

Тому, зазначивши, що діюче законодавство України, окрім наведених у рішенні норм Регламенту Федерації футболу України, «не регулює питання виплати компенсації працівнику або роботодавцю у сфері професійного футболу за дострокове розірвання трудового контракту», суд не мав логічних і юридичних підстав робити висновок, що «норми Регламенту Федерації футболу України... підлягають застосуванню в цій частині без жодних обмежень». На нашу думку, норми актів спортивних організацій не є законодавством України, а тому їх можна застосовувати до регулювання правовідносин тільки за умови, якщо це прямо дозволено законом, як наприклад, щодо положень таких локальних нормативних актів, якими є колективні договори підприємств.

Таким чином, наведений приклад переконує, що дослідження природи актів спортивного права має важливе значення не тільки для теоретичного визначення поняття спортивного права, а й насамперед для практики їх застосування при вирішенні конкретних справ, для захисту прав громадян.

Література

1. Справа № 641/10003/15-ц [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/61754952>.

Артюшенко Аліна Станіславівна

слухач магістратури юридичного факультету

Науковий керівник – к.пед.н., доцент Савіщенко В.М.

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ЩОДО ФАКТОРА МОТИВАЦІЇ ДЛЯ СУБ'ЄКТІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Загальновідомо, що становлення місцевого самоврядування є надзвичайно складним та суперечливим процесом для будь-якої країни, яка, спираючись на різні історичні та національні чинники, різний рівень соціально-економічного розвитку, особливості правових систем, має особливу, власну модель місцевого самоврядування. Однак це не заважає європейським країнам керуватися одними й тими самими цінностями, а саме: європейськими правовими стандартами місцевого самоврядування. Тому тільки доведення до кінця довготривалої реформи місцевого самоврядування з урахуванням європейських правових стандартів дозволить говорити про утвердження в Україні реального громадянського суспільства та правової держави.

Відповідно до статті 7 Конституції України, в Україні визнається та гарантується місцеве самоврядування. Термін «визнається» породжує розуміння того, що Основний Закон відносить місцеве самоврядування до рівня при-

родного права територіальної громади вирішувати питання місцевого значення [1].

На сучасному етапі розбудови України як демократичної, соціальної та правової держави з урахуванням глобальних змін, які відбулися останнім часом, розвиток місцевого самоврядування є одним з пріоритетних напрямів державної політики. Феномен Євромайдану окреслив європейський вибір населення України, що актуалізувало проблему реалізації ратифікованих угод з країнами ЄС, у тому числі положень Європейської хартії місцевого самоврядування, а також забезпечення якісного розвитку регіонів країни як важливих складових частин економічної системи України. Розвиток держави неможливий без розвитку регіонів, від того, наскільки сильною є регіональна влада, настільки вона забезпечує надання соціальних послуг населенню. Розуміючи важливість цієї проблеми, на сучасному етапі розвитку усіх гілок влади постає питання про необхідність вдосконалення теорії та практики сучасного державотворення, зумовленого трансформаціями в політичній системі суспільства, проведенням адміністративно-територіальних, регіональних реформ, упровадженням конструктивного соціального партнерства між центром і територіями. Для цього в Україні закладено конституційні засади місцевого самоврядування, ратифіковано Європейську хартію місцевого самоврядування, прийнято низку базових нормативно-правових актів, які регулюють діяльність органів місцевого самоврядування.

Однак теоретичний та нормативний розвиток основи роботи органів місцевого самоврядування не є головним у даному механізмі, бо важливу роль відіграють суб'єкти, які там працюють. Сьогодні тонким моментом є мотивація таких суб'єктів – керівників та простих штатних працівників органів місцевого самоврядування, судячи з яких міркувань вони вчиняють ті чи інші дії для суспільства [2, с. 3].

Одним з перших, хто досліджував мотивацію у системі державного управління, був В. Цветков. На думку вченого, для того щоб бути ефективною, кожна система, що ґрунтується на співробітництві людей, має давати додаткові можливості для задоволення особистих мотивів, і тому управлінську ефективність потрібно розглядати як функцію взаємодії мотивації і можливостей [8, с. 52]. Окрім цього, В. Цветков зазначає, що головними детермінантами ефективного управління є стиль керівництва, технологія управління та система мотивації і підтримання цих трьох елементів у стані динамічної рівноваги забезпечить високу ефективність управління. Найголовнішим твердженням, на його думку, є те, що ефективність державного управління – це людська специфіка управління людьми, що здійснюється людиною і для людини і саме мотивація у державному управлінні повинна відігравати важливу роль. Звичайно, В. Цветков показав важливість мотивації в управлінській сфері, проте, на жаль, автор не досліджував теоретичні основи мотивації в органах державного управління [3, с. 457].

Вагомий внесок у дослідження мотивації в управлінні зробила

В. Щегорцова. У своїх працях автор вивчає проблеми формування та удосконалення системи мотивації, її нормативно-правове забезпечення у державному управлінні та місцевому самоврядуванні. В. Щегорцова дотримується позиції, що мотивація – це сукупність факторів-мотиваторів, що впливають на трудову поведінку людини, спонукають її до діяльності, визначають цілі поведінки. Цікавим є бачення автора мотивації як засобу подолання корупції в органах державного управління України.

Важливим у теоретичному обґрунтуванні мотивації є дослідження М. Нинюк. У своїй роботі автор виділяє групи стимулів до активізації діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а саме: стимули, які зумовлені характером діяльності (організація роботи, особиста відповідальність за прийняття тих чи інших рішень); стимули, що виникають у результаті діяльності безпосереднього керівника (визнання результатів, громадське визнання, підтримка); стимули, що впливають з професійного довгострокового розвитку і його перспектив [4, с. 238].

Але дослідивши ці та ще декілька наукових розробок, вважаємо, що сьогодні найбільш оптимальною та пристосованою буде теорія В. Дзюндзюка, на думку якого, серед факторів ефективної роботи працівників місцевих органів мотиваційний фактор включає в себе наявність матеріальних та нематеріальних стимулів. Цікавим є твердження науковця про те, що категорія держуправлінців, які мають стаж державної служби до одного року, надає більше значущості такому фактору, як наявність нематеріальних стимулів [5, с. 64].

Отже, мотивація має дуже велике значення для роботи співробітників органів місцевого самоврядування. Наука має дуже багато поглядів на дане питання, але відсутня єдина концепція вивчення проблеми та вироблення ідеальної теорії. Однак, на нашу думку, не беручи до уваги іноземний досвід, а враховуючи українську свідомість та менталітет, вважаємо найбільш доречним варіант, запропонований М. Нинюк, щодо матеріальних та нематеріальних факторів мотивації сучасних співробітників органів місцевого самоврядування.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року (зі змінами і доп.) // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Місцеве самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації : наук. доп. / редкол. : Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, В.В. Толкованов та ін. ; за заг. ред. проф. Ю.В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2014. – 128 с.
3. Цветков. В.В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект) / Цветков В.В. – Х. : Право, 1996. – 164 с.
4. Нинюк М. Шляхи вдосконалення організаційної роботи щодо формування етичної культури державних службовців / М. Нинюк // Вісник УАДУ. – 2014. – № 3. – С. 238.
5. Бондар В.Д. Дослідження мотивації діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування у науковій літературі / В.Д. Бондар // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – 2015. – 64 с.