

**ТРУДОВЕ ПРАВО;  
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.4.5>

ГОРБАНЬ Т.С.

**ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗМІСТУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ  
ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ****TO CHARACTERIZE THE CONTENT OF INCENTIVES  
FOR EMPLOYEES OF THE STATE TAX SERVICE**

Актуальність теми статті полягає в тому, що забезпечення ефективного функціонування Державної податкової служби, особливо в умовах трансформаційних процесів, які нині тривають в організаційній структурі цього відомства, є неможливим без створення необхідних умов для здійснення трудової діяльності працівників цього центрального органу виконавчої влади. Досягти цього можливо через систему стимулювання. Саме наявність стимулювання дає можливість працівнику Державної податкової служби реалізувати себе як особистість та професіонала. Розкриваючи зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби, необхідно звернути увагу на такі взаємопов'язані наукові категорії, як мета, завдання та функції. У статті акцентується увага на тому, що зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби найбільш доцільно розкривати через три взаємопов'язані наукові категорії – мету, завдання та функції стимулювання. З'ясовано, що метою стимулювання є створення внутрішніх мотивів у працівників Державної податкової служби здійснювати свою трудову діяльність. Наголошено, що мета стимулювання має подвійний характер. Відповідно до мети сформульовано завдання відповідної діяльності. До ключових функцій стимулювання праці працівників Державної податкової служби віднесено: виробничу, управлінську, морально-виховну, економічну, соціальну та політичну функції. Зроблено висновок, що стимулювання праці працівників Державної податкової служби, безумовно, є надважливим складником їх трудової діяльності, адже саме за допомогою системи стимулювання вбачається можливим підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника шляхом створення у нього внутрішніх позитивних мотивів для більш якісного виконання своїх посадових обов'язків. До того ж система стимулювання є додатковим важелем для роботодавця (в особі Державної податкової служби) для проведення більш гнучкої кадрової політики та управління персоналом. Варто також наголосити на наявності додаткових стимулів для державних службовців, престижність цієї професії та лояльність самих працівників.

*Ключові слова: стимулювання, праця, працівник, державний службовець, Державна податкова служба.*

The relevance of the topic of the article is that ensuring the effective functioning of the State Tax Service, especially in the transformation processes currently underway in the organizational structure of this department, is impossible without creating the necessary conditions for employment of employees of this central executive body. It is considered possible to achieve this through a system of incentives. It is the presence of incentives that enables the employee of the State Tax Service to realize himself as

a person and a professional. When disclosing the content of incentives for employees of the State Tax Service, it is necessary to pay attention to such interrelated scientific categories as purpose, tasks and functions. The article emphasizes that the content of incentives for employees of the State Tax Service is most appropriate to disclose through three interrelated scientific categories, in particular: the purpose, objectives and functions of incentives. It is emphasized that the purpose of stimulation is twofold. According to the purpose the tasks of the corresponding activity are formulated. The key functions of stimulating the work of employees of the State Tax Service include: production, management, moral and educational, economic, social and political functions. It was found that the purpose of incentives is to create internal motives for employees of the State Tax Service to carry out their work. It is emphasized that the purpose of stimulation is twofold. According to the purpose the tasks of the corresponding activity are formulated. The key functions of stimulating the work of employees of the State Tax Service include: production, management, moral and educational, economic, social and political functions. It is concluded that stimulating the work of employees of the State Tax Service, of course, is an important component of their work, because it is through the incentive system is possible: first, to increase productivity of each individual employee by creating internal positive motives for better performance of their official duties; secondly, it is an additional lever for the employer (represented by the State Tax Service) to conduct a more flexible personnel policy and personnel management; third, the fact that there are additional incentives for employees, raises the prestige of this profession and the loyalty of employees themselves.

**Key words:** *incentive, work, employee, civil servant, State Tax Service.*

**Вступ.** Забезпечення ефективного функціонування Державної податкової служби, особливо в умовах трансформаційних процесів, які нині тривають в організаційній структурі цього відомства, є неможливим без створення необхідних умов для здійснення трудової діяльності працівників даного центрального органу виконавчої влади. Досягти цього вбачається можливим через систему стимулювання. Взагалі стимулювання праці працівників Державної податкової служби представляє собою специфічну управлінську діяльність, спрямовану на створення зовнішніх моральних та матеріальних передумов для забезпечення виконання працівниками ДПС своїх посадових обов'язків більш якісно та ефективно. При цьому слід підкреслити, що наявність самих стимулів не є гарантією для ефективного виконання ними (працівниками) своїх функцій, вони лише створюють умови для того, щоб державні службовці могли повною мірою, а іноді й вище своїх можливостей та обов'язків, реалізувати свій трудовий потенціал. Саме наявність стимулювання дає можливість працівнику Державної податкової служби реалізувати себе як особистість та професіонал. Розкриваючи зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби, необхідно звернути увагу на такі взаємопов'язані наукові категорії, як мета, завдання та функції.

**Стан дослідження.** Окремі проблемні питання, пов'язані із стимулюванням праці окремих категорій державних службовців, в тому числі і тих, що здійснюють трудову діяльність в органах Державної податкової служби України, у своїх наукових працях розглядали О.В. Чернявська, А.М. Соколова, В.М. Олуйко, О.М. Андрусенко, О.В. Баєва, А.О. Кириченко, М.П. Лукашевич, С.Л. Іванов, І.М. Луценко, Л.Г. Квасній, О.О. Солтисік, В.В. Федішин, П.В. Симонов, А.В. Савченко, Н.В. Овсюк, М.В. Загірняк, О.Г. Стрельченко та багато інших. Втім, попри чималу кількість розробок, в юридичній літературі так і не розкрито зміст стимулювання праці працівників Державної податкової служби.

**Постановка завдання.** Метою статті є розкриття змісту стимулювання праці працівників Державної податкової служби.

**Виклад основного матеріалу.** Починати наукове дослідження необхідно із визначення мети стимулювання праці працівників ДПС. Так, у філософському словнику Л.Ф. Іл'їчова «мета» – це один з елементів поведінки та свідомої діяльності людини, яка характеризує передбачення в мисленні результату діяльності та шляхи його реалізації за допомогою певних засобів. Мета виступає як спосіб інтеграції різних дій людини в деяку послідовність чи систему, як одна з форм детермінації людської діяльності. Аналіз діяльності як цілеспрямованої передбачає виявлення невідповідності між представленою життєвою ситуацією й метою; здійснення мети є про-

цесом подолання цієї невідповідності [1, с. 731; 2, с. 762; 3]. Автори словника також вказують, що найбільш значне в античній філософії вчення про мету розвинув Аристотель, який тлумачив мету як те, заради чого щось існує. Поширюючи уявлення про мету, характерні для людської діяльності, на природу, Аристотель трактував мету як кінцеву причину буття (*causa finalis*). Кант пов'язував мету зі сферою практичного розуму, вільною моральною діяльністю людини; він розрізняв технічні цілі (належать до вміння), прагматичні цілі (належать до блага, складають зміст вчинків) [1, с. 731; 2, с. 762; 3]. О.В. Чернявська та А.М. Соколова доводять, що мета – це детально відпрацьоване, узгоджене, лаконічне формулювання бачення майбутнього; коротке визначення того, який позитивний результат буде отримано від реалізації проєкту; основа тих завдань, на виконання яких буде спрямована діяльність організації; позитивний кінцевий результат, який планується і буде здобутий після вирішення поставленої проблеми [4, с. 17; 5].

Отже, мета – це кінцевий, бажаний результат, якого прагнуть досягти уповноважені суб'єкти під час здійснення конкретної діяльності. Отже, слід погодитись із думкою про те, що категорія мети у вигляді логічної моделі фіксує бажане, до чого людина прагне, що є для неї взірцем у певному виді діяльності, а отже, є активним чинником людської свідомості. Мета тісно пов'язана з засобами її дослідження і має винятково важливе значення для спрямування, організації діяльності, постановки конкретних завдань [6]. Розмірковуючи про мету стимулювання праці працівників Державної податкової служби, варто звернути увагу на те, що наковці вже приділяли увагу цьому питанню. Так, мета стимулювання, на думку О. Рубитель, полягає у тому, щоб зацікавити працівника працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами [7]. «Ціль стимулювання, – пише О.М. Олуйко, – не взагалі спонукати державного службовця працювати, а зацікавити його працювати краще, продуктивніше [8].

Таким чином, наведені вище позиції дають змогу говорити про те, що мета стимулювання праці працівників Державної податкової служби має подвійний характер. Так, з одного боку, метою стимулювання є створення внутрішніх мотивів у працівників ДПС здійснювати свою трудову діяльність більш якісно та результативно, що своєю чергою підвищує рівень загальної задоволеності самих державних службовців, а також забезпечує підвищення їх лояльності до служби. З іншого боку, стимулювання дозволяє забезпечити більш ефективне виконання податковими органами завдань та функцій, які покладаються на них нормами чинного законодавства.

Загальновідомо, що досягненню мети має передувати вирішення конкретних завдань, які у загальному вигляді представляють собою своєрідні мікроцілі. Поняття «завдання» відрізняється від поняття «мета» таким чином: завдання – це мета, досягнення якої бажане до певного моменту часу в межах періоду, на який розраховано управлінське рішення; завдання ж вказує на безпосередню мету, яка піддається кількісній характеристиці [9, с. 214]. За енциклопедичними джерелами, завдання – це наперед визначений, запланований для виконання обсяг роботи, справи тощо; мета, якої прагнуть, тобто те, що хочуть здійснити. Задача визначається як проблема, що підлягає аналізу і розв'язанню [10, с.1588]. Таким чином, проаналізувавши наукові погляди вчених та положення норм чинного законодавства, вважаємо, що ключовими завданнями стимулювання праці працівників Державної податкової служби є:

- забезпечити позитивний вплив на роботу працівників Державної податкової служби;
- підвищити якість та ефективність роботи працівників зокрема та органів ДПС загалом;
- створити гідні умови для життя працівників;
- забезпечити ефективне управління трудовою діяльністю працівників;
- розподілити фінансові ресурси, зокрема фонд оплати праці;
- формувати внутрішню свідомість працівників, створити внутрішні мотиви для більш якісного виконання поставлених перед ними завдань.

Із завданнями стимулювання праці працівників ДПС дійсно пов'язані функції відповідного стимулювання. Вивчення категорії функцій, відмічає Ю.А. Сериков, актуально тим, що дозволяє більш глибоко пізнати певний об'єкт та його властивості. На думку науковця, будь-який об'єкт (в тому числі і соціальний) з одного боку характеризується своєю структурою, елементами з яких він складається, а з іншого боку – властивими йому ознаками. Категорія функції відноситься до вказаних ознак та відповідає на питання: якими властивостями він володіє, як діє у зовнішньому середовищі, як реалізує реалізується. Об'єктивно існуюча залежність між об'єктом і його функціями, дозволяє стверджувати, що без об'єкта функції самостійно існувати не можуть. У цьому сенсі категорія об'єкта завжди є первинною, а категорія функції залежна і вторинна [11, с.78]. У «Тлумачному словнику української мови» за редакцією А. Ів-

чення «функція» – це: 1. Явище, яке залежить від іншого, основного явища і є формою його вияву, здійснення. 2. Завдання, обов'язки, зв'язані з діяльністю, посадою людини» [12, с. 505]. О.М. Андрусенко, виходячи з розуміння філософської категорії «функції» як поєднання трьох основних аспектів: діяльнісного (специфічний спосіб взаємодії з навколишнім світом), сутнісного (розкриття іманентних властивостей і природи системи) та цільового (призначення такої системи в контексті збереження та розвитку системи вищого порядку), вбачає визначення для категорії «функція» – основний напрямок (вид) діяльності певного об'єкта (системи), який об'єктивно сформувався в процесі взаємодії об'єкта із зовнішнім середовищем, характеризує сутність цього об'єкта та його призначення в контексті збереження та розвитку системи, елементом якої він є [13, с. 43; 14, с. 113].

Таким чином, під функціями необхідно розуміти практичний бік застосування стимулювання праці працівників Державної податкової служби. А відтак, на нашу думку, до відповідних функцій необхідно віднести такі:

– виробнича функція. Зміст цієї функції проявляється у тому, щоб забезпечити ефективне використання трудових, а також інших ресурсів Державної податкової служби.

– управлінська функція. Управління – це загальна функція складних організованих систем, спрямована на досягнення належного стану в самій системі та в навколишньому середовищі. Коли йдеться про управління, виокремлюють такі поняття: об'єкт управління, станом якого потрібно управляти; мета управління – бажаний характер поведінки об'єкта управління; система управління, що складається з об'єкта управління та керуючої системи. Управління необхідно для нормального існування та розвитку будь-яких систем: біологічних, технічних, економічних та соціальних. Процеси управління в окремому біологічному організмі відбуваються за складними генетичними програмами. Цей процес стає складнішим, коли йдеться про управління людиною не тільки як біологічним, а й соціальним об'єктом [15]. В контексті представленої проблематики найбільш доцільно звернути увагу на поняття «управління персоналом». свою чергу управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші традиційно пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні – як отримання максимального прибутку [16]. Таким чином, управлінська функція стимулювання праці працівників ДПС передбачає, що за його допомогою вбачається можливим налагодити нормальну роботу персоналу податкових органів, а також забезпечити більш ефективно виконання ними своїх посадових обов'язків.

– морально-виховна функція. Суть цієї функції полягає у тому, щоб за допомогою різних видів стимулів сформувані у працівників Державної податкової служби України позитивні морально-вольові якості, які дозволяють їм реалізувати себе як особистість та професіонала;

– економічна функція. Її зміст проявляється у тому, щоб забезпечити фінансове та економічне благополуччя працівників органів Державної податкової служби, адже більшість видів стимулювання мають саме економічний характер;

– соціальна функція. Соціальна функція стимулювання праці пов'язана з тим, що працівник, займаючи ту чи іншу позицію в системі суспільної праці, забезпечує собі певний комплекс економічних і соціальних благ. Впливаючи на рівень доходів тих чи інших категорій працівників, стимулювання позначається як на професійно-кваліфікаційній структурі виробництва, так і на соціальній структурі суспільства. Водночас стимули у вигляді матеріальних, духовних і соціальних благ виступають додатковим джерелом задоволення широкого спектра потреб працівника і його родини, сприяють розвитку особистісних і професійних якостей [17].

– політична функція. Зміст вказаної функції полягає у тому, що за допомогою стимулювання держава має можливість вплинути на працівників ДПС, сформувані позитивний імідж для роботи у відповідному центральному органі державної влади.

**Висновки.** Завершуючи, хотілося б констатувати, що стимулювання праці працівників Державної податкової служби, безумовно, є надважливим складником їх трудової діяльності, адже саме за допомогою системи стимулювання вбачається можливим: по-перше, підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника шляхом створення у нього внутрішніх позитивних мотивів для більш якісного виконання своїх посадових обов'язків; по-друге, це є додатковим важелем для роботодавця (в особі Державної податкової служби) для проведення більш гнучкої кадрової політики та управління персоналом; по-третє, факт наявності додаткових стимулів для працівників підіймає престижність цієї професії та лояльність самих працівників.

**Список використаних джерел:**

1. Философский энциклопедический словарь / Редкол. : С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. 2-е изд. Москва : Сов. энциклопедия, 1989. 815 с
2. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалев, В.Г. Панов Москва : Сов. Энциклопедия, 1983. 840с.
3. Буга Л.В. Інформаційна безпека в Збройних силах України [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Буга Леся Василівна ; Приват. ВНЗ «Львів. ун-т бізнесу та права». Львів, 2018. 227 с.
4. Фандрайзинг: навч. посіб. Центральноукраїнський регіональний навчальний центр. Партнерство громад фундація «Україна-США» (USAID) 2003. 95 с.
5. Чернявська О.В., Соколова А.М. Фандрайзинг. Навч. посіб. 2-е вид., з доопрац. та допов. Київ : Алерта, 2015. 272 с.
6. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 373 с.
7. Рубитель О. Стимулювання персоналу: чим підтримати «тонус» діяльності працівників. URL: <https://blog.liga.net/user/orubitel/article/32236#:~:text=Під%20стимулюванням%20праці%20розуміється%20засіб,його%20до%20ефективної%20трудової%20поведінки.&text=Мета%20стимулювання%20-%20зацікавити%20працівника%20працювати,ніж%20це%20обумовлено%20трудовами%20відносинами.>
8. Олуйко В.М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : Монографія. Хмельницький : Вид-во ХУУП, 2005. 326 с.
9. Сморгунов Л.В. Государственное управление и политика : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб.ун-та, 2002. 564 с.
10. Великий сучасний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
11. Сериков Ю.А. Процессуальные функции правовых презумпций в гражданском судопроизводстве: диссертация. Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия. 2005. 227 с.
12. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови. Харків : Фоліо, 2002. 540 с.
13. Андрусенко О.М. До питання про зовнішні функції сучасної держави. Наукові записки НаУКМА, тематичний випуск «Юридичні науки», 2006, С. 43–46.
14. Булкат М. Ознаки та поняття зовнішніх функцій. *Юридичні науки*. 2011. № 88. С. 113–115.
15. Баєва О.В. Менеджмент у галузі охорони здоров'я : Навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 640 с.
16. Кириченко А.О. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : підручник / За ред. О.А. Кириченка. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 518 с.
17. Лукашевич М.П. Соціологія праці Навчальний посібник. Київ : Либідь, 2004. 440 с.