

Деревінський М. П.,
аспірант

Науково-дослідного інституту публічного та приватного права

Місце державних нагород серед публічно-правових стимулів

LOCATION OF PUBLIC AWARDS OVER THE PUBLIC-LEGAL STIMULES

У даній науковій статті визначено місце нагород серед публічно-правових стимулів. Доводиться, що державна нагорода не є видом заохочення – це визнання та вшанування державою видатної заслуги людини, що є звершенням для України, прикладом для суспільства, шануванням для поколінь, а також спонуканням до взірцевої діяльності інших осіб.

Ключові слова: стимул, державна нагорода, заохочення, мотив, мотивація.

В данной научной статье определено место наград среди публично-правовых стимулов. Доказывается, что государственная награда не является видом поощрения – это признание и уважение государством выдающейся заслуги человека, что является свершением для Украины, примером для общества, почитанием для поколений, а также побуждением к образцовой деятельности других лиц.

Ключевые слова: стимул, государственная награда, стимулирование, мотив, мотивация.

This scientific article defines the place of awards among public-law incentives. It is argued that the state award is not a kind of promotion, it is the recognition and honoring of the state of outstanding human service, an achievement for Ukraine, an example for the society, reverence for generations, as well as an incentive for the exemplary activities of others.

Key words: stimulus, state reward, promotion, motive, motivation.

У теорії правового стимулювання парною категорією «потреб» вважають «інтереси» [1, с. 10]. До парності цих категорій у своєму монографічному дослідженні привертає увагу В.М. Шепель. Він вважає, що інтерес є зовнішнім проявом потреби, і тільки разом вони утворюють рушійну силу діяльності, поведінки і вчинків людини. Це проявляється в тому, що людина, будучи зацікавлена в чомусь, за певних умов діє саме у відповідному напрямі. Будь-яка зацікавленість виникає на основі певних потреб людини і необхідності їх задоволення [2, с. 14]. Із психологічної точки зору інтерес є специфічною направленістю особи, яка лише опосередковано обумовлена усвідомленням її суспільних інтересів. Інтерес – це зосередженість на певному предметі, що викликає намагання ближче ознайомитись із ним, глибше його пізнати. Інтерес, потрапивши в людську свідомість, стає мотивом для досягнення цілей [3, с. 210–211; 1, с. 11].

У понятійному апараті теорії мотивації корисно також знати термін «мотиватори», який Е. Кірхлер і К. Родлер пояснюють як фактори, що спонукають до діяльності, сприяють задоволеності. Вони, наприклад, відносять до цих факторів сам процес діяльності, можливість подальшого розвитку і кар'єри [4, с. 33].

Слід також зазначити, що термін «мотивація» є більш широким поняттям, ніж термін «мотив».

Мотиви слід визначати як такі змістовні класи цілей дії, які існують у формі стійких і відносно постійних ціннісних диспозицій «вищого» порядку (вони не відіграють вирішальної ролі в підтриманні функціонування організму, вони не є вродженими, розвиваються тільки в процесі онтогенезу, залежать від соціалізації і, отже, від соціальних норм того середовища, в якій виховувалась особистість. Тобто до поняття мотиву належать не всі класи еквівалент-

ності поведінки. До мотиву не належать ті з них, які, як фізіологічно зумовлені потреби в угамуванні голоду, спраги, потреби в сні, виділенні тощо, хоча і дещо видозмінюються під впливом соціалізації, однак є вродженими і необхідними для підтримання оптимального функціонування організму [5, с. 54]. Поняття «мотив» походить від лат. movere чи motus – приводити в рух, штовхати [6, с. 111].

Існують різні його визначення:

1) внутрішнє бажання людини задовольняти свої потреби; переважно усвідомлені внутрішні спонукання особистості до дії, пов'язані із задоволенням певних потреб;

2) сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність людини та визначають її спрямованість;

3) усвідомлені причини вибору дій і вчинків людини; спонукальні причини дій і вчинків людини;

4) відносно стійкі прояви, атрибути особистості; нужда, що стала настільки актуальною, що вимагає задоволення;

5) внутрішній спонукач діяльності, що надає їй особистісний зміст [7, с. 30];

6) предмет, засіб задоволення потреби;

7) складне психологічне утворення, що спонукає до усвідомлених дій і вчинків та слугує для них підставою (обґрунтуванням);

8) стійка особистісна властивість, яка охоплює потреби, є спонукальною причиною дій і вчинків [8, с. 146];

9) потреба, що досягла такого рівня інтенсивності, що спонукає людину скоювати дії, спрямовані на її задоволення [9, с. 238];

10) засіб, за допомогою якого особистість, що опинилася в тій чи іншій ситуації, пояснює та обґрунтовує свою поведінку, тобто відбиває своє ставлення до ситуації та об'єктів [10, с. 102].

Треба зазначити, що діяльність людини – полімотивована, тобто спонукається групою мотивів, які розміщені в певній ієрархії залежно від їх значущості для неї як у конкретній ситуації, так і у всьому процесі діяльності; ієрархія мотивів змінюється під дією внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на актуалізацію існуючих та формування нових мотивів. Актуалізуючи певні мотиви, змінюючи ієрархію мотивів, залучаючи додаткові сформовані мотиви, можна керувати власною поведінкою, по можливості та за необхідністю – поведінкою іншої людини. Крім того, мотиви можуть бути як усвідомлюваними, так і неусвідомлюваними, відповідно, мотивація поведінки може бути свідомою і не-свідомою. Їх також взаємопов'язують із потребами: усвідомлені потреби стають мотивами, які доцільно класифікувати за видами, залежно від мети, яку ставить перед собою особистість, а не за джерелом виникнення [11, с. 649].

Узагальнюючи вищевикладене, на нашу думку, **мотив** – це усвідомлене чи неусвідомлене спонукання суб'єкта до діяльності, що ґрунтується на задоволенні потреб, інтересів, пристрастей, переконань, ідеологій, ідеалів.

Науковці виокремлюють три способи формування мотивації: нормативний, примусовий та мотивація стимулювання.

Нормативна мотивація – спонукання людини до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічного впливу: переконання, вселяння, інформування, психологічного зараження і т.п.

Примусова мотивація ґрунтується на використанні влади і погрози погіршення задоволення потреб працівника у випадку невиконання їм відповідних вимог.

Стимулювання – вплив не безпосередньо на особистість, а на зовнішні обставини за допомогою стимулів, що спонукають працівника до певної поведінки [12, с. 28; 13].

Стимул (від лат. stimulus – підбурювання, підбивання на щось) – спонукання, ефект якого залежить від психіки людини, її поглядів, почуттів, настрою, інтересів [14, с. 111].

Теорія стимулів має розгалужений зміст. Щодо змісту даного поняття, то існує дуже велика кількість наукових підходів щодо розуміння даного явища.

Н.О. Мазур визначає стимул як зовнішній вплив на діяльність та поведінку індивіда [15, с. 6].

Ю.А. Тихомиров стверджує, що стимул – це завжди зовнішнє спонукання до дії, яке впливає на мотиви поведінки і формує їх... Зовнішній стимул спонукає до внутрішньої саморегуляції поведінки за рахунок того, що особа визнає соціальні цінності та переводить їх у свої власні установки, в мотиви своєї поведінки... Саме вплив права шляхом створення стимулів оптимальним чином відображає правове опосередкування інтересів і активізацію людського фактору [16, с. 10].

Дослідники А.О. Ручка і М.А. Сакада під стимулом розуміють будь-який фактор (предмет, явище, процес), який в тій чи іншій мірі детермінує (спонукає, направляє, підштовхує) поведінку особи. У той

же час автори вказують, що в ролі стимулів може виступати внутрішнє спонукання, яке зумовлене, перш за все, їх потребами та інтересами. Поряд із тим у формуванні внутрішнього спонукання особи суттєву роль відіграють зовнішні обставини [17, с. 57].

Існує концепція, що стимул – це зовнішнє спонукання, що застосовується для якісної реалізації мети.

Усі наведені позиції зводяться до того, що стимули впливають на поведінку суб'єкта, коли вона прагне до максималізації позитивних і мінімізації негативних наслідків, із метою задоволення її інтересів, потреб, ідеологій. Разом із тим не можемо погодитися з твердженням авторів наукової роботи, які стверджують, що «потреби, інтереси, мотиви характеризують стимул, складають комплекс суб'єктивних факторів мотивації поведінки особи (психологічну складову поведінки)» [1, с. 10]. *Задоволення потреб, інтересів, пристрастей, переконань, ідеологій, ідеалів – це спонукання суб'єкта до діяльності, в основі якої лежить мотив.* Підкреслимо, що стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею [18, с. 64]. Тобто саме мотив визначає напрямок та сутність діяльності, яка, використовуючи певні стимули, реалізує його. Отже, стимули зацікавлюють особу, спонукають до здійснення суспільно корисної і соціально активної правової поведінки, яка в результаті перевищує законодавчо закріплені вимоги [19, с. 168].

Не можна погодитися з позицією Н.В. Овсяк, що стверджує, що стимулювання та мотивація – це не одне й те ж. Мотивацію, на наш погляд, слід розглядати на індивідуальному рівні кожного окремого працівника, який має свої власні мотиви до трудової діяльності. Стимулювання – це більш загальний термін, який використовується загалом до всього трудового колективу, може мати різні форми та методи застосування. Система стимулювання працівників приносить результати на рівні підприємства [20, с. 315]. *Саме мотивація спонукає до вироблення системи стимулів, що задовольняють мотивацію окремо взятого суб'єкта і будуть сприяти підвищенню рівня праці. За допомогою стимулів можна посилити мотивацію.*

Отже, **стимули** – це зовнішній поштовх до використання потенційних можливостей діяльності суб'єкта з метою реалізації цілі. Стимули виконують роль інструментів впливу, що викликають дію певних мотивів.

Стимули формуються на трьох основних рівнях [21]: на ринку, на рівні окремої організаційної культури та державної ієрархії.

Різновидами правових стимулів є **пільги та заохочення**. Правовим пільгам притаманні такі ознаки:

1) вони супроводжуються більш повним задоволенням інтересів суб'єктів, полегшенням умов їх життєдіяльності, що обов'язково повинно здійснюватися у межах суспільних інтересів, а за умови їх встановлення законодавець ставить мету – соціально захистити, покращити становище окремих осіб, перевести процес задоволення їх інтересів до більш сприятливого режиму;

2) вони являють собою виняток із загальних правил, відхилення від єдиних вимог нормативного характеру, виступають способом юридичної диференціації статусу особи залежно від її поведінки;

3) вони виступають правомірними винятками, законними вилученнями, які встановлюються компетентними органами в нормативних актах у відповідності до демократичних процедур правотворчості;

4) якщо пільга – це правомірне полегшення, то привілей – негативне відхилення, яке не встановлене законодавством, часто неправомірне та покликане поліпшувати становище одних осіб за рахунок інших [22, с. 649].

Поняття успішного і сумнінного виконання трудових обов'язків є оціночним, але водночас до таких працівників можна віднести тих, які мають високу продуктивність праці, позитивні результати у своїй трудовій діяльності. Факт про успішне і сумнінне виконання трудових обов'язків працівником визнає власник або уповноважений ним орган. Система, умови і порядок надання пільг встановлюються на локальному рівні. Система пільг, що встановлюються на підприємстві, періодично оновлюється, оскільки в першу чергу вона повинна задовольняти потреби працівників [23, с. 7].

Пільги, з одного боку, встановлюються для тих суб'єктів, конкретні інтереси яких у рамках загальних правил не можуть одержати належного забезпечення та захисту, оскільки вони характеризуються певними особливостями (стан здоров'я, вік, стать тощо) чи знаходяться у специфічних умовах (виконання обов'язків у зоні відчуження внаслідок аварії на ЧАЕС; професія, яка потребує скороченого робочого дня, більш тривалої, ніж звичайна, щорічної відпустки тощо). З іншого боку, пільги надаються тим суб'єктам, у соціально корисній діяльності яких зацікавлена держава, суспільство в цілому [24, с. 176].

Правове заохочення – це юридично обґрунтоване, нормативно регламентоване схвалення праці та поведінки суб'єкта, в результаті чого для нього наступають сприятливі наслідки.

Виокремлюють такі ознаки заохочень:

1) вони пов'язані із заслуженою поведінкою. Заслуга – це сумнінний правомірний поступок, пов'язаний із «зверхвиконанням» суб'єктом своїх обов'язків або з досягненням ним загальноновизнаного корисного результату, який виступає підставою для застосування заохочення;

2) заохочення пов'язано з добровільним вчинком;

3) заходи заохочення юридично схвалюють позитивні дії, виступаючи формою винагороди з боку суспільства та держави;

4) заохочення є взаємовигідним як для суспільства, так і для особи, яка заохочується;

5) заохочення є досить дієвим юридичним стимулом [22, с. 657].

У науковій літературі та законодавстві стверджується, що найвищою формою заохочення є державна нагорода.

У певних випадках зазначається, що заохочення характеризується шляхом публічного визнання заслуг. Де заслуга – це вчинок, діяльність, гідні поваги, загального визнання, високої оцінки. В.М. Кудрявцев визначив заслугу як вчинок, який перевищує звичайні вимоги і виражає відповідальне ставлення до свого обов'язку [25, с. 238]. П.О. Сорокін писав, що для кожного з нас «заслуженими» є акти (як свої, так і чужі), які, по-перше, не суперечать нашим «обов'язковим» шаблонам, по-друге, виходять за свою «добродесність» за рамки «обов'язку», в силу цього вони добровільні, і ніхто не може претендувати на них, і так само виконуючий їх не усвідомлює себе «зобов'язаним» виконати їх [26, с. 119]. У Кодексі законів про працю (ст. 146) встановлено, що особливими трудовими заслугами є трудова активність працівника з такими результатами, які мають значення не тільки для підприємства, в якому він працює, а й для держави в цілому [27]. Ознака заслуги є основною ознакою відмежування заохочень від пільг.

Разом із тим вчинок – це важлива за своїм значенням дія, здійснювана у важких, небезпечних умовах, що має героїчний, самовідданий зміст, а також самовіддана діяльність, поведінка, викликана глибоким почуттям.

Не може особа, що вчиняє діяння у важких та небезпечних умовах або сповнена глибокими почуттями та здійснює самовіддану діяльність, мотивуватися публічним визнанням або отриманням заохочення. Її спонукають до діяльності інші мотиви, наприклад, любов до Батьківщини, людяність, почуття обов'язку. Тобто суб'єкт, вчиняючи корисну дію, передбачає можливість настання сприятливих наслідків у вигляді загальноновизнаного корисного результату і бажає їх настання для загального блага. Виконання особою будь-якої діяльності базується на внутрішніх переконаннях особи, його принципах, вихованні, вимогах часу, людських інстинктах.

Саме тому, вважаємо, **державна нагорода не є видом заохочення – це визнання та шанування державою видатної заслуги людини, що є звершенням для України, прикладом для суспільства, шануванням для покоління, а також спонуканням до взірцевої діяльності інших осіб.**

ЛІТЕРАТУРА:

1. Каложний Р.А., Лапка О.Я., Пікуля Т.О. Правові стимули в механізмі правового стимулювання. К.: «МП Леся», 2013. 204 с.
2. Шепель В.М. Стимулирование труда (психологический аспект). М.: «Экономика», 1969. 88 с.
3. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1972. 165 с.
4. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. Харьков: Издательство «Гуманитарный центр», 2003. 144 с.
5. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: 2-е изд. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.
6. Кислюк О. Співвідношення понять «мотив», «стимул», «потреба» та інтерес до навчання. Соціальна психологія. 2004. № 5. С. 109–118.

7. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала. К.: МАУП, 2002. 248 с.
8. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управления: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568 с.
9. Котлер Ф., Армстронг Г. Основы маркетинга / Пер. с англ. 9-е изд. М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. 1200 с.
10. Тимош І.М. Економіка праці: навч. посібник. Тернопіль: Астон, 2001. 347 с.
11. Варій М.Й. Загальна психологія: підр. [для студ. вищ. навч. закл.]. К.: Центр учбової літератури, 2009. 1007 с.
12. Баранцева С.М. Нематеріальна мотивація персоналу підприємства // Збірник наукових праць: [Гол. ред. Комарницький І.М.]; Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут. Хмельницький: Вид. «Аспект». 2011. № 2. С. 26–31.
13. Полюк В.С. Формування мотивації у процесі професійної підготовки персоналу прикордонного відомства. URL: file:///C:/Users/hp/Downloads/Znpkhist_2012_6_32.pdf.
14. Кислюк О. Співвідношення понять «мотив», «стимул», «потреба» та інтерес до навчання. Соціальна психологія. 2004. № 5. С. 109–118.
15. Мазур Н.О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». Львів, 2004. 21 с.
16. Тихомиров Ю.А. Закон, стимулы, экономика. М.: Юристь 1989. 132 с.
17. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. Киев: Изд-во «Наукова думка», 1988. 223 с.
18. Колот А.М. Мотивация персонала: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
19. Тихонравов Ю.В. Основы философии права. Учебное пособие. М.: Вестник, 1997. 608 с.
20. Овсяк Н.В. Мотивация та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку. Інноваційна економіка. 2014. № 4. С. 314–320.
21. Величко О.П. Наукове пізнання менеджменту: Текст лекцій. Дніпропетровськ: ДДАУ, 2004. 20 с.
22. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М.: Юристь, 1997. 672 с.
23. Методичні рекомендації на тему: «Заохочення працівників: поняття, види та порядок застосування».
24. Актуальні проблеми теорії держави та права: навч. посібник (за вимогами кредитно-модульної системи навчання) / Є.В. Білозьоров, Є.О. Гіда, А.М. Завальний, А.О. Осауленко, Т.О. Пікуля; за заг. ред. Є.О. Гіди; Київський національний університет внутрішніх справ. К.: КНУВС, 2010. 228 с.
25. Кудрявцев В.Н. Правовое поведение: норма и патология. М.: Наука, 1982. 287 с.
26. Сорокин П.А. Преступление и кара, подвиг и награда. Социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали. СПб.: РХГИ, 1999. 446 с.
27. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.