О.О. Другов

ВИКОРИСТАННЯ СПІРАЛЬНОЇ ДИНАМІКИ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

У даній роботі ми розглянемо використання теорії спіральної динаміки в управлінні сучасним підприємством. Радянські методи управління вже не є актуальними, тож у наш час нові підходи в управлінні набувають популярності, серед них відомими є agile-управління, самоорганізація, холакратія, інтегральне лідерство та спіральна динаміка.

Теорія спіральної динаміки на фоні інших теорій є більш цікавою, зручною і ефективною, тому що дає точне розуміння людської взаємодії, кожен рівень дає опис систем цінностей організацій.

має універсальне практичне застосування, вона описує рівні розвитку особистості людини, керівника та організації. Засновник даної теорії стверджує, що все розвивається по спіралі і проходить 8 рівнів управлінських культур, які відповідають кольорам: бежевий, фіолетовий, червоний, синій, помаранчевий, зелений, жовтий, бірюзовий.

Кожний колір має відмінні риси, описує як група людей сприймає світ, яким чином приймають рішення, яким методам керівництва надають перевагу. Всі етапи мають свої характерні якості і особливості.

Не існує організації, яка б чітко мала ознаки якось окремого кольору, адже, він може змінюватися в залежності від окремої ситуації або в процесі розвитку, проте в кожному типі організації є домінуючий колір, який є пізнаваним та яскраво вираженим.

Розвиваючись кожна організація проходить всі етапи. Тож для того щоб успішно управляти компанією, керівник має змогу визначити, завдяки теорії спіральної економіки, корпоративну культуру організації, і приймати ефективне і швидке рішення стосовно майбутнього функціонування підприємства.

Таким чином, ми вважаємо, що завдяки використанню теорії спіральної динаміки керівник та організація можуть зрозуміти на якому рівні вони перебувають та визначити подальші плани розвитку, щоб досягти найвищого етапу.

Знання даної теорії важливі в умовах конкуренції, коли потрібно оперативно реагувати на зміну, генерувати нові ідеї, розширювати власні можливості та досягати поставлені цілі організації.

1. [Електронний ресурс] // Режим доступу:<https://agrokebety.com/spiralna-dynamika-v-upravlinni-kompaniyeu> 2. Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://first-expert.ru/spiralnaya-dinamika/>