

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. URL: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) (дата звернення: 02.09.2013).
4. Європейська соціальна хартія (переглянута 3 травня 1996 року) // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. URL: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) (дата звернення: 02.09.2013).
5. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації: монографія. К.: Знання, 2005. 276 с.
6. Дутка Г. І. Закон у системі нормативно-правових актів України: дис. ... канд. юрид. наук. К., 2003. 195 с.
7. Основні принципи незалежності судових органів, схвалені резолюціями 40/32 та 40/146 Генеральної Асамблеї від 29 листопада та 13 грудня 1985 року [Електронний ресурс]. URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995\\_201](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_201) (дата звернення: 02.09.2013).
8. Бангалорські принципи поведінки суддів від 19 травня 2006 року, схвалено Резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН 27.07.2006 року № 2006/23 [Електронний ресурс]. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_j67](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_j67) (дата звернення: 02.09.2013).
9. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
10. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI // Офіційний вісник України. 2010. № 55/1. Стор. 7. Стаття 1900.
11. Загальна (Універсальна) хартія судді, ухвалена 17 листопада 1999 року Центральною Радою Міжнародної Асоціації Суддів в Тайпеї (Тайвань) [Електронний ресурс]. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_j63](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_j63) (дата звернення: 02.09.2013).
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон від 23.09.1999 № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 46–47 (26.11.1999). Ст. 403.
13. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 52. Ст. 490.
14. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16.10.1996 року № 422 // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 49 (03.12.1996). Ст. 272.

---

УДК 349.2  
ББК 67.405.1

**Рекша Артем Валентинович**, здобувач Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля, м. Київ, Україна

**Рекша Артем Валентинович**, соискатель Восточноукраинского национального университета им. Владимира Даля, г. Киев, Украина

**Reksha Artem Valentynovych**, Researcher of the East-Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl, Kyiv, Ukraine

## ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

#### PROFESSIONAL MOTIVATION AS THE PREREQUISITE OF EFFECTIVE PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE CIVIL SERVANTS

*У статті розкривається сутність і значення професійної мотивації в контексті підвищення ефективності професійної діяльності державних службовців. Розглядається її вплив на формування престижності діяльності державних службовців. Встановлено, що професійна мотивація державного службовця є сукупністю зовнішніх та внутрішніх рушійних сил, які спонукають державного службовця до більш якісного виконання службових обов'язків, визначають її ефективну поведінку та орієнтують на досягнення вищих особистих цілей. Обґрунтовано, що професійна мотивація як передумова ефективної професійної діяльності державних службовців є складною структурою, яка сприяє професійному та кар'єрному розвитку державних службовців, забезпечує відповідну службову діяльність, здійснює справедливу та прозору оплату праці, якісну підготовку фахівців.*

*В статті розкривається сутність і значення професійної мотивації в контексті підвищення ефективності професійної діяльності державних службовців. Рассматривается ее влияние на формирование престижности деятельности государственных служащих. Установлено, что профессиональная мотивация государственного служащего является совокупностью внешних и внутренних движущих сил, которые побуждают госслужащего к более качественному выполнению служебных обязанностей, определяют его эффективное поведение и ориентируют на достижение высших личных целей. Обосновано, что профессиональная мотивация как предпосылка эффективной профессиональной деятельности государственных служащих является сложной структурой, которая способствует профессиональному и карьерному развитию госслужащих, обеспечивает соот-*

*ветствующую служебную деятельность, осуществляет справедливую и прозрачную оплату труда, качественную подготовку специалистов.*

*The article reveals the nature and the value of professional motivation in the context of improving the efficiency of the civil servants' professional activities. Its impact on the establishing of the prestige of civil servants' activity is examined. It is determined that professional motivation of the civil servant is the totality of internal and external driving forces that inspire the civil servant for better performance of his duties, determine his effective behavior and orient to achieving the highest personal goals. It is proved that professional motivation as the prerequisite of civil servants' effective professional activity is a complex structure that contributes to professional and career development of the civil servants, provides for appropriate office activity, fulfills fair and transparent payment, and quality training of specialists.*

*Ключові слова: професійна мотивація, ефективність, професійна діяльність, державні службовці, службові обов'язки, професійний розвиток, службова діяльність, підготовка фахівця, престижність діяльності.*

*Ключевые слова: профессиональная мотивация, эффективность, профессиональная деятельность, государственные служащие.*

*Keywords: professional motivation, effectiveness, professional activity, civil servants (office employees).*

Для ефективного управління державним службовцям потрібне розуміння мотивів і потреб та вірне використання стимулів до праці. У зв'язку з активною діяльністю всіх органів державної влади, формуванням принципів організації державної служби постало питання про формування спеціальних умов для ефективної професійної діяльності державних службовців. Тому для вирішення цього питання, важливо дослідити мотиваційні аспекти діяльності державних службовців, оскільки професійна мотивація є головним фактором тих змін, які відбуваються в організації діяльності державної служби. Разом з тим, на сьогодні питання мотивації державних службовців є мало дослідженим. Метою статті є науково-теоретичне дослідження сутності та ролі професійної мотивації у підвищенні якості та ефективності професійної діяльності державних службовців. Задля досягнення нашої мети передбачається розкрити поняття «мотивація», її складових елементів та роль, яку вона відіграє у професійній діяльності державних службовців.

Питання професійної мотивації як передумови ефективної діяльності державних службовців досліджували такі науковці, як: Н. Ф. Артеменко, І. О. Буцька, І. А. Василенко, П. М. Ігнат'єв, Є. П. Ільїн, Л. М. Карамушка, В. А. Климчук, Н. І. Морозова, М. В. Провоторова та ін. Тим не менш, незважаючи на численність вчених, котрі приділяли увагу даному питанню, дана проблема потребує більш глибокого наукового аналізу.

Метою статті є науково-теоретичне дослідження сутності та ролі професійної мотивації у підвищенні якості та ефективності професійної діяльності державних службовців. Задля досягнення нашої мети передбачається розкрити поняття «мотивація», її складових елементів та роль, яку вона відіграє у професійній діяльності державних службовців.

Досліджуючи питання визначення мотивації, необхідно детальніше розглянути такі поняття, як мотиви, потреби та стимули. Взагалі існує декілька розуміння поняття «потреба». На наш погляд, найкраще визначення, яке найширше відображає зміст поняття «потреба» належить Є. П. Ільїну,

який вважає, що потреба – це відображення у свідомості потреби, яка часто переживається як внутрішнє напруження та спонукає психічну активність, пов'язану із ціле покладанням [1, с. 38].

Різні погляди вчених на сутність мотиву, так як і на визначення потреби, відрізняються. Існує визначення мотиву як предмету задоволення потреби, але це визначення викликає критику у багатьох науковців, тому що предмет задоволення потреб потрібно розглядати як стимул, а не як мотив. Існує визначення мотиву як внутрішньої спонуки, яка усвідомлюється та відображає готовність людини до дій, але розуміння мотиву як спонукання до дії не є цілком вірним, тому що в людини може бути мотивована відмова щось робити [2, с. 224]. Тому, на наш погляд, більш обґрунтованим буде визначення мотиву як внутрішнього психологічного процесу, який спонукає та виконує роль обґрунтування усвідомлених дій та вчинків.

С. Л. Рубінштейн розглядає мотив як основу суб'єкта через його тісний зв'язок зі спрямованістю особистості, його поведінкою та діяльністю загалом: «Включення свідомості в детермінацію людської діяльності породжує специфічний тип детермінації. Детермінація через мотив – це детермінація через значущість явища для людини» [3, с. 288].

Існує два підходи до розуміння поняття мотивації. В першому підході під мотивацією розуміють ряд чинників (мотивів) або мотив ототожнюють з мотивацією. Недоліком тут є те, що мотивацію розглядають як статичне явище. Відповідно до другого підходу мотивація визначається як процес або механізм [4]. Недоліком першого є те, що мотивацію розглядають як статичне явище. Другому ж підходу відповідає розгляд мотивації як процесу формування мотиву.

У сучасній літературі існує багато визначень «мотивації». Ми наведемо деякі з них.

Мотивація – це сукупність зовнішніх та внутрішніх рушійних сил, які спонукають людину до певної діяльності, визначають її поведінку та орієнтують на досягнення особистих цілей. Простіше кажучи – це сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини [5, с. 12]. Мотивація характеризується як процес: а) спрямування дії на досягнення певного блага; б) вибору між мотивованими діями; в) виконання функції саморегуляції на окремих етапах поведінкового акту; г) використання функціональних здібностей; д) аналіз можливого наслідку від дій та оцінка їхнього результату [6, с. 219].

На нашу думку, мотивація державного службовця – це свідомий вибір поведінки, який супроводжується відповідними чинниками, які проявляються у формі стимулів та мотивів.

На основі проаналізованих та наведених визначень потреби, мотиву та мотивації, проаналізуємо мотивацію трудової діяльності. За своїм визначенням трудова мотивація є внутрішнім процесом, який здійснює суб'єкт, тому організація впливає на мотивацію працівників за допомогою стимулів. Таким чином, мотивацію працівника можна зрозуміти як процес створення умов, що регулюють трудові відносини, в наслідок чого в цього працівника виникає бажання працювати якісно та продуктивно, тому що результатом цього є задоволення його потреб.

Вивчаючи особливості управління А. М. Воеділо до основних напрямків управлінської підготовки відніс мотивацію та самовдосконалення, тобто мотивацію до професійної діяльності. Поруч з цим вчений виділив такі напрямки: вивчення психологічної моделі управлінської діяльності; підвищення адекватності самооцінки людських якостей, які

потрібні для ефективного управління; наявність у державних службовців навичок психічної саморегуляції; зростання компетентності у спілкуванні; підвищення обсягу психологічної підготовки [7, с. 21]. Ми погоджуємося з думкою автора та хочемо відмітити те, що якщо в працівника не буде мотивації, то він не зможе досягти успішного кар'єрного зросту. За мотивацією, на нашу думку, слідує самовдосконалення, адже коли особа прогресує, тобто досягає чогось більшого, здобуває певний досвід, вона вдосконалюється як професіонал.

У літературі, яка присвячена дослідженню професійної діяльності державних службовців виділяють два підходи для визначення засобів та форм вивчення і розвитку їх професійної мотивації та компетенції. Відповідно до першого підходу керівники державних служб та відомств виступають як певний феномен з їхніми професійними відмінностями, який стає об'єктом науки. Основним методом роботи виступає тестовий метод з інтерпретацією результатів та визначенням феноменологічних характеристик професійної діяльності державних службовців. Винятком лише стало проведення широких досліджень за допомогою стандартизованих методів [8, с. 136].

В другому підході щодо здійснюваної роботи, кінцевою метою є проведення будь-яких змін. Методи і форми роботи з персоналом носять активізуючий діяльність працівників характер. Часто для цієї мети застосовують комплекс діагностичних, організаційних, активізуючих методів. Метод вивчення професійної компетентності та мотивації працівників направлені на те, щоб швидше і точніше знайти людей, які відповідають спеціальним вимогам посади вже на етапі першої співбесіди [9, с. 198].

Важливим засобом для забезпечення ефективної допомоги державним службовцям для формування мотивації до професійної діяльності є технологічний підхід, призначенням якого є розробка та впровадження спеціальних психологічних технологій, які направлені вирішувати конкретні проблеми. Сьогодні, коли існує безліч технологій, які мають широке використання, серед яких інтенсивно розвиваються і втілюються в життя управлінські технології, що направлені на забезпечення продуктивної діяльності працівників, формування мотивації до професійної діяльності. Вже в процесі використання технологічного підходу важлива роль належить інтерактивним технікам, що забезпечують взаємодію учасників занять та активізацію їхньої пізнавальної діяльності. Інтерактивні техніки, які використовуються для підготовки управлінців, розвитку їхньої мотивації в зарубіжній та національній практиці можна поділити на дві групи: змістовно-сміслові та організаційно-спрямовуючі [10, с. 280].

Одним із головних призначень організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік є залучення учасників заняття до виконання певного завдання, перехід від однієї частини до іншої, а також створення сприятливих умов діяльності для учасників занять та підтримання їхньої активності. Щодо змістовно-сміслових інтерактивних технік, то головною їхньою метою є сприяння вирішенню завдань та основних цілей, які були поставлені перед заняттям (обґрунтування відповідних позицій та функцій, аналіз певних особливостей або аналіз конкретного поняття) [10, с. 282]. Працівники повинні бути впевненими, що в тому випадку, якщо вони досягнуть поставлених перед ними цілей виразиться для них позитивним результатом. Тому, підвищення мотивації працівника відбувається за рахунок усвідомлення ним важливості своєї роботи. Існує декілька способів, за допомогою

яких можна вплинути на усвідомлення важливості працівником поставлених перед ним цілей. Зокрема, якщо пов'язати результативність роботи організації з результативністю роботи всіх працівників. Також, відповідно до теорії мотивації до державної служби затверджується, що державні службовці можуть сприймати цілі як важливі, в тому випадку якщо вони суспільно корисні, а з іншого боку – державні службовці високо цінують служіння народу [11, с. 31].

Б. Райт провів емпіричне дослідження гіпотез теорії постановки цілей за допомогою даних обстеження працівників державних органів США, результати якого свідчили про те, що підвищення мотивації державних службовців буде досягнуто в тому випадку, якщо працівники державних органів будуть усвідомлювати всю важливість цілей та здатність їх досягти. На усвідомлення працівниками важливості поставлених перед ними цілей впливає мотивація їх до державної служби. Результати дослідження Б. Райта не підтвердили впливу оплати праці на мотивацію службовцями. З однієї сторони, цей результат протирічить гіпотезам, що лежать в основі теорії очікування, з іншої даний результат відповідає гіпотезі теорії мотивації до державної служби. це означає, що державні службовці більше цінують можливість служити народу, ніж отримання грошової винагороди [11, с. 33]. Тому, ми вважаємо, що питання вимірювання мотивації є дуже складним, і на сьогодні не існує єдиного підходу до аналізу мотивації праці.

Під час реалізації професійної мотивації діяльності державних службовців центральне місце віддається організаційній культурі, тому що дуже важливо, як поведінка працівників ведеться, чи відповідає робота потребам, цінностям та очікуванням співробітників. На думку Н. В. Провоторової на рівень організаційної культури певним чином впливає рівень психологічної культури, психологічної підготовки як начальників різних рівнів, так і підлеглих. Поняття «культура» є сферою духовного життя людини та вміщує в себе результати її професійної діяльності, які в ній виділяються: навички, знання, уміння, інтелект, моральний розвиток, етична свідомість особистості. Формування навичок етичних взаємовідносин та етичної поведінки, а також сучасні технології розвитку моральної свідомості спрямовані на здобуття здібностей та навичок щодо визначення рівня сформованості своєї моральної свідомості; визначення головних кроків здійснення етичного вчинку; здійснення морального вибору та його застосування до вирішення етичної проблеми; вміння оцінити колег у типових ситуаціях професійної діяльності; вміння визначити перешкоди, які заважають у формуванні етичних відносин у колективі; розробка вірних шляхів у побудові етичних взаємин з іншими людьми [12, с. 230]. Цілком підтримуємо зазначеного автора, тому що й справді дуже важливим є атмосфера, яка перебуває в колективі. Тому що вона має великий вплив на організацію та діяльність працівників державних органів та й інших приватних структур.

У свою чергу, професіоналізм державних службовців формується за допомогою спеціальних вмінь, навичок та знань, тобто компетентності особи. Компетентність – це ступінь професійного досвіду, який притаманний кадрам управління в рамках конкретної посади [13, с. 208]. Компетентність державного службовця – це рівень його психологічного, інтелектуального та функціонального стану, який характеризує певні сторони його професійної діяльності, та визначає у своїй єдності професіонала. Сюди також відноситься високий рівень знань з фаху у відповідній галузі чи сфері діяльності, вміння прогнозувати та аналізувати

розвиток ситуацій та вирішувати проблеми за допомогою здобутих на практиці знань [14, с. 96].

Мотивація праці державних службовців починає формуватися до початку трудової діяльності. Вона проявляється через особисту участь у трудовій діяльності, через засвоєння норм трудової моралі, етикету. В цей час, у державних службовців формується система цінностей праці та розвиваються особисті трудові якості, такі як: дисциплінованість, відповідальність, любов до праці, ініціативність тощо.

Мотивація трудової діяльності державних службовців почала часто розглядатися, тому що в цій сфері виникло багато проблем. Зокрема, це проблема корупції, яка вже давно існує у функціонуванні державної служби, яка створила за чималий період часу погану репутацію службовців, що викликає недовіру народу та знижує престиж державної служби.

Значною мірою стимулює діяльність державних службовців рівень заробітної плати, яка складається з посадових окладів, премій, доплат за ранги, надбавки за вислугу на державній службі та інші надбавки [15]. Тим не менш, вирішення питання корупції можливе шляхом підняття заробітної плати державним службовцям, чим забезпечений буде їх гідний рівень життя. Статус державної служби набудуватиме престижності, якщо державна влада користуватиметься пільгами у більшій мірі і буде забезпечена вищими заробітні плати.

Сьогодні в Україні існує система професійного розвитку державних службовців, але вона потребує вдосконалення. Стимулюючим фактором у підвищенні професійного розвитку громадян є вимоги, які до них ставляться для того, щоб обіймати ту чи іншу посаду на державній службі. Тому, відповідно до Закону України «Про державну службу» підвищення кваліфікації для державних службовців є обов'язковим, а тому здійснюється постійно, як правило, це відбувається не рідше п'яти років, адже це є однією з підстав просування по службі. Стимулювання трудової діяльності передбачає створення спеціальних умов, за яких праця виступає достатньою та необхідною умовою для задоволення потреб державного службовця та формує в нього мотив до праці. Стимулювання праці буде ефективним тільки тоді, коли органи управління навчаться підтримувати такий рівень праці, за який отримують гроші [16, с. 47], адже метою стимулювання є зацікавленість державного службовця працювати краще, продуктивніше, якісніше.

Зміни, які сьогодні відбуваються в органах державної влади, особливо в їх кадровому апараті, до якого вимагаються високий рівень професіоналізму та психологічної культури, потребують кращого врегулювання, тому варто приділити увагу емоційному інтелекту як психологічному явищу, яке відіграє важливу роль у формуванні особистості державного службовця.

Отже, зазначене вище свідчить про прагнення державних службовців до самовдосконалення, професійного росту та потребу в задоволенні від роботи. Державні службовці приносять користь суспільству, задовольняючи потреби громадян. Тим не менш, незручність та невдоволення їх полягає у недостатньому рівні оплачуваності їх суспільно важливої діяльності. Матеріальних засобів не вистачає, щоб утримати на належному рівні сім'ю та задовольнити потреби відпочинку.

Резюмуючи вищевказане, професійна мотивація державного службовця – це сукупність зовнішніх та внутрішніх рушійних сил, які спонукають державного службовця до більш якісного виконання службових обов'язків, визначають її ефективну поведінку та орієнтують на досягнення вищих особистих цілей.

Отже, як бачимо основними мотивами професійної діяльності державних службовців є мотиви досягнення та визнання успіху в її виконанні, мотиви змісту праці. Але, хоч мотивація до праці державних службовців є важливою, проте недостатньою умовою результативної праці. Вона визначається двома параметрами: зростає за збільшення внутрішніх і зовнішніх винагород та зменшується за підвищення витрат, що супроводжують роботу. Погана якість управління персоналом впливає на те, що працівники можуть мати високу мотивацію, проте їхня продуктивність буде низькою. Таким чином, професійна мотивація як передумова ефективної професійної діяльності державних службовців є складною структурою, яка сприяє професійному та кар'єрному розвитку державних службовців, забезпечує відповідну службову діяльність, здійснює справедливую та прозору оплату праці, якісну підготовку фахівців. Підвищення професійної компетенції і кар'єрного зросту державних службовців за участі мотивації має велике значення в системі державного управління, стимулює до ініціативної та сумлінної праці державних службовців, в кінцевому результаті покращує суспільні відносини в Україні.

## БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК / REFERENCES

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2006. 322 с. / Ilyin E. P. Motivation and motives. SPb.: Piter, 2006. 322 p.
2. Шовгеля О. Мотивація державних службовців: Теоретичні аспекти // Державне управління та місцеве самоврядування. 2012. Вип. 3 (14). С. 223–231.
3. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973. 424 с. / Rubinshtein S. L. Issues of the general psychology. M.: Pedagogics, 1973. 424 p.
4. Locke E. A. A theory of goal setting and task performance / E. A. Locke, G. P. Latham. Englewood Cliffs. 324 p.
5. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.
6. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учеб. для вузов. 3-е изд. М.: Гардарики, 2001. 527 с. / Vikhansky O. S., Naumov A. I. Management: textbook for higher schools. 3-d edition. M.: Gardariki, 2001. 527 p.
7. Восило А. М. Психологічні особливості формування ефективного стилю управління начальників навчальних прикордонних підрозділів: автореферат, 19.00.09: Психологія діяльності в особливих умовах. Хмельницький, 2006. С. 24.
8. Базаров Т. Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации: учеб.-метод. пособие. М., 2000. 159 с. / Bazarov T. Yu. Social-psychological methods and technologies of the company personnel management: textbook. M.: 2000. 159 p.
9. Моргунов Е. В. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Бизнес-школа, 2000. 264 с. / Morgunov E. V. Human resources management: research, evaluation, training. M.: Business school, 2000. 264 p.
10. Карамушка Л. М., Залигіна В. П. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. К.: І-ут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. Ч. 6. С. 275–284.

11. Wright B. E. Service motivation / Paper presented at the 7th National Public Management Research Conference, Georgetown Public Policy Institute / Washington D. C., October 9–11, 2003. P. 24–35.
12. Технології роботи організаційних психологів: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / Наук. зед. Л. М. Карамушка. К.: Фірма «Інкос», 2005. 264 с.
13. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: монографія. Хмельницький: Видавництво ХУУП, 2005. С. 207–211.
14. Державне управління та державна служба: словник-довідник / Уклад. О. Ю. Оболенський. К.: КНЕУ, 2005. 156 с.
15. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3724-ХІІ [Електронний ресурс]. URL: zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 02.09.2013).
16. Озирська С. М. Про доцільність потреби визначення мотивації професійної поведінки державних службовців // Вісник УАДУ. 1997. № 3–4. С. 42–49.

УДК 346.11  
ББК 67.404.91

**Stadnik Iryna Vasylivna,**  
Senior lecturer of the Department  
of the Theory and History of State and Law  
of Donetsk National University,  
Donetsk, Ukraine,  
e-mail: samseasiv@rambler.ru

**Стадник Ирина Васильевна,**  
ст. преподаватель кафедры  
теории и истории государства и права  
Донецкого национального университета,  
г. Донецк, Украина,  
e-mail: samseasiv@rambler.ru

## САМОРЕГУЛИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

### SELF-REGULATION WITHIN SOCIAL REGULATION OF THE BUSINESS RELATIONSHIP

*Статья посвящена характеристике саморегулирования хозяйственных отношений, обоснованию его места и роли в системе их социальной регламентации. Исследованы основные подходы к определению понятия и сущности саморегулирования. Определены признаки саморегулирования, а также характер его взаимодействия с правовым регулированием хозяйственных отношений. Установлено, что рыночное саморегулирование и саморегулирование в специально-юридическом смысле не являются тождественными понятиями, поскольку рыночное саморегулирование имеет внеправовой характер и выступает системой объективных экономических закономерностей, лишенной свойства нормативности. Обосновано, что саморегулирование в специально-юридическом значении имеет локальный характер и является элементом правового регулирования хозяйственных отношений.*

*The paper studies features of the self-regulation of the business relationship, its place and role within social regulation. Main approaches to specifying definition and matter of the self-regulation have been analyzed. Characteristic features of the self-regulation as well as its interaction with legal regulation of business relationship have been defined. It is stated, that the market self-regulation and legal self-regulation are not identical definitions, as the market self-regulation is a non-legislative concept, being a system of objective economical regularities without any features of normative documents. There are good reasons to state, that the self-regulation in special juristic meaning is so far a local thing, being an element of legal regulation of business relationship.*

*Ключевые слова: саморегулирование, хозяйственные отношения, субъекты хозяйствования, законы рынка, признаки саморегулирования, принципы саморегулирования, саморегулируемые организации, правовое регулирование,*

*индивидуальное регулирование, нравственные ценности общества.*

*Keywords: self-regulation, business relationship, economic agent market participants, market law, features of self-regulation, principles of self-regulation, self-regulated organizations, legal regulation, independent self-regulation moral values of society.*

Рыночные преобразования экономики Украины обусловили функциональную и структурную перестройку хозяйственного механизма, появление новых отношений и видов хозяйственной деятельности (например, аутсорсинг, коллекторская и антиколлекторская деятельность и т. д.), что, в свою очередь, повлекло усложнение системы социального регулирования отношений в этой сфере. В этой связи обоснование и разработка проблем регулирования хозяйственных отношений предполагает системный анализ эффективности хозяйственно-правовых механизмов, в частности соотношения правового регулирования и саморегулирования хозяйственных отношений.

Различные аспекты социальной регламентации отношений в хозяйственной сфере уже исследовались в юридической науке. Например, методологию и направления совершенствования правового регулирования хозяйственной деятельности разрабатывал В. К. Мамутов [1], интеграцию форм регулирования в смешанной экономике анализировала С. Т. Капанова [2], саморегулирование как негосударственное правовое регулирование исследовала Ю. Г. Лескова [3] и др.

Однако проблематика социального регулирования хозяйственных отношений не исчерпывается названными и многими другими основательными исследованиями, поскольку усложнение самих хозяйственных отношений, из-