

ЗВІТ
за результатами опитування
державних службовців

«СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ»

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. Мета та завдання опитування	5
2. Вибірка	6
3. Методологія	8
4. Результати аналізу даних: виявлені загрози та моделі впливу на них.....	9
4.1. Територія України загалом.....	9
4.2. Місто Київ	16
4.3. Вінницька область	23
4.4. Волинська область	29
4.5. Дніпропетровська область	35
4.6. Донецька область	39
4.7. Житомирська область	45
4.8. Закарпатська область.....	50
4.9. Запорізька область	56
4.10. Івано-Франківська область	61
4.11. Київська область.....	66
4.12. Кіровоградська область.....	70
4.13. Луганська область	76
4.14. Львівська область	81
4.14. Миколаївська область	89
4.15. Одеська область.....	96
4.16. Полтавська область.....	102
4.18. Рівненська область.....	108
4.19. Сумська область	113
4.20. Тернопільська область	118
4.21. Харківська область	124
4.22. Херсонська область.....	131
4.23. Хмельницька область.....	136
4.24. Черкаська область.....	143
4.25. Чернівецька область	147
4.26. Чернігівська область.....	154
5. Напрацювання пропозицій до плану заходів	159

ВИСНОВКИ.....	159
РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	160
ДОДАТКИ	
Додаток 1. Матриці загроз	
Додаток 2. Статистичні моделі впливу на загрози	
Додаток 3. План заходів НАДС щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців під час впровадження реформи системи оплати праці державних службовців на 2021 рік	

ВСТУП

Метою реформи системи оплати праці державних службовців є побудова справедливої, збалансованої і прозорої системи оплати праці, що ґрунтується на класифікації посад.

Ми розуміємо, що така реформа вимагає комплексного стратегічного підходу, ґрунтовної виваженої зміни моделі оплати праці на основі кращих міжнародних практик та набутого вітчизняного досвіду.

Під час впровадження будь-якої реформи виникають ризики, які необхідно розуміти та враховувати. Щоб реформа впроваджується максимально ефективно - вона повина супроводжуватися якісною аналітикою.

Саме тому за ініціативою НАДС у серпні-грудні 2020 року проведено **масштабне дослідження** щодо ризиків та можливостей впровадження реформи оплати праці, в якому взяло участь понад 35 000 державних службовців. Це дослідження покликано забезпечити обґрунтований об'єктивний аналітичний підхід до процесів впровадження реформи оплати праці.

Цей звіт містить результати статистичної обробки та аналізу результатів опитування, ключові висновки та пропозиції до Плану заходів НАДС щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців під час впровадження реформи оплати праці державних службовців на 2021 рік.

Звіт підготовлено Генеральним департаментом з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Національного агентства України з питань державної служби.

За загальною редакцією Наталії АЛЮШИНОЇ.

Авторський колектив: Наталія КРІНСЬКА-ШАРАЙ, Галина КУДРИНСЬКА, Ігор СОБОЛЬ.

1. Мета та завдання опитування

МЕТА

Отримання статистичних та аналітичних даних щодо стану справ у системі оплати праці державних службовців, здійснення аналізу ризиків реформування системи оплати праці та пошук шляхів їх мінімізації.

ЗАВДАННЯ

- визначення та оцінка загроз системи оплати праці на державній службі;
- оцінка вразливості державної служби щодо поширення загроз;
- оцінка внутрішніх та зовнішніх можливостей удосконалення системи оплати праці;
- пошук моделей впливу на загрози;
- визначення шляхів управління ризиками під час впровадження реформи системи оплати праці державних службовців.

2. Вибірка

В опитуванні взяло участь **35 143 державних службовців** державних органів усіх рівнів юрисдикції.

За категорією посад 68,4% - представники категорії «В», 31,5% - категорії «Б», 0,1% - категорії «А» (рис.2.1.)

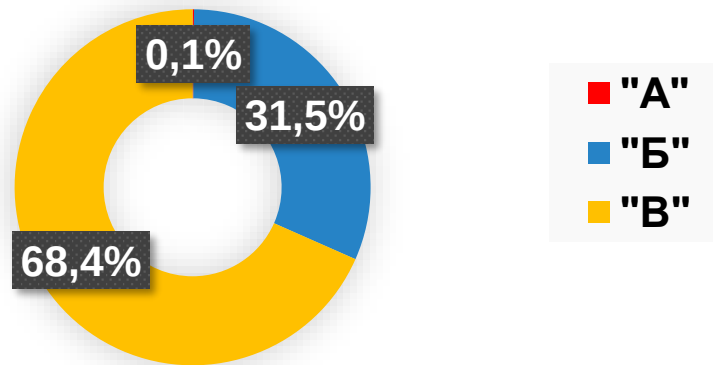


Рис. 2.1. Розподіл вибірки за категорією посад державної служби

За рівнем державного органу (рис.2.2):

1% - Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний орган, утворений Президентом України, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора;

12% - міністерства, центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом, який встановлений законом, апарати (секретаріати) вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;

21% - інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

25% - державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;

41% - державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення.

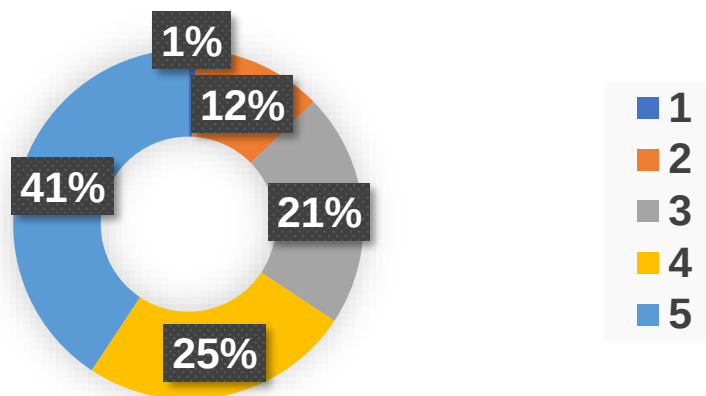


Рис.2.2. Розподіл вибірки за рівнем державного органу

Розподіл вибірки по областях відображено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл вибірки по областях

Область	%
Вінницька область	4,1%
Волинська область	1,0%
Дніпропетровська область	5,6%
Донецька область	5,2%
Житомирська область	3,1%
Закарпатська область	1,9%
Запорізька область	3,9%
Івано-Франківська область	2,7%
Київська область	4,3%
Кіровоградська область	2,4%
Луганська область	2,6%
Львівська область	4,0%
м. Київ	13,8%
Миколаївська область	3,3%
Одеська область	5,5%
Полтавська область	4,4%
Рівненська область	3,1%
Сумська область	3,9%
Тернопільська область	2,3%
Харківська область	8,0%
Херсонська область	3,3%
Хмельницька область	2,8%
Черкаська область	3,3%
Чернівецька область	1,8%
Чернігівська область	3,6%

Окремо зазначаємо, що інформацію наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя та частини території проведення операції об'єднаних сил.

Отримано **89% валідних відповідей**.

3. Методологія

Опитувальник розроблено НАДС із залученням зовнішніх експертів. Для проведення опитування застосовано Google Forms.

Статистичне опрацювання результатів опитування здійснено за допомогою програмного забезпечення IBM SPSS 21.

Аналіз результатів враховує загальні підходи до управління ризиками, зокрема положення міжнародного стандарту ISO 31000.

Опрацювання результатів дослідження здійснювалося у **декілька етапів**:

- 1) визначення загроз у системі оплати праці, складання їх рейтингу на основі ймовірності виникнення та масштабу спричинених наслідків;
- 2) визначення, оцінка та рейтингування внутрішніх факторів та можливостей в системі державної служби, які можуть вплинути на успішність реалізації реформи;
- 3) побудова матриць загроз;
- 4) пошук оптимальних моделей впливу на кожну із значимих загроз за допомогою внутрішніх факторів та можливостей;
- 5) аналіз статистичних даних в розрізі кожної області, м. Київ та території України загалом;
- 6) підготовка висновків та напрацювання пропозицій до плану заходів щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців під час впровадження реформи оплати праці державних службовців.

4. Результати аналізу даних: виявлені загрози та моделі впливу на них

4.1. Територія України загалом

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.1.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо території України загалом (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.1.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців на території України загалом

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,85	13,18
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,25	12,81
14.Зниження престижності державної служби	12,31	13,13
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,36	13,05
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,36	13,03
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,08	12,84
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,10	13,03

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
16.Порушення соціальної справедливості	11,55	12,62

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.1.2).

Таблиця 4.1.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	26,3%	73,7%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	38,5%	61,5%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	37,1%	62,9%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	37,9%	62,1%

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,2%	54,8%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,7%	58,3%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	37,7%	62,3%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	36,6%	63,4%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	34,3%	65,7%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	34,6%	65,4%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	33,7%	66,3%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	31,3%	68,7%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	32,0%	68,0%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	29,3%	70,7%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	31,3%	68,7%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	29,0%	71,0%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	28,2%	71,8%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	30,5%	69,5%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	31,3%	68,7%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	34,3%	65,7%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	35,7%	64,3%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	34,0%	66,0%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	37,1%	62,9%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	38,3%	61,7%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	29,9%	70,1%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	27,3%	72,7%

27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	41,8%	58,2%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	41,4%	58,6%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	30,9%	69,1%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,1%	62,9%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	31,0%	69,0%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	29,8%	70,2%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	29,7%	70,3%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	30,5%	69,5%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі (73,7%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (72,7%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (71,8%);
- рівень довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців (71%);
- рівень довіри державних службовців до реформи (70,7%);
- рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «оцінка посади» (70,3%);
- рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» (70,2%);
- рівень соціальної захищеності державних службовців (70,1%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.1.1).



Рис. 4.1.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців стосовно території України загалом

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.1.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо території України загалом (додаток 2).

Таблиця 4.1.3

Модель впливу на виявлені загрози щодо території України загалом	
Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1. Соціально-економічна нестабільність держави у	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,252$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,101$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,101$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,156$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,057$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,404$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=-0,127$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,159$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,104$; $p=0,000$); - підвищення рівня обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці ($b=-0,045$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців оцінка «стілця» ($b=-0,077$; $p=0,000$); - забезпечення єдиного підходу та об'єктивності до визначення рівня заробітної плати ($b=-0,070$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,424$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,138$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,209$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=-0,132$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,132$; $p=0,000$); - забезпечення єдиного підходу та об'єктивності до визначення рівня заробітної плати ($b=0,070$; $p=0,000$); - забезпечення міжнародної грантової підтримки в Україні в проектах щодо реформування системи оплати праці державних службовців та держслужби, у цілому ($b=-0,035$; $p=0,000$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,299$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» ($b=-0,275$; $p=0,000$); - покращення адміністрування системи оплати праці в установах ($b=-0,238$; $p=0,000$); - стратегічний підхід до впровадження реформи ($b=-0,083$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,312$; $p=0,000$);

нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,174$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,182$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,101$; $p=0,000$); - підвищення рівня співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,022$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,261$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,205$; $p=0,000$); - забезпечення єдиного підходу до визначення рівня заробітної плати ($b=0,034$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,112$; $p=0,000$); - створення української моделі системи оплати праці державних службовців на основі вивчення зарубіжного досвіду ($b=0,031$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,318$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,300$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,313$; $p=0,000$); - зниження рівня готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп ($b=0,122$; $p=0,000$); - створення української моделі системи оплати праці державних службовців на основі вивчення зарубіжного досвіду ($b=0,042$; $p=0,000$); - підвищення рівня публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців ($b=-0,077$; $p=0,000$); - підвищення рівня залучення міжнародної технічної допомоги, для: підготовки персоналу ($b=-0,042$; $p=0,001$).
Значні загрози	
16.Порушення соціальної справедливості	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,321$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,179$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,164$; $p=0,000$); - забезпечення прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,118$; $p=0,000$); - забезпечення єдиного підходу та об'єктивності до визначення рівня заробітної плати ($b=0,083$; $p=0,000$);

	- підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,101$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,089$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,321$; $p=0,000$).
--	---

4.2. Місто Київ

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.2.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо міста Київ (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.2.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у місті Київ

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,70	13,25
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,19	13,18
14.Зниження престижності державної служби	12,05	13,32
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,18	13,05
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,27	13,24
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,11	13,15
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,20	13,44

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,47	12,19
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	11,57	12,58
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органа	11,72	13,10
16.Порушення соціальної справедливості	11,34	12,72
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,58	12,74
25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців суспільства	11,50	12,08
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,38	12,58

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.2.2).

Таблиця 4.2.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	33,6%	66,4%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	42,2%	57,8%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	41,3%	58,7%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	41,0%	59,0%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	49,8%	50,2%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	46,7%	53,3%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,5%	60,5%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,8%	62,2%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,9%	64,1%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,1%	63,9%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,8%	65,2%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	31,9%	68,1%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	32,5%	67,5%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,9%	69,1%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	32,1%	67,9%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	29,8%	70,2%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	28,2%	71,8%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	31,8%	68,2%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,7%	66,3%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,8%	64,2%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	36,3%	63,7%

22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	34,9%	65,1%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,2%	61,8%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,8%	60,2%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	33,4%	66,6%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	31,0%	69,0%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	42,8%	57,2%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	42,5%	57,5%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	34,6%	65,4%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	41,2%	58,8%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	31,4%	68,6%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	30,0%	70,0%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	29,9%	70,1%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	30,6%	69,4%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (71,8%);
- рівень довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців (70,2%);
- рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «оцінка посади» (70,1%);
- рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» (70%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.2.1).



Рис. 4.2.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у місті Київ

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.2.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо міста Київ (додаток 2).

Таблиця 4.2.3

Модель впливу на виявлені загрози у місті Київ

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1. Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,105; p=0,000);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,110$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,125$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,228$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,127$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,212$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,157$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,241$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,170$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,164$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,125$; $p=0,000$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,204$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,199$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,146$; $p=0,000$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,065$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,249$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,184$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,128$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,187$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,101$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,271$; $p=0,000$);

системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,251; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,119; p=0,000).
Значні загрози	
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,145; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,146; p=0,000); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому (b=-0,039; p=0,003).
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,120; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,173; p=0,000).
9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органа	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,122; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,183; p=0,000); - підвищення рівня кібербезпеки в органах та підрозділах державної служби (b=-0,139; p=0,000);
16.Порушення соціальної справедливості	- підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати (b=-0,232; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,144; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,197; p=0,000);
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,232; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,126; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,203; p=0,000).
25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців суспільства	- підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати (b=-0,174; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,149; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,161; p=0,000);

	- поширення позитивного зарубіжного досвіду щодо реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,043$; $p=0,003$).
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,186$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,211$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,174$; $p=0,000$).

4.3. Вінницька область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.3.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Вінницької області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.3.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Вінницькій області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,31	13,24
7.Зниження мотивації щодо державної служби	11,92	12,51
14.Зниження престижності державної служби	12,06	12,82
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,21	12,83
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,13	12,83
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,78	12,54
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,86	12,80

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
16.Порушення соціальної справедливості	11,26	12,59

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.3.2).

Таблиця 4.3.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	27,4%	72,6%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	41,0%	59,0%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	39,3%	60,7%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	40,7%	59,3%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	44,2%	55,8%

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	40,2%	59,8%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	40,0%	60,0%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	39,1%	60,9%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	37,4%	62,6%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	37,6%	62,4%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	36,8%	63,2%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	34,8%	65,2%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	35,0%	65,0%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	32,6%	67,4%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	34,2%	65,8%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,9%	68,1%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	31,4%	68,6%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	33,5%	66,5%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	34,4%	65,6%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	37,5%	62,5%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	40,0%	60,0%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	37,1%	62,9%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	40,1%	59,9%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	40,7%	59,3%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	32,5%	67,5%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,8%	70,2%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	44,8%	55,2%

28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	44,6%	55,4%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,5%	66,5%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	40,3%	59,7%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	34,0%	66,0%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	32,7%	67,3%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	32,8%	67,2%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	33,7%	66,3%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі (72,6%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,2%)/

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.3.1).



Рис. 4.3.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Вінницькій області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.3.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Вінницької області (додаток 2).

Модель впливу на виявлені загрози у Вінницькій області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців оцінка «стільця ($b=-0,281$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,190$; $p=0,000$); - активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,070$; $p=0,029$);
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,314$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,314$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,241$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,473$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,185$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,096$; $p=0,043$); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому ($b=-0,062$; $p=0,048$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,248$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,305$; $p=0,013$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,129$; $p=0,013$); - підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці ($b=-0,306$; $p=0,000$); - зниження рівня готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп ($b=0,310$; $p=0,000$); - підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,110$; $p=0,003$); - підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,144$; $p=0,005$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,402$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,218$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,058$; $p=0,194$);

	- підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «штатно-рольова модель кар'єрного зростання» ($b=-0,145$; $p=0,006$).
20.5 Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,257$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,202$; $p=0,000$); - підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,244$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,138$; $p=0,003$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,384$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,392$; $p=0,000$); - підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,207$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,225$; $p=0,000$).
Значні загрози	
16.Порушення соціальної справедливості	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,275$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,298$; $p=0,000$); - підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,186$; $p=0,000$); - підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці ($b=-0,298$; $p=0,000$); - зниження рівня готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп ($b=0,217$; $p=0,000$).

4.4. Волинська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.4.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Волинської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.4.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Волинській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,75	13,26
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,94	12,79
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	11,96	12,62
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,42	13,12
14.Зниження престижності державної служби	12,31	13,47
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,58	13,68
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,70	13,62
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,33	13,19
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,10	10,61

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
4.Неврегульованість мінімального рівня заробітної плати державних службовців на законодавчому рівні	11,66	12,72
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах	11,63	12,66
16.Порушення соціальної справедливості	11,70	12,90
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,70	12,97
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	12,03	12,45
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,74	12,65

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.4.2).

Таблиця 4.4.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	28,4%	71,6%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	41,1%	58,9%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	38,6%	61,4%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,0%	62,0%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	49,0%	51,0%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	46,5%	53,5%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,7%	61,3%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	36,8%	63,2%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,9%	63,1%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,0%	64,0%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,1%	64,9%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,1%	67,9%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	34,1%	65,9%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,0%	70,0%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	31,8%	68,2%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	29,6%	70,4%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,4%	70,6%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	33,4%	66,6%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	34,2%	65,8%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	37,0%	63,0%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	36,7%	63,3%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	38,3%	61,7%

23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	40,3%	59,7%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	41,5%	58,5%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	31,1%	68,9%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	27,8%	72,2%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	39,7%	60,3%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	38,8%	61,2%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	30,2%	69,8%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,9%	62,1%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	33,4%	66,6%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,3%	68,7%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,4%	68,6%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,2%	67,8%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (72,2%);
- рівень достатності оплати праці на державній службі (71,6%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,6%);
- рівень довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців (70,4%);
- рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (70%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.4.1).



Рис. 4.4.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Волинській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.4.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Волинської області (додаток 2).

Таблиця 4.4.3

Модель впливу на виявлені загрози у Волинській області	
Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,241; p=0,000);

	- створення української моделі системи оплати праці державних службовців на основі вивчення зарубіжного досвіду ($b=0,127$; $p=0,005$).
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,362$; $p=0,000$); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,440$; $p=0,000$).
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,321$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,265$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,305$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,377$; $p=0,000$); - покращення міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,351$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,319$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,294$; $p=0,000$); - підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,160$; $p=0,017$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,318$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,311$; $p=0,000$); - покращення міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,236$; $p=0,003$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,338$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,324$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,286$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,246$; $p=0,003$); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,265$; $p=0,003$); - підвищення рівня довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні службовці» ($b=-0,237$; $p=0,008$).

24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,359; p=0,000); - покращення міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців (b=-0,382; p=0,000).
Значні загрози	
4.Неврегульованість мінімального рівня заробітної плати державних службовців на законодавчому рівні	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,289; p=0,000); - покращення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,293; p=0,000).
9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,310; p=0,000); - покращення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,255; p=0,001).
16.Порушення соціальної справедливості	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,293; p=0,000); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,248; p=0,002); - забезпечення прозорості в нарахуванні заробітної плати (b=-0,215; p=0,001); - забезпечення стратегічного підходу до реформування системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) (b=-0,143; p=0,030).
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,340; p=0,000); - покращення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,257; p=0,004); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,155; p=0,046).
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,259; p=0,000); - покращення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,194; p=0,040); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,207; p=0,011); - покращення міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців (b=-0,207; p=0,036).
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,388; p=0,000); - покращення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,371; p=0,000).

4.5. Дніпропетровська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.5.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Дніпропетровської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.5.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Дніпропетровській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,12	12,72

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
14.Зниження престижності державної служби	11,85	12,40

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.5.2).

Таблиця 4.5.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,5%	70,5%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	39,1%	60,9%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	38,8%	61,2%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,4%	60,6%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	44,1%	55,9%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	40,5%	59,5%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,6%	61,4%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,6%	62,4%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,3%	63,7%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,6%	63,4%

11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	36,0%	64,0%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,4%	66,6%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,9%	66,1%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,8%	68,2%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,5%	66,5%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,9%	69,1%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,4%	69,6%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	31,7%	68,3%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	32,9%	67,1%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	36,1%	63,9%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,7%	62,3%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,5%	64,5%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,3%	61,7%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,7%	60,3%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	32,9%	67,1%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,3%	70,7%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	44,4%	55,6%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	43,9%	56,1%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	32,5%	67,5%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	36,6%	63,4%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	33,3%	66,7%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	32,4%	67,6%

30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	32,1%	67,9%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,7%	67,3%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,7%);
- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (70,5%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.5.1).



Рис. 4.5.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Дніпропетровській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.5.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Дніпропетровської області (додаток 2).

Таблиця 4.5.3

Модель впливу на виявлені загрози у Дніпропетровській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,169$; $p=0,000$); - підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці ($b=-0,182$; $p=0,002$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,149$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,110$; $p=0,004$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,127$; $p=0,001$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,180$; $p=0,004$).
Значні загрози	
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,249$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,379$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,133$; $p=0,001$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,078$; $p=0,015$).

4.6. Донецька область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.6.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Донецької області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.6.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Донецькій області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,60	13,55
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,00	12,84
14.Зниження престижності державної служби	12,14	13,10
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,25	13,08
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,31	13,19
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,00	13,05
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,88	12,99

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,49	12,68
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах	11,73	12,61
16.Порушення соціальної справедливості	11,54	12,74
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,48	12,67

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.6.2).

Таблиця 4.6.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	28,1%	71,9%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	37,9%	62,1%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	37,4%	62,6%

4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,1%	61,9%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	43,9%	56,1%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,7%	58,3%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	37,2%	62,8%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	36,7%	63,3%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	34,6%	65,4%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,0%	65,0%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,7%	65,3%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,3%	67,7%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,3%	66,7%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,8%	69,2%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	32,4%	67,6%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,3%	69,7%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,9%	70,1%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	31,9%	68,1%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	32,6%	67,4%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	34,8%	65,2%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	36,2%	63,8%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	34,8%	65,2%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	37,3%	62,7%

24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	38,1%	61,9%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	31,7%	68,3%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,5%	70,5%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	43,5%	56,5%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	42,9%	57,1%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	32,6%	67,4%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,5%	62,5%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,2%	67,8%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,3%	68,7%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,2%	68,8%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,0%	68,0%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (71,9%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,5%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,1%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.6.1).



Рис. 4.6.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Донецькій області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.6.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Донецької області (додаток 2).

Таблиця 4.6.3

Модель впливу на виявлені загрози у Донецькій області	
Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1. Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,223$; $p=0,000$);

	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,095$; $p=0,014$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,101$; $p=0,011$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,378$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,133$; $p=0,001$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,207$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,152$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,100$; $p=0,026$); - діджиталізація системи оплати праці державних службовців ($b=-0,113$; $p=0,002$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,106$; $p=0,006$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,153$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,112$; $p=0,011$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,214$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,247$; $p=0,000$). - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,176$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,095$; $p=0,023$); - підвищення рівня публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців ($b=-0,151$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,215$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,266$; $p=0,000$); - підвищення рівня публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців ($b=-0,138$; $p=0,000$); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,101$; $p=0,022$).

24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,319; p=0,000); - підвищення рівня публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців (b=-0,346; p=0,000); - створення української моделі системи оплати праці державних службовців на основі вивчення зарубіжного досвіду (b=-0,101; p=0,009).
Значні загрози	
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,205; p=0,000); - забезпечення зовнішнього моніторингу та контролю за оплатою праці державних службовців (b=-0,091; p=0,021); - діджиталізація системи оплати праці державних службовців (b=-0,126; p=0,002).
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,262; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,153; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,144; p=0,001).
16.Порушення соціальної справедливості	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,339; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,216; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,120; p=0,005); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) (b=-0,068; p=0,035).
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,284; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,295; p=0,000); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) (b=-0,151; p=0,001).

4.7. Житомирська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.7.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Житомирської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.7.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Житомирської області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,32	12,80
14.Зниження престижності державної служби	12,12	12,75
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,14	12,73
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,20	12,81
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,89	12,59
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,92	12,75

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
7.Зниження мотивації щодо державної служби	11,94	12,34

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.7.2).

Таблиця 4.7.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	28,8%	71,2%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	39,9%	60,1%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	38,3%	61,7%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,9%	61,1%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	44,1%	55,9%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	39,5%	60,5%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,5%	60,5%

8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	39,2%	60,8%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,2%	63,8%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	37,0%	63,0%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,9%	65,1%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,9%	67,1%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	34,1%	65,9%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	32,3%	67,7%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,9%	66,1%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,6%	68,4%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,6%	69,4%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	33,1%	66,9%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,4%	66,6%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	37,0%	63,0%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	38,4%	61,6%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	36,8%	63,2%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	39,5%	60,5%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	40,9%	59,1%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	32,7%	67,3%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,7%	70,3%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	44,1%	55,9%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	43,7%	56,3%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,2%	66,8%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,9%	62,1%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	33,8%	66,2%

30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	32,4%	67,6%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	32,3%	67,7%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,9%	67,1%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (71,2%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,3%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.7.1).



Рис. 4.7.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Житомирській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.7.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Житомирської області (додаток 2).

Таблиця 4.7.3

Модель впливу на виявлені загрози у Житомирській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,156$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,145$; $p=0,002$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,196$; $p=0,000$); - запровадження інформаційного масиву іміджування державної служби в Україні ($b=-0,113$; $p=0,002$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,294$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,301$; $p=0,000$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,365$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,367$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,309$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,307$; $p=0,000$); - залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних ($b=-0,162$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,195$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,109$; $p=0,022$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,275$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,402$; $p=0,000$); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,149$; $p=0,000$).

Значні загрози	
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,314$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,210$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,185$; $p=0,000$).

4.8. Закарпатська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.8.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Закарпатської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.8.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Закарпатській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,18	12,92
7.Зниження мотивації щодо державної служби	11,92	12,64
14.Зниження престижності державної служби	12,11	13,18
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,08	13,15
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,02	12,86

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
16.Порушення соціальної справедливості	11,39	12,70
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,75	12,72
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,63	12,99
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	11,52	12,53
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	11,14	12,61

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.8.2).

Таблиця 4.8.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	28,5%	71,5%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	38,8%	61,2%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	36,9%	63,1%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,0%	62,0%

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,3%	54,7%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,9%	58,1%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,8%	61,2%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,3%	62,7%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,2%	64,8%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,5%	64,5%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,3%	65,7%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,1%	66,9%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,1%	66,9%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,8%	69,2%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	32,0%	68,0%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,4%	69,6%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,5%	70,5%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	32,3%	67,7%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	31,8%	68,2%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,1%	64,9%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,1%	62,9%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	36,6%	63,4%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,3%	61,7%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	38,7%	61,3%

25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	30,1%	69,9%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,0%	71,0%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	42,4%	57,6%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	42,6%	57,4%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,1%	66,9%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	40,7%	59,3%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,9%	67,1%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,4%	68,6%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,2%	68,8%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	31,4%	68,6%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі (71,5%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (71%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,5%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.8.1).



Рис. 4.8.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Закарпатській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.8.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Закарпатської області (додаток 2).

Таблиця 4.8.3

Модель впливу на виявлені загрози у Закарпатській області	
Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1. Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,304$; $p=0,000$);

	- підвищення рівня аналітичного забезпечення реформування системи оплати праці, аналіз наявних проблем (b=-0,246; p=0,000).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,248; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,339; p=0,000); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,265; p=0,000).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,224; p=0,0030); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,290; p=0,000); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,264; p=0,000).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» (b=-0,323; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,363; p=0,000); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,378; p=0,000).
Значні загрози	
16.Порушення соціальної справедливості	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,379; p=0,000); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (b=-0,347; p=0,000); - забезпечення прозорості в нарахуванні заробітної плати (b=-0,213; p=0,000).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,219; p=0,000); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» (b=-0,327; p=0,000); - підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів (b=-0,235; p=0,000).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,385; p=0,000); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (b=-0,382; p=0,000); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців оцінка «стілця» (b=-0,310; p=0,000).
25.3.Недовіра до реформи системи	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,202; p=0,011);

оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,285$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «штатно-рольова модель кар'єрного зростання» ($b=-0,257$; $p=0,001$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,182$; $p=0,006$).
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	- підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,376$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,200$; $p=0,002$); - забезпечення прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,208$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,175$; $p=0,002$).

4.9. Запорізька область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.9.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Запорізької області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.9.1

**Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у
Запорізькій області**

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,60	13,20
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,12	12,60
14.Зниження престижності державної служби	12,13	12,88
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	11,94	12,70
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,15	12,81
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,03	12,85
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,99	12,96

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.9.2).

Таблиця 4.9.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	30,2%	69,8%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	40,0%	60,0%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	39,1%	60,9%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	40,3%	59,7%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,8%	54,2%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,9%	58,1%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,6%	60,4%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	38,3%	61,7%

9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,5%	64,5%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,9%	64,1%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,6%	64,4%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,0%	67,0%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,6%	66,4%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,2%	68,8%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,0%	67,0%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,5%	69,5%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,2%	69,8%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	32,0%	68,0%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	32,9%	67,1%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	36,0%	64,0%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,1%	62,9%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,3%	64,7%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,2%	61,8%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	40,0%	60,0%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	33,1%	66,9%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,8%	70,2%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	44,8%	55,2%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	45,1%	54,9%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	32,2%	67,8%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	38,3%	61,7%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,5%	67,5%

30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,5%	68,5%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,6%	68,4%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,1%	67,9%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо такого фактора, як «рівень пенсійного забезпечення державних службовців» (70,2%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.9.1).



Рис. 4.9.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Запорізькій області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.9.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Запорізької області (додаток 2).

Таблиця 4.9.3

Модель впливу на виявлені загрози у Запорізькій області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,241$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,149$; $p=0,000$); - розроблення єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження ($b=-0,117$; $p=0,011$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,186$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,380$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,190$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,213$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,401$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,139$; $p=0,000$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,222$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,353$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,235$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,185$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,291$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,162$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,319$; $p=0,000$).

20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,237; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,132; p=0,002); - розроблення єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження (b=-0,132; p=0,007); - підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів (b=-0,248; p=0,000).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,156; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,414; p=0,000); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,328; p=0,000).

4.10. Івано-Франківська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.10.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Івано-Франківської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.10.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Івано-Франківській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,30	12,92
14.Зниження престижності державної служби	11,99	12,62
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,16	12,61
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	11,77	12,63

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
7.Зниження мотивації щодо державної служби	11,97	12,37

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.10.2).

Таблиця 4.10.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	28,9%	71,1%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	39,8%	60,2%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	37,8%	62,2%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,2%	61,8%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	42,7%	57,3%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	40,9%	59,1%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,4%	61,6%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,9%	62,1%

9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,4%	64,6%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,8%	64,2%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,9%	65,1%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,1%	66,9%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,0%	67,0%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,4%	68,6%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,4%	66,6%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,0%	69,0%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,7%	69,3%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	32,2%	67,8%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,1%	66,9%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,0%	65,0%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,1%	62,9%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	36,3%	63,7%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,0%	62,0%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,7%	60,3%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	31,2%	68,8%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,2%	70,8%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	41,0%	59,0%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	41,4%	58,6%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	31,9%	68,1%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	36,3%	63,7%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,3%	67,7%

30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,1%	68,9%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,4%	68,6%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,2%	67,8%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі (71,1%);
- рівень пенсійної забезпечення державних службовців (70,8%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.10.1).



Рис. 4.10.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Івано-Франківській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.10.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Івано-Франківської області (додаток 2).

Таблиця 4.10.3

Модель впливу на виявлені загрози в Івано-Франківській області	
Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців оцінка «стілця» ($b=-0,289$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,164$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,252$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,298$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,188$; $p=0,001$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «штатно-рольова модель кар'єрного зростання» ($b=-0,180$; $p=0,005$); - забезпечення єдиного підходу до визначення рівня заробітної плати ($b=0,189$; $p=0,000$); - підвищення рівня зовнішнього моніторингу та контролю за оплатою праці державних службовців ($b=-0,133$; $p=0,019$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,269$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,236$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,282$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,180$; $p=0,001$); - покращення адміністрування системи оплати праці в установах ($b=-0,124$; $p=0,043$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,309$; $p=0,000$); - покращення фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,233$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців оцінка «стілця» ($b=-0,252$; $p=0,000$).

Значні загрози	
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,205$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,300$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців оцінка «стілця» ($b=-0,312$; $p=0,000$); - забезпечення єдиного підходу до визначення рівня заробітної плати ($b=0,189$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,168$; $p=0,003$).

4.11. Київська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.11.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Київської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.11.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Київській області

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців в Київській областіКритичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,02	12,58

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.11.2).

Таблиця 4.11.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,5%	70,5%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	38,8%	61,2%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	38,1%	61,9%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,5%	61,5%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	43,1%	56,9%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	40,3%	59,7%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,0%	61,0%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	38,2%	61,8%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,9%	63,1%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,3%	63,7%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,7%	64,3%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,6%	66,4%

13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	34,0%	66,0%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	33,1%	66,9%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	34,4%	65,6%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	32,6%	67,4%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	31,7%	68,3%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	34,2%	65,8%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	34,8%	65,2%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,6%	64,4%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,2%	62,8%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,2%	64,8%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,3%	61,7%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,6%	60,4%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	32,9%	67,1%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	30,8%	69,2%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	41,4%	58,6%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	41,2%	58,8%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,0%	67,0%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,5%	62,5%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	33,5%	66,5%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	32,5%	67,5%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	32,5%	67,5%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	33,3%	66,7%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо такого фактора, як «рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні» (70,5%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.11.1).



Рис. 4.11.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Київській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.11.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Київської області (додаток 2).

Модель впливу на виявлені загрози у Київській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1. Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,302$; $p=0,000$); - поширення позитивного зарубіжного досвіду щодо реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,130$; $p=0,000$);

4.12. Кіровоградська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.12.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Кіровоградської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.12.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Кіровоградській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,43	13,31
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,14	12,91
14.Зниження престижності державної служби	12,19	13,33
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,33	13,13
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,24	13,01
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,95	12,85
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,04	13,00

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
16.Порушення соціальної справедливості	11,44	12,74

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.12.2).

Таблиця 4.12.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,6%	70,4%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	40,1%	59,9%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	39,6%	60,4%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,8%	60,2%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	44,6%	55,4%

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	39,5%	60,5%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,3%	60,7%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,7%	62,3%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,0%	64,0%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,2%	63,8%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,3%	64,7%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,6%	67,4%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,8%	66,2%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,6%	69,4%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,0%	67,0%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,3%	69,7%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,5%	70,5%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	31,2%	68,8%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,2%	66,8%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,9%	64,1%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,7%	62,3%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,8%	64,2%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	37,9%	62,1%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,9%	60,1%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	31,3%	68,7%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	28,1%	71,9%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	43,8%	56,2%

28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	44,0%	56,0%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,1%	66,9%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	38,7%	61,3%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,8%	67,2%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	32,0%	68,0%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	32,1%	67,9%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,6%	67,4%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (71,9%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,5%);
- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (70,4%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.12.1).



Рис. 4.12.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Кіровоградській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.12.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Кіровоградської області (додаток 2).

Модель впливу на виявлені загрози у Кіровоградській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,211$; $p=0,000$); - підвищення рівня пенсійного забезпечення державних службовців ($b=-0,177$; $p=0,000$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,148$; $p=0,001$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,178$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,138$; $p=0,013$); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці ($b=-0,336$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,299$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,341$; $p=0,000$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,230$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,363$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,236$; $p=0,000$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,148$; $p=0,005$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,151$; $p=0,003$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,317$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,236$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,294$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,292$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,348$; $p=0,000$);

службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,408$; $p=0,000$).
Значні загрози	
16.Порушення соціальної справедливості	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,214$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,164$; $p=0,000$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,281$; $p=0,000$).

4.13. Луганська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.13.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Луганської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.13.1

**Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у
Луганській області**

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,40	13,20
7.Зниження мотивації щодо державної служби	11,91	12,20
14.Зниження престижності державної служби	11,98	12,64
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,17	12,67
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,11	12,94
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,87	12,52
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,75	12,60

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.13.2).

Таблиця 4.13.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	30,7%	69,3%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	43,1%	56,9%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	39,5%	60,5%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,2%	60,8%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	46,0%	54,0%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	42,9%	57,1%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,5%	60,5%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,9%	62,1%

9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,7%	64,3%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,6%	64,4%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,8%	65,2%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,9%	67,1%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,2%	66,8%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,1%	68,9%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	32,9%	67,1%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,7%	69,3%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,4%	69,6%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	32,3%	67,7%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	32,4%	67,6%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,3%	64,7%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,1%	62,9%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,5%	64,5%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,1%	61,9%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,6%	60,4%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	32,1%	67,9%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,7%	70,3%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	45,3%	54,7%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	45,3%	54,7%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,9%	66,1%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	40,5%	59,5%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	33,1%	66,9%

30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	32,1%	67,9%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,8%	68,2%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,5%	67,5%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,3%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.13.1).

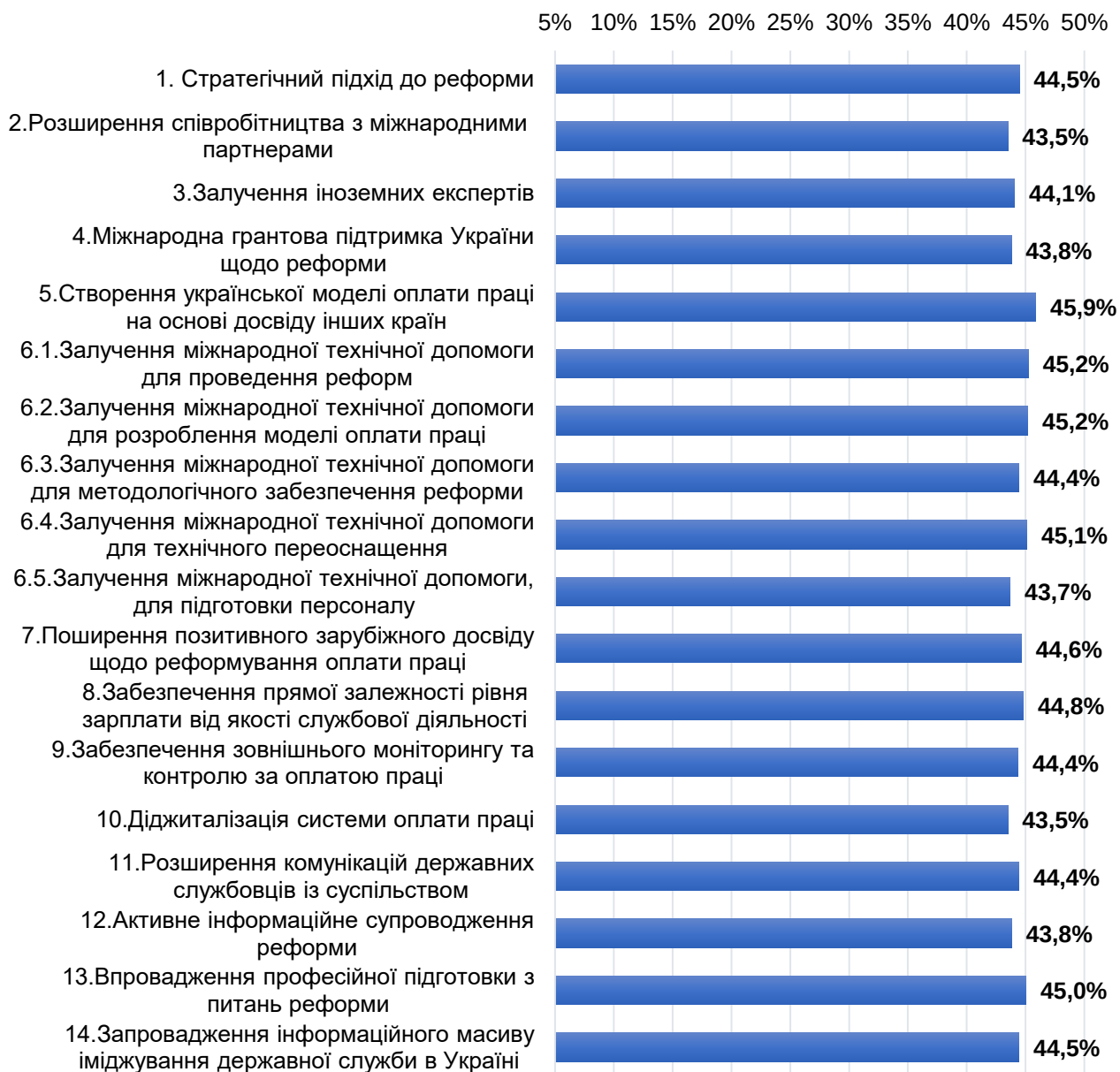


Рис. 4.13.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Луганській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.13.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Луганської області (додаток 2).

Таблиця 4.13.3

Модель впливу на виявлені загрози у Луганській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,267; p=0,000).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,163; p=0,002); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,175; p=0,001).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,175; p=0,001); - активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців (b=-0,105; p=0,010).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,333; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,180; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,228; p=0,000); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,256; p=0,000).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,209; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,197; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,174; p=0,001); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,237; p=0,000).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,184; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,206; p=0,000);

	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,324$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня адміністрування системи оплати праці в установах ($b=-0,172$; $p=0,001$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,369$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,281$; $p=0,000$);

4.14. Львівська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.14.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Львівської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.14.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Львівській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,69	13,34
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,83	12,63
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	11,92	12,57
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,38	13,41
14.Зниження престижності державної служби	12,33	13,46
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,49	13,46
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,87	12,73
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,40	13,24
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,11	13,18
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,20	10,88
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	11,46	12,55

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах	11,58	12,60
16.Порушення соціальної справедливості	11,73	12,92
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	11,49	12,57
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,59	12,64

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.14.2).

Таблиця 4.14.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	28,9%	71,1%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	38,8%	61,2%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	37,5%	62,5%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,3%	61,7%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,4%	54,6%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,7%	58,3%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,6%	60,4%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	38,0%	62,0%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,0%	64,0%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,7%	64,3%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,3%	64,7%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,4%	66,6%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	34,4%	65,6%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,9%	68,1%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,4%	66,6%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,5%	68,5%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,5%	69,5%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	33,2%	66,8%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,4%	66,6%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	36,3%	63,7%

21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,3%	62,7%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,3%	64,7%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	39,1%	60,9%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,4%	60,6%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	31,2%	68,8%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,6%	70,4%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	41,7%	58,3%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	40,3%	59,7%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	32,8%	67,2%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	38,2%	61,8%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,9%	67,1%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,4%	68,6%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,2%	68,8%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	31,6%	68,4%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі (71,1%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,4%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.14.1).



Рис. 4.14.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Львівській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.14.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Львівської області (додаток 2).

Таблиця 4.14.3

Модель впливу на виявлені загрози у Львівській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1. Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,187$; $p=0,000$); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці ($b=-0,122$; $p=0,001$);

	- забезпечення єдиного підходу до визначення рівня заробітної плати ($b=0,137$; $p=0,000$); - діджиталізація системи оплати праці державних службовців ($b=-0,091$; $p=0,023$).
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,284$; $p=0,000$); - покращення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,235$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,135$; $p=0,007$); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці ($b=-0,143$; $p=0,004$).
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,250$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,213$; $p=0,000$); - діджиталізація системи оплати праці державних службовців ($b=0,100$; $p=0,002$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» ($b=-0,138$; $p=0,006$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,161$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» ($b=-0,230$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,248$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,148$; $p=0,001$); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці ($b=-0,189$; $p=0,000$); - забезпечення стратегічного підходу реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,100$; $p=0,017$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,233$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,153$; $p=0,001$); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці ($b=-0,155$; $p=0,002$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,139$; $p=0,004$); - забезпечення стратегічного підходу реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,099$; $p=0,016$).

15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,282$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,241$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» ($b=-0,182$; $p=0,001$).
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,108$; $p=0,013$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,231$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,210$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» ($b=0,135$; $p=0,007$); - забезпечення стратегічного підходу реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,135$; $p=0,001$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,161$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,286$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,153$; $p=0,001$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» ($b=-0,207$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,263$; $p=0,000$); - підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,168$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,128$; $p=0,008$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,303$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,272$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» ($b=-0,286$; $p=0,000$).
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,265$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,139; p=0,002); - підвищення рівня захисту інформації в органах та підрозділах державних службовців (b=-0,121; p=0,001); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,168; p=0,000); - покращення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,120; p=0,013); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці (b=-0,129; p=0,01100); - підвищення рівня залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому (b=-0,112; p=0,018).
Значні загрози	
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,287; p=0,000); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,173; p=0,000); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,114; p=0,010).
16.Порушення соціальної справедливості	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,227; p=0,000); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,271; p=0,000); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,167; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,135; p=0,002).
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,167; p=0,000); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,218; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,210; p=0,000); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» (b=-0,176; p=0,000); - забезпечення стратегічного підходу реформування системи оплати праці державних службовців (b=-0,132; p=0,001); - підвищення рівня залучення міжнародної технічної допомоги, для: розроблення української моделі реформування заробітної плати державних службовців (b=-0,094; p=0,034).

27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,222; p=0,000); - покращення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,252; p=0,000); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» (b=-0,245; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,157; p=0,000); - забезпечення стратегічного підходу реформування системи оплати праці державних службовців (b=-0,099; p=0,010).
---	---

4.14. Миколаївська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.14.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Миколаївської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.14.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Миколаївській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,81	13,57
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	11,75	12,74
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,33	13,37
14.Зниження престижності державної служби	12,49	13,75
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,43	13,54
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,54	13,57
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,25	13,34
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,25	13,23
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	11,85	12,74

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,68	12,75
16.Порушення соціальної справедливості	11,71	12,90
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,71	12,75
20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,52	12,57
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	11,61	12,68
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,72	12,87

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.14.2).

Таблиця 4.14.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,5%	70,5%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	39,6%	60,4%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	37,8%	62,2%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,2%	61,8%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	46,3%	53,7%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	43,7%	56,3%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,4%	61,6%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,7%	62,3%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	34,9%	65,1%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	34,9%	65,1%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,3%	65,7%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,3%	67,7%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	32,7%	67,3%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	29,5%	70,5%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	31,9%	68,1%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	29,4%	70,6%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,2%	70,8%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	30,8%	69,2%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	32,2%	67,8%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,3%	64,7%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	36,9%	63,1%

22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	34,7%	65,3%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	37,5%	62,5%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	38,8%	61,2%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	31,7%	68,3%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,5%	70,5%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	42,2%	57,8%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	41,3%	58,7%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	32,6%	67,4%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,4%	62,6%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	31,7%	68,3%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	30,9%	69,1%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	30,6%	69,4%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	31,4%	68,6%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,8%);
- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (70,5%);
- рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (70,5%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,5%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.14.1).



Рис. 4.14.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Миколаївській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.14.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Миколаївської області (додаток 2).

Таблиця 4.14.3

Модель впливу на виявлені загрози у Миколаївській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,126; p=0,004);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,139$; $p=0,002$); - діджиталізація системи оплати праці державних службовців ($b=-0,049$; $p=0,122$).
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,223$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,136$; $p=0,003$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,181$; $p=0,000$); - поширення позитивного зарубіжного досвіду щодо реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,070$; $p=0,039$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,282$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,225$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,120$; $p=0,014$).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,259$; $p=0,000$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,335$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,245$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,153$; $p=0,002$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,171$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,322$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,123$; $p=0,014$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,124$; $p=0,008$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,321$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,189$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,271$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,280$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,138; p=0,005); - підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці (b=-0,232; p=0,000).
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,295; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,227; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,166; p=0,001); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,107; p=0,020).
Значні загрози	
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,237; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,220; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,179; p=0,000); - підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці (b=-0,101; p=0,034); - діджиталізація системи оплати праці державних службовців (b=-0,069; p=0,041).
16.Порушення соціальної справедливості	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,274; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,135; p=0,006); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) (b=-0,205; p=0,000).
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,236; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,132; p=0,006).
20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,305; p=0,000); - підвищення рівня комп'ютеризації службової діяльності (b=-0,189; p=0,000).
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,192; p=0,000); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців (b=-0,142; p=0,010);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,278$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,163$; $p=0,001$).
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,393$; $p=0,000$).

4.15. Одеська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.15.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Одеської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.15.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Одеській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,42	13,30
7.Зниження мотивації щодо державної служби	11,92	12,76
14.Зниження престижності державної служби	12,31	13,15
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,18	13,08
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,01	12,88
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,87	12,75
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,91	12,82

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
16.Порушення соціальної справедливості	11,48	12,83

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.15.2).

Таблиця 4.15.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,2%	70,8%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	39,9%	60,1%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	38,5%	61,5%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,2%	60,8%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,1%	54,9%

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	42,4%	57,6%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,7%	61,3%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,7%	62,3%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,3%	64,7%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,1%	63,9%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,1%	64,9%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,1%	66,9%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,5%	66,5%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,9%	69,1%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	32,4%	67,6%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,8%	69,2%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,0%	70,0%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	32,7%	67,3%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,3%	66,7%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,7%	64,3%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,1%	62,9%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,3%	64,7%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,5%	61,5%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,9%	60,1%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	30,9%	69,1%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,0%	71,0%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	41,8%	58,2%

28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	41,7%	58,3%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	32,3%	67,7%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,0%	63,0%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,5%	67,5%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,6%	68,4%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,6%	68,4%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,2%	67,8%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (71%);
- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (70,8%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.15.1).



Рис. 4.15.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Одеській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.15.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Одеської області (додаток 2).

Таблиця 4.15.3

Модель впливу на виявлені загрози у Одеській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,183; p=0,000);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,106; p=0,006); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «сім'я посад» (b=-0,168; p=0,000).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,260; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,166; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,212; p=0,000); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці (b=-0,174; p=0,000).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,198; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,186; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,189; p=0,000); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,225; p=0,000).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,328; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,178; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,240; p=0,000); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,216; p=0,000).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,153; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,155; p=0,000); - міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування системи оплати праці державних службовців та держслужби, у цілому (b=-0,110; p=0,000).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,232; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,116; p=0,002); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (b=-0,268; p=0,000);

	- підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці ($b=-0,113$; $p=0,005$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,213$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,230$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,128$; $p=0,001$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,321$; $p=0,000$); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,077$; $p=0,036$).
Значні загрози	
16.Порушення соціальної справедливості	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,228$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,173$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,256$; $p=0,000$); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці ($b=-0,216$; $p=0,000$).

4.16. Полтавська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.16.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Полтавської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.16.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Полтавській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,70	13,34
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,14	13,02
14.Зниження престижності державної служби	12,29	13,39
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,33	13,48
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,36	13,10
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,14	12,90
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,04	13,26
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	11,81	12,51

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,59	12,62
16.Порушення соціальної справедливості	11,60	12,86
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,56	12,55
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	11,32	12,54
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,42	12,53

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.16.2).

Таблиця 4.16.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	26,8%	73,2%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	37,9%	62,1%

3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	36,3%	63,7%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	36,6%	63,4%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,6%	54,4%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,8%	58,2%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	37,2%	62,8%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	35,9%	64,1%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	33,7%	66,3%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	33,9%	66,1%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	33,3%	66,7%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	31,2%	68,8%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	31,9%	68,1%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	28,8%	71,2%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	30,9%	69,1%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	28,5%	71,5%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	28,0%	72,0%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	30,0%	70,0%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	30,6%	69,4%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	33,6%	66,4%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	35,7%	64,3%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	33,8%	66,2%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	36,2%	63,8%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	37,3%	62,7%

25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	29,6%	70,4%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	27,4%	72,6%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	41,8%	58,2%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	41,1%	58,9%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	30,1%	69,9%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	35,9%	64,1%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	30,9%	69,1%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	29,5%	70,5%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	29,8%	70,2%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	30,6%	69,4%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (73,2%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (72,6%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (72%);
- рівень довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців (71,5%);
- рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (71,2%);
- рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг» (70,5%);
- рівень соціальної захищеності державних службовців (70,4%);
- рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: оцінка «стілця» (70,2%);
- рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні службовці» (70%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.16.1).



Рис. 4.16.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Полтавській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.16.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Полтавської області (додаток 2).

Таблиця 4.16.3

Модель впливу на виявлені загрози у Полтавській області

Загроза		Модель впливу	
Критичні загрози			
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	у	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,152; p=0,000);	

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,192$; $p=0,000$); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці ($b=-0,212$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,251$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,138$; $p=0,001$); - підвищення рівня комп'ютеризації службової діяльності ($b=-0,106$; $p=0,003$).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,267$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,109$; $p=0,012$); - міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування системи оплати праці державних службовців та держслужби, у цілому ($b=-0,164$; $p=0,000$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,375$; $p=0,000$); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,167$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,346$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,241$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,150$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,229$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,108$; $p=0,006$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,165$; $p=0,000$); - підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,211$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,358$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,410$; $p=0,000$).
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,356$; $p=0,000$);

державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,268; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,149; p=0,000).
Значні загрози	
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,219; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,183; p=0,000); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому (b=-0,150; p=0,000).
16.Порушення соціальної справедливості	- підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати (b=-0,214; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,273; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,140; p=0,001).
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,218; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,159; p=0,000); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому (b=-0,063; p=0,027).
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,254; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,151; p=0,000); - підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці (b=-0,292; p=0,000).
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,316; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,112; p=0,005).

4.18. Рівненська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.18.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Рівненської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.18.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Рівненській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,36	12,70
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,14	12,59
14.Зниження престижності державної служби	12,34	13,02
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,37	12,84
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,31	13,07
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,91	12,80
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,04	13,03

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.18.2).

Таблиця 4.18.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,0%	71,0%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	41,8%	58,2%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	38,7%	61,3%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,9%	60,1%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,9%	54,1%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	42,4%	57,6%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,6%	60,4%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	38,7%	61,3%

9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,7%	64,3%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,4%	63,6%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,6%	64,4%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,5%	67,5%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,7%	66,3%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,0%	69,0%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,4%	66,6%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,8%	69,2%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,4%	69,6%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	33,1%	66,9%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,3%	66,7%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	36,0%	64,0%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	38,1%	61,9%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,5%	64,5%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	39,0%	61,0%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	40,8%	59,2%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	30,8%	69,2%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	28,3%	71,7%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	43,2%	56,8%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	42,2%	57,8%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	32,6%	67,4%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	39,1%	60,9%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,2%	67,8%

30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,0%	69,0%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,2%	68,8%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,1%	67,9%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (71,7%);
- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (71%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.18.1).



Рис. 4.18.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Рівненській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.18.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Рівненської області (додаток 2).

Таблиця 4.18.3

Модель впливу на виявлені загрози у Рівненській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,117$; $p=0,007$); - активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,114$; $p=0,001$); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,119$; $p=0,011$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,132$; $p=0,004$); - підвищення рівня прогнозування наслідків реформування системи оплати праці, їх оцінювання ($b=-0,244$; $p=0,001$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,282$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,264$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,296$; $p=0,000$); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: розроблення української моделі реформування заробітної плати державних службовців ($b=-0,072$; $p=0,040$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,246$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,250$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,139$; $p=0,013$); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,124$; $p=0,029$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,282$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,294$; $p=0,000$); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,28$; $p=0,000$);

	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=0,-192$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,264$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,140$; $p=0,002$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,189$; $p=0,000$); - підвищення рівня міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,322$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,133$; $p=0,006$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів ($b=-0,372$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,195$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,126$; $p=0,008$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,328$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,350$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,313$; $p=0,000$).

4.19. Сумська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.19.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Сумської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.19.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Сумській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,30	12,96
7.Зниження мотивації щодо державної служби	11,97	12,59
14.Зниження престижності державної служби	11,88	12,82
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,10	12,82
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,03	12,72
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,82	12,62

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.19.2).

Таблиця 4.19.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,5%	70,5%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	40,5%	59,5%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	39,1%	60,9%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	40,1%	59,9%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	43,7%	56,3%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,2%	58,8%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,3%	60,7%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	38,2%	61,8%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,6%	63,4%

10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,7%	63,3%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,7%	64,3%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,4%	66,6%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	34,3%	65,7%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,9%	68,1%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,6%	66,4%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,6%	68,4%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	31,1%	68,9%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	32,6%	67,4%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	34,2%	65,8%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	36,8%	63,2%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	38,6%	61,4%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	36,9%	63,1%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	39,1%	60,9%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	40,5%	59,5%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	33,2%	66,8%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,8%	70,2%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	44,0%	56,0%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	44,0%	56,0%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,9%	66,1%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	40,2%	59,8%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	34,2%	65,8%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	33,1%	66,9%

30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	32,9%	67,1%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	33,8%	66,2%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (70,5%);

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,2%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.19.1).

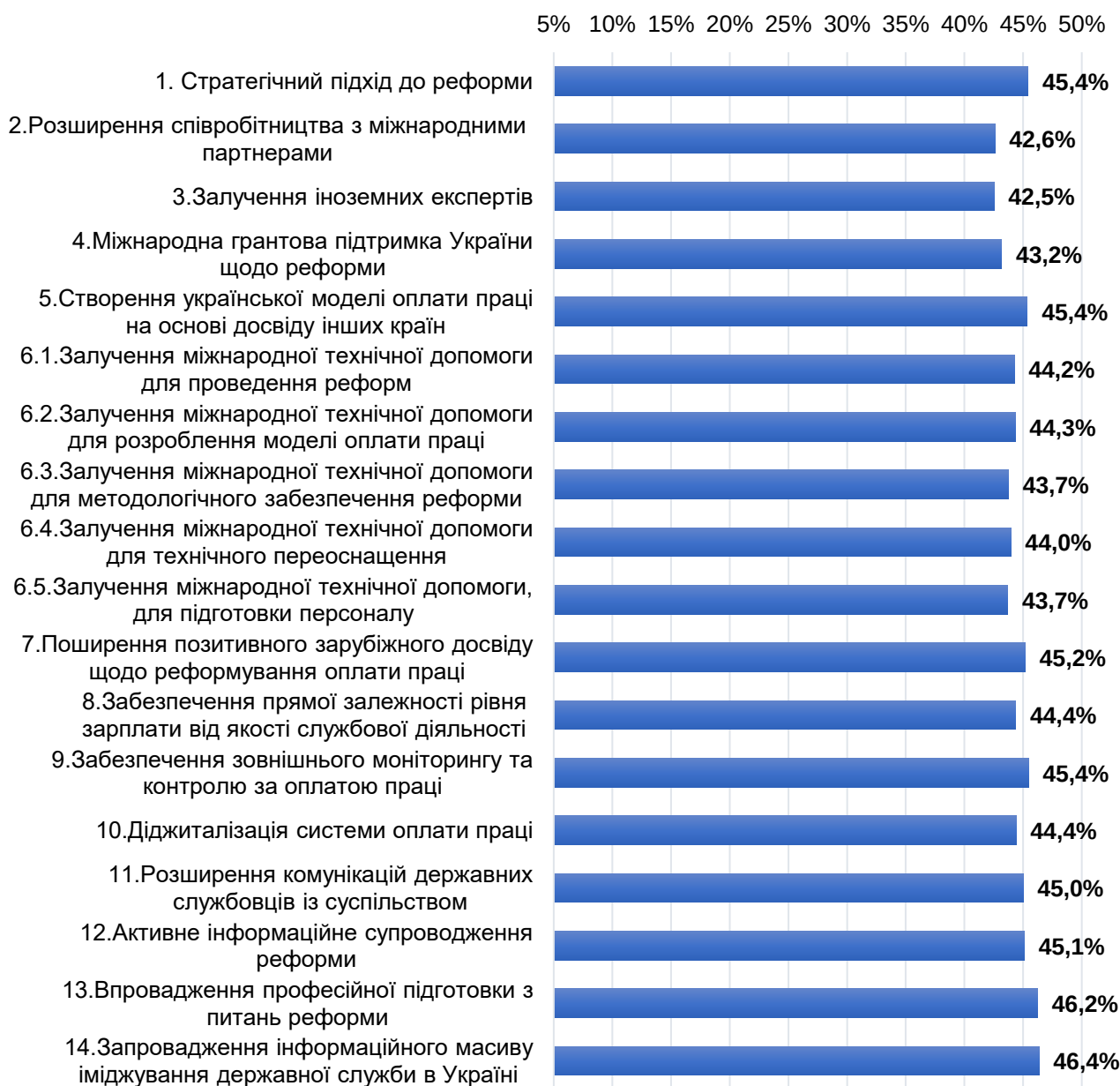


Рис. 4.19.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Сумській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.19.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Сумської області (додаток 2).

Таблиця 4.19.3

Модель впливу на виявлені загрози у Сумській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,108$; $p=0,010$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,209$; $p=0,000$); - підвищення рівня пенсійного забезпечення державних службовців ($b=-0,190$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,154$; $p=0,001$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,195$; $p=0,000$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «грейд», «грейдинг» ($b=-0,287$; $p=0,000$); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,070$; $p=0,048$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,262$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,178$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,149$; $p=0,002$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,108$; $p=0,006$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,226$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,146$; $p=0,003$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,259$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,163$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,185$; $p=0,000$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,120$; $p=0,001$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,217$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,187$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,403$; $p=0,000$).

4.20. Тернопільська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.20.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Тернопільської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.20.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Тернопільській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,53	13,31
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,17	13,12
14.Зниження престижності державної служби	12,43	13,29
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,34	13,24
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,33	13,23
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,13	13,13

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,68	12,70
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	11,66	12,76
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органа	11,60	12,57
16.Порушення соціальної справедливості	11,58	12,92
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,60	12,70
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,74	12,90
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,36	12,55

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.20.2).

Таблиця 4.20.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	26,2%	73,8%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	38,4%	61,6%

3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	37,0%	63,0%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	37,5%	62,5%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	44,5%	55,5%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,5%	58,5%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,0%	62,0%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,4%	62,6%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	34,7%	65,3%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	34,7%	65,3%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,5%	65,5%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,3%	67,7%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	32,6%	67,4%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,9%	69,1%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	31,5%	68,5%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,0%	69,0%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,5%	70,5%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	31,9%	68,1%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	32,3%	67,7%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	34,8%	65,2%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	36,8%	63,2%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	36,0%	64,0%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,4%	61,6%

24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	38,6%	61,4%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	29,0%	71,0%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	27,7%	72,3%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	41,0%	59,0%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	40,9%	59,1%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	30,4%	69,6%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,4%	62,6%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,5%	67,5%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,1%	68,9%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,0%	69,0%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	31,8%	68,2%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (73,8%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (72,3%);
- рівень соціальної захищеності державних службовців (71%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,5%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.20.1).



Рис. 4.20.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Тернопільській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.20.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Тернопільської області (додаток 2).

Таблиця 4.20.3

Модель впливу на виявлені загрози у Тернопільській області	
Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,121$; $p=0,019$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,225$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,154; p=0,007); - розширення комунікацій державних службовців із суспільством (b=-0,099; p=0,022).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,284; p=0,000); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,252; p=0,000); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (b=-0,184; p=0,008).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,513; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,236; p=0,000); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) (b=-0,117; p=0,009).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,224; p=0,001); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,294; p=0,000); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,244; p=0,000); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (b=-0,236; p=0,001); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) (b=-0,104; p=0,021).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,272; p=0,000); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,366; p=0,000).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,364; p=0,000); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (b=-0,348; p=0,000); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,309; p=0,000); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: підготовки персоналу (b=-0,147; p=0,016).
Значні загрози	
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,336; p=0,000); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,218; p=0,000); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців (b=-0,204; p=0,000).

6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,253$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,241$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,245$; $p=0,001$).
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органа	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,282$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,187$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,263$; $p=0,000$); - аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці, аналіз наявних проблем ($b=0,259$; $p=0,001$).
16.Порушення соціальної справедливості	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,208$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,328$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,186$; $p=0,001$); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,197$; $p=0,001$).
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,389$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,181$; $p=0,001$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,147$; $p=0,011$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,285$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,325$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,168$; $p=0,004$).
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,293$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,228$; $p=0,000$); - підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,178$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,269$; $p=0,000$).

4.21. Харківська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.21.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Харківської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.21.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Харківській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,68	13,53
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,76	12,77
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	11,81	12,52
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,36	12,95
14.Зниження престижності державної служби	12,47	13,39
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,50	13,24
16.Порушення соціальної справедливості	11,76	12,88
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,63	13,52
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	12,25	13,28
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,07	13,22

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,62	12,57
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	11,41	12,59
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,58	12,74

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.21.2).

Таблиця 4.21.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	26,8%	73,2%

2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	40,9%	59,1%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	38,6%	61,4%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,9%	61,1%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,6%	54,4%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	42,0%	58,0%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,8%	61,2%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,8%	62,2%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,0%	65,0%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,4%	64,6%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,5%	65,5%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,2%	67,8%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,3%	66,7%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,0%	70,0%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	31,8%	68,2%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	29,8%	70,2%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,0%	71,0%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	31,1%	68,9%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	31,8%	68,2%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	34,6%	65,4%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	35,9%	64,1%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	34,5%	65,5%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,0%	62,0%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,2%	60,8%

25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	30,2%	69,8%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	28,2%	71,8%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	40,8%	59,2%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	39,7%	60,3%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	30,3%	69,7%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	35,4%	64,6%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	31,9%	68,1%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,1%	68,9%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	30,9%	69,1%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	31,5%	68,5%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (73,2%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (71,8%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (71%);
- рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (70%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.21.1).



Рис. 4.21.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Харківській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.21.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Харківської області (додаток 2).

Таблиця 4.21.3

Модель впливу на виявлені загрози у Харківській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,214$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,096$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,124$; $p=0,000$); - міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування системи оплати праці державних службовців та держслужби, у цілому ($b=-0,050$; $p=0,025$).
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,317$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,157$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,126$; $p=0,000$); - запровадження інформаційного масиву іміджування державної служби в Україні ($b=-0,071$; $p=0,002$).
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,124$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,103$; $p=0,001$); - залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних ($b=-0,085$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,335$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,158$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,142$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,359$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,135$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,155$; $p=0,000$); - залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних ($b=-0,074$; $p=0,002$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,402$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,179$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,193; p=0,000); - міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування системи оплати праці державних службовців та держслужби, у цілому (b=-0,094; p=0,000).
16.Порушення соціальної справедливості	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,313; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,191; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,185; p=0,000); - залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних (b=-0,064; p=0,006).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,285; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,197; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,089; p=0,004).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,244; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,182; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,103; p=0,001); - активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців (b=-0,044; p=0,059).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,303; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,251; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,105; p=0,001).
Значні загрози	
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні (b=-0,256; p=0,000); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,259; p=0,000).
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,171; p=0,000);

державних органів на формування фондів оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,150$; $p=0,000$); - запровадження інформаційного масиву іміджування державної служби в Україні ($b=-0,108$; $p=0,000$).
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,239$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,233$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,144$; $p=0,000$); - підвищення рівня комп'ютеризації службової діяльності ($b=-0,077$; $p=0,006$).

4.22. Херсонська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.22.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Херсонської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.22.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Херсонській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,5	13,12
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,20	12,79
14.Зниження престижності державної служби	12,17	13,09
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,16	13,02
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,33	12,90
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,98	12,60
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,94	12,96

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
16.Порушення соціальної справедливості	11,31	12,56

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.22.2).

Таблиця 4.22.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,3%	70,7%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	39,3%	60,7%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	39,0%	61,0%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,2%	60,8%

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,3%	54,7%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,4%	58,6%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,9%	61,1%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	38,3%	61,7%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,4%	64,6%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,8%	64,2%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,9%	65,1%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	32,3%	67,7%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,2%	66,8%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,7%	69,3%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	32,9%	67,1%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,3%	69,7%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,6%	70,4%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	31,8%	68,2%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,0%	67,0%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,1%	64,9%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	36,9%	63,1%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	34,7%	65,3%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	37,9%	62,1%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,8%	60,2%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	33,0%	67,0%

26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	30,0%	70,0%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	43,3%	56,7%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	42,8%	57,2%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,1%	66,9%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	39,6%	60,4%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,3%	67,7%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,2%	68,8%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,1%	68,9%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,0%	68,0%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (70,7%);

- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,4%);

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.22.1).



Рис. 4.22.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Херсонській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.22.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Херсонської області (додаток 2).

Таблиця 4.22.3

Модель впливу на виявлені загрози у Херсонській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1. Соціально-економічна нестабільність у державі	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,125$; $p=0,004$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,211$; $p=0,000$); - підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці ($b=-0,201$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,306$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,306$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,225$; $p=0,000$); - підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці ($b=-0,293$; $p=0,000$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,425$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,358$; $p=0,000$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,113$; $p=0,005$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,289$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,267$; $p=0,000$); - підвищення рівня професійної компетентності осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,121$; $p=0,012$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,382$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,360$; $p=0,000$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=0,040$; $p=0,312$).
Значні загрози	
16.Порушення соціальної справедливості	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,264$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,264$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,134$; $p=0,011$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,191$; $p=0,000$).

4.23. Хмельницька область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.23.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Хмельницької області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.23.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Хмельницькій області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,46	12,95
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,59	12,62
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,09	13,01
14.Зниження престижності державної служби	12,11	13,32
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,32	13,11
16.Порушення соціальної справедливості	11,82	12,90
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,91	12,88
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,14	13,01

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах	11,74	12,55
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,53	12,60
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	11,60	12,55
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	11,40	12,55

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.23.2).

Таблиця 4.23.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	27,1%	72,9%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	38,1%	61,9%

3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	37,0%	63,0%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	38,2%	61,8%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	45,9%	54,1%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	42,0%	58,0%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	38,6%	61,4%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,6%	62,4%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	35,3%	64,7%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	35,2%	64,8%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	34,3%	65,7%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	31,6%	68,4%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	32,4%	67,6%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	29,8%	70,2%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	31,9%	68,1%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	30,0%	70,0%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,4%	70,6%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	31,3%	68,7%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	32,4%	67,6%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,2%	64,8%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	35,8%	64,2%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	34,9%	65,1%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	37,8%	62,2%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	38,2%	61,8%

25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	29,9%	70,1%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	28,4%	71,6%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	40,7%	59,3%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	40,6%	59,4%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	32,1%	67,9%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	38,0%	62,0%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	31,6%	68,4%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	30,2%	69,8%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	30,2%	69,8%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	31,3%	68,7%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (72,9%);
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (71,6%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,6%);
- рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці (70,2%);
- рівень соціальної захищеності державних службовців (70,1%);
- рівень довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців (70%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.23.1).



Рис. 4.23.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Хмельницькій області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.23.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Хмельницької області (додаток 2).

Таблиця 4.23.3

Модель впливу на виявлені загрози у Хмельницькій області	
Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями (b=0,180; p=0,000);

	- підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,212$; $p=0,000$); - зниження рівня фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців ($b=0,136$; $p=0,012$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,115$; $p=0,026$).
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,291$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,237$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,235$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,214$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,300$; $p=0,000$); - підвищення рівня пенсійного забезпечення державних службовців ($b=-0,206$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,244$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,180$; $p=0,001$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,270$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,220$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,185$; $p=0,002$); - підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців «сім'я посад» ($b=-0,196$; $p=0,002$); - розроблення та впровадження Стратегії реформи системи оплати праці державних службовців (на 3 – 5 років) ($b=-0,117$; $p=0,028$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,263$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,305$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,264$; $p=0,000$).
16.Порушення соціальної справедливості	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,374$; $p=0,000$);

	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,198$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,248$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,235$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,262$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,368$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=0,365$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,273$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,366$; $p=0,000$).
Значні загрози	
9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органа	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,217$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,222$; $p=0,000$); - підвищення рівня пенсійного забезпечення державних службовців ($b=-0,150$; $p=0,003$); - підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,158$; $p=0,007$).
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,322$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,247$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,157$; $p=0,005$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,196$; $p=0,001$).
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	- підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,312$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,200$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,278$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,149$; $p=0,002$).
26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,203$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,338$; $p=0,000$); - підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці ($b=-0,367$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,166$; $p=0,001$).

4.24. Черкаська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.24.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Черкаської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.24.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Черкаській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,59	13,02
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,08	12,46
14.Зниження престижності державної служби	12,13	12,76
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,03	12,59
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,79	12,71

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,75	12,41

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.24.2).

Таблиця 4.24.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,8%	70,2%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	40,7%	59,3%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	38,7%	61,3%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,2%	60,8%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	44,7%	55,3%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	42,2%	57,8%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,2%	60,8%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	38,0%	62,0%

9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,7%	63,3%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,9%	63,1%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,8%	64,2%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,9%	66,1%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	34,6%	65,4%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,7%	68,3%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,4%	66,6%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,5%	68,5%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	31,0%	69,0%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	32,9%	67,1%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	33,1%	66,9%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	35,3%	64,7%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,1%	62,9%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	34,9%	65,1%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	37,9%	62,1%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	39,5%	60,5%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	32,3%	67,7%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,5%	70,5%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	44,0%	56,0%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	43,9%	56,1%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	34,8%	65,2%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	40,6%	59,4%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	33,5%	66,5%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	32,0%	68,0%

30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	32,1%	67,9%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,9%	67,1%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (70,5%);
- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (70,2%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.24.1).



Рис. 4.24.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Черкаській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.24.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Черкаської області (додаток 2).

Таблиця 4.24.3

Модель впливу на виявлені загрози у Черкаській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,234$; $p=0,000$); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: підготовки персоналу ($b=-0,099$; $p=0,005$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,326$; $p=0,000$); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,174$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,334$; $p=0,000$); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,138$; $p=0,009$); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: підготовки персоналу ($b=-0,125$; $p=0,011$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,385$; $p=0,000$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,218$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,235$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,392$; $p=0,000$); - розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо) ($b=-0,174$; $p=0,000$).
Значні загрози	
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- підвищення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців ($b=-0,105$; $p=0,023$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,237$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,124$; $p=0,009$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,347$; $p=0,000$).

4.25. Чернівецька область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.25.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Чернівецької області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.25.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Чернівецькій області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,37	13,42
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,32	13,40
14.Зниження престижності державної служби	12,24	13,30
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,36	13,63
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,31	13,47
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,89	12,93
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	12,01	13,37

Значні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	11,21	12,60
4.Неврегульованість мінімального рівня заробітної плати державних службовців на законодавчому рівні	11,28	12,51
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	11,59	12,73
9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органа	11,58	12,65
16.Порушення соціальної справедливості	11,65	13,17
17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	11,58	12,80
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	11,61	12,65
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	11,37	12,76

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.25.2).

Таблиця 4.25.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	29,8%	70,2%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	40,5%	59,5%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	39,1%	60,9%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,4%	60,6%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	47,8%	52,2%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	44,5%	55,5%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	40,1%	59,9%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	38,9%	61,1%
9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,1%	63,9%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,6%	63,4%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,4%	64,6%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,0%	67,0%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,4%	66,6%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	30,8%	69,2%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,8%	66,2%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,0%	69,0%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	29,5%	70,5%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	32,1%	67,9%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	32,8%	67,2%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	36,2%	63,8%

21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	36,9%	63,1%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,6%	64,4%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,7%	61,3%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	40,7%	59,3%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	30,9%	69,1%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	28,9%	71,1%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	42,6%	57,4%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	42,2%	57,8%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	34,4%	65,6%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	41,0%	59,0%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	33,3%	66,7%
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	31,7%	68,3%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	31,6%	68,4%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	32,4%	67,6%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо таких факторів:

- рівень пенсійного забезпечення державних службовців (71,1%);
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців (70,5%);
- рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні (70,2%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.25.1).



Рис. 4.25.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Чернівецькій області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.25.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Чернівецької області (додаток 2).

Таблиця 4.25.3

Модель впливу на виявлені загрози у Чернівецькій області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1. Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців (b=0,237; p=0,000);

	- підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці ($b=-0,244$; $p=0,001$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,188$; $p=0,003$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,273$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,198$; $p=0,003$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,23$; $p=0,003$).
14.Зниження престижності державної служби	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,352$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,244$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,152$; $p=0,040$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,261$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,252$; $p=0,000$); - підвищення рівня адміністрування системи оплати праці в установах ($b=-0,231$; $p=0,003$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,180$; $p=0,006$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,197$; $p=0,009$); - активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,197$; $p=0,000$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,247$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,256$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,184$; $p=0,003$); - підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,263$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,351$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,291$; $p=0,000$); - підвищення рівня комп'ютеризації службової діяльності ($b=-0,181$; $p=0,001$).

24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,269$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,446$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,252$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,187$; $p=0,004$).
Значні загрози	
2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (державних службовців)	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,288$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,255$; $p=0,000$); - підвищення рівня адміністрування системи оплати праці в установах ($b=-0,315$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,207$; $p=0,001$).
4.Неврегульованість мінімального рівня заробітної плати державних службовців на законодавчому рівні	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,276$; $p=0,000$); - підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,298$; $p=0,000$); - підвищення рівня комп'ютеризації службової діяльності ($b=-0,128$; $p=0,018$); - підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,136$; $p=0,022$).
6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,322$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,357$; $p=0,000$).
9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,263$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,287$; $p=0,000$); - активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців ($b=-0,194$; $p=0,002$).
16.Порушення соціальної справедливості	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,269$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,252$; $p=0,000$); - підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,188$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,201$; $p=0,002$).

17.Нівелювання престижності авторитетності державної служби та	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,235$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,323$; $p=0,000$); - підвищення рівня комп'ютеризації службової діяльності ($b=-0,166$; $p=0,001$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,148$; $p=0,020$).
25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці державних службовців	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,257$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,474$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,181$; $p=0,005$).
27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,412$; $p=0,000$); - підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців ($b=-0,159$; $p=0,021$); - підвищення рівня прозорості в нарахуванні заробітної плати ($b=-0,198$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,187$; $p=0,016$).

4.26. Чернігівська область

За результатами статистичної обробки даних визначено критичні та значні загрози (таблиця 4.26.1) шляхом ряду обчислень та побудовано Матрицю загроз щодо Чернігівської області (додаток 1).

Визначено інтегральні показники ймовірності виникнення загроз та масштабу їх наслідків.

Таблиця 4.26.1

Виявлені загрози щодо системи оплати праці державних службовців у Чернігівській області

Критичні загрози	Ймовірність виникнення	Можливі наслідки
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	12,43	13,06
7.Зниження мотивації щодо державної служби	12,06	12,64
14.Зниження престижності державної служби	12,16	13,02
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	12,04	12,86
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	12,07	12,96
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	11,89	12,67
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	11,98	12,92

Визначено та складено рейтинг внутрішніх факторів системи оплати праці на державній службі, що мають вплив на систему оплати праці державних службовців. Відсотковий інтегральний показник свідчить про вразливість та спроможність системи у межах певного показника (таблиця 4.26.2).

Таблиця 4.26.2

Внутрішні фактори щодо системи оплати праці на державній службі

Внутрішні фактори	Спроможність	Вразливість
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	30,2%	69,8%
2.Рівень прозорості нарахування заробітної плати	41,3%	58,7%
3.Рівень нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	39,3%	60,7%
4.Рівень адміністрування системи оплати праці в установах	39,2%	60,8%
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	46,0%	54,0%
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	41,9%	58,1%
7.Рівень фахового забезпечення реформи системи оплати праці державних службовців	39,0%	61,0%
8.Рівень методологічного забезпечення реформи системи оплати праці	37,9%	62,1%

9.Наявність єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	36,3%	63,7%
10.Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	36,2%	63,8%
11.Рівень прогнозування та оцінювання наслідків реформування системи оплати праці	35,4%	64,6%
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	33,0%	67,0%
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	33,3%	66,7%
14.Рівень довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	31,3%	68,7%
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	33,1%	66,9%
16.Рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	31,1%	68,9%
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	30,5%	69,5%
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні заробітні плати – ефективні державні службовці»	33,3%	66,7%
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	34,0%	66,0%
20.Рівень умотивованості та переконаності в необхідності реформування системи оплати праці безпосередніх керівників	36,5%	63,5%
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі системи оплати праці	37,0%	63,0%
22.Рівень особистої обізнаності щодо нової моделі системи оплати праці державних службовців	35,6%	64,4%
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	38,5%	61,5%
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи системи оплати праці державних службовців	40,0%	60,0%
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	32,7%	67,3%
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	29,6%	70,4%
27.Рівень захисту інформації в державних органах та їх структурних підрозділах	42,1%	57,9%
28.Рівень кібербезпеки в державних органах та їх структурних підрозділах	42,0%	58,0%
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	33,0%	67,0%
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	37,8%	62,2%
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад»	32,1%	67,9%

30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «грейд», «грейдинг»	30,8%	69,2%
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «оцінка посади»	30,8%	69,2%
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «штатно-рольова модель кар'єрного зростання»	31,6%	68,4%

Найбільш вразливою система державної служби в частині оплати праці є щодо такого фактора, як «рівень пенсійного забезпечення державних службовців» (70,4%).

Визначено можливості, які сприятимуть реформуванню системи оплати праці державних службовців (рис. 4.26.1).

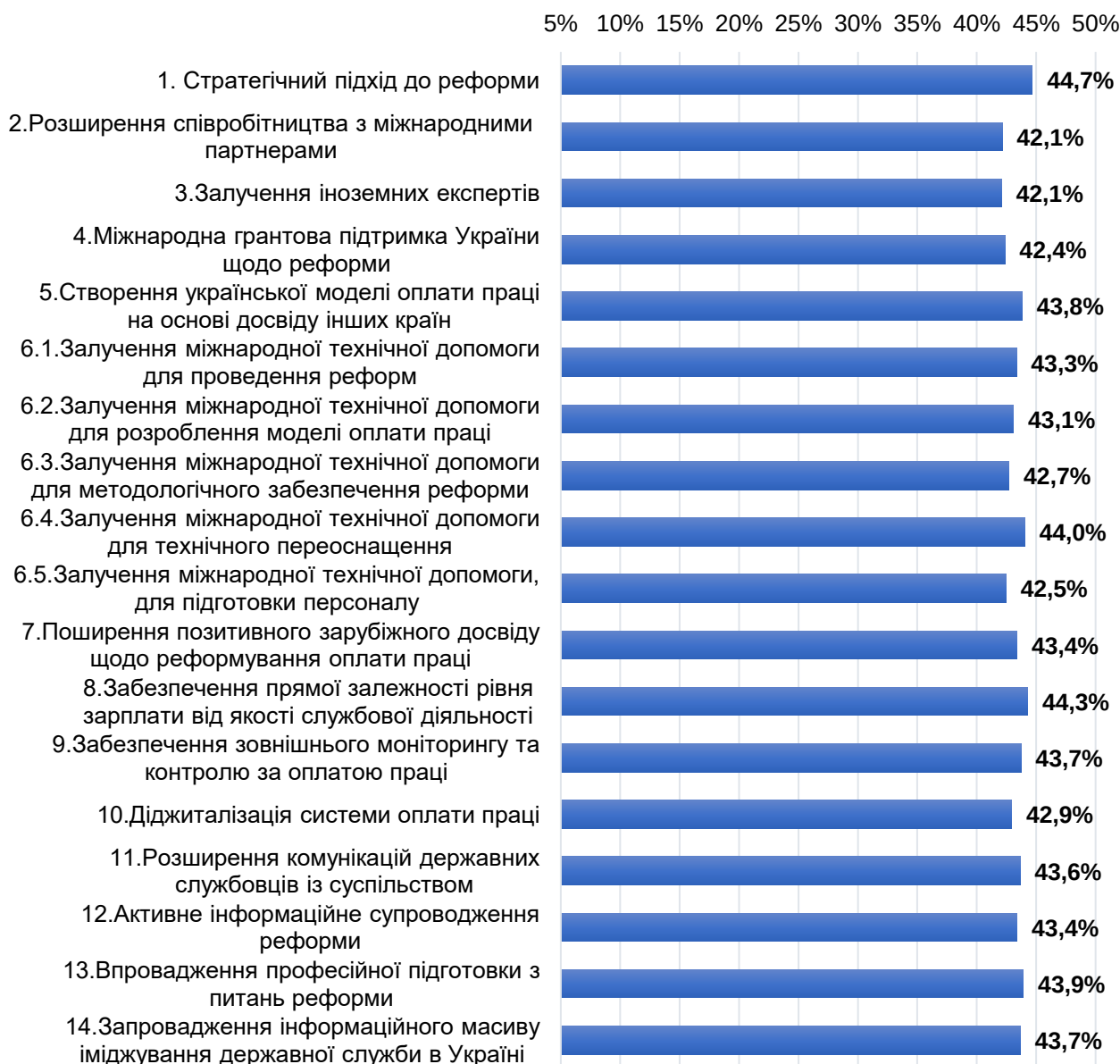


Рис. 4.26.1. Можливості щодо реформування системи оплати праці державних службовців у Чернігівській області

Щодо кожної із критичних та значимих загроз шляхом кореляційного та регресійного аналізів здійснено пошук оптимальної моделі впливу на них для зниження ризику їх прояву під час реалізації реформи (таблиця 4.26.3).

Побудовано модель впливу на кожну з виявлених загроз щодо Чернігівської області (додаток 2).

Таблиця 4.26.3

Модель впливу на виявлені загрози у Чернігівській області

Загроза	Модель впливу
Критичні загрози	
1.Соціально-економічна нестабільність у державі	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,151$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,121$; $p=0,006$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,140$; $p=0,000$).
7.Зниження мотивації щодо державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,316$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,222$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,190$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,167$; $p=0,000$).
14.Зниження престижності державної служби	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,99$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,208$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,202$; $p=0,000$); - підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців ($b=-0,159$; $p=0,001$).
15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,261$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,172$; $p=0,000$); - залучення міжнародної технічної допомоги, для: методологічного забезпечення окремих елементів ($b=-0,97$; $p=0,006$).
19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці державних службовців	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,204$; $p=0,000$);

	- зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=-0,252$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,156$; $p=0,001$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,199$; $p=0,000$).
20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування системи оплати праці	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,143$; $p=0,001$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,243$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,126$; $p=0,005$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,240$; $p=0,000$).
24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	- підвищення рівня достатності оплати праці на державній службі в Україні ($b=-0,187$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців ($b=0,265$; $p=0,000$); - зниження рівня бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями ($b=0,141$; $p=0,003$); - підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці ($b=-0,316$; $p=0,000$).

5. Напрацювання пропозицій до плану заходів

Для організації роботи з підготовки плану заходів перелік даних, отриманих за результатами опитування, розподілено на п'ять основних напрямів, які простежуються під час аналізу результатів дослідження: «Комунікація реформи», «Оплата праці», «Реалізація реформи», «Ставлення до реформи», «Міжнародна співпраця».

З метою розроблення ґрунтовного та об'єктивного плану заходів 07 грудня 2020 року організовано та проведено робочу зустріч з працівниками НАДС стосовно напрацювання пропозицій до Плану заходів НАДС щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців під час впровадження реформи системи оплати праці державних службовців на 2021 рік (далі – План заходів).

Напрацювання Плану заходів здійснювалося із застосуванням методики «Світове кафе».

Учасникам робочої зустрічі пропонувалося ознайомитися з переліком шляхів мінімізації чи усунення загроз реформування системи оплати праці, отриманих за результатами опитування та запропонувати заходи, за допомогою яких НАДС може забезпечити роботу у запропонованих напрямках.

Такий напрацьований **План заходів передбачає досягнення п'яти цілей:**

- 1) посилення комунікації реформи системи оплати праці державних службовців;
- 2) підвищення соціальної захищеності державних службовців, забезпечення прозорості та об'єктивної оплати праці державних службовців;
- 3) посилення експертно-аналітичного супроводу реалізації реформи системи оплати праці державних службовців;
- 4) стимулювання позитивного ставлення до реформи системи оплати праці;
- 5) посилення міжнародної співпраці у контексті реформування системи оплати праці державних службовців.

План заходів наведено у додатку 3 до цього Звіту.

План заходів узгоджується з Планом діяльності НАДС на 2021 рік, іншими операційними планами НАДС, є інструментом для досягнення цілей концептуальних та стратегічних документів з питань реформування системи оплати праці державних службовців.

При підготовці Плану заходів враховано повноваження та інституційну спроможність НАДС щодо впливу на виявлені загрози.

План пропонується реалізувати протягом 2021 року на центральному та регіональному рівнях.

Реалізація Плану заходів можлива без залучення додаткових джерел фінансування. Водночас за потреби для посилення окремих заходів можливе залучення коштів державних цільових програм, міжнародної технічної допомоги, міжнародних фінансових організацій, коштів з інших джерел, не заборонених законодавством.

ВИСНОВКИ

За результатами статистичної та аналітичної обробки результатів опитування підготовлено висновки щодо наявних ризиків під час впровадження реформи системи оплати праці та шляхи їх мінімізації або усунення.

1. Підсумовуючи перелік загроз системи оплати праці, можна визначити такі **ключові негативні явища діючої системи оплати праці, які простежуються у більшості областей України:**

- порушення принципу справедливості та зневіра окремих державних службовців в рівні оплати праці;
- зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці;
- недовіра до реформи оплати праці;
- недостатність бюджетних ресурсів для реформи;
- спотворена інформація та формальність у формуванні реальних потреб на фонди оплати праці;
- відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах.

2. Визначено **фактори, за якими вразливість реформи оцінюється у більш ніж 70%:**

- рівень достатності оплати праці на державній службі;
- рівень пенсійного забезпечення державних службовців;
- рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців;
- рівень довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців;
- рівень довіри державних службовців до реформи;
- рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців;
- рівень соціальної захищеності державних службовців.

3. Визначено **внутрішні та зовнішні можливості удосконалення системи оплати праці з метою управління ризиками під час її реформування. Для мінімізації наслідків таких негативних явищ в першу чергу необхідно забезпечити здійснення комплексу заходів направлених на:**

- достатній та прозорий рівень оплати праці.
- удосконалення законодавства;
- активну комунікацію реформи;
- єдиний підхід до визначення рівня заробітної плати;
- посилення зовнішнього моніторингу та контролю за оплатою праці;

- здійснення аналітичного, методологічного та консультативного забезпечення реформи;
- розроблення нові моделі оплати праці на основі позитивного досвіду інших країн;
- розширення міжнародного співробітництва.

4. Побудова моделей впливу на критичні та значні загрози дозволила визначити **шляхи мінімізації чи усунення загроз** реформування системи оплати праці. Визначено **5 основних напрямів управління ризиками**:

4.1. «Комунікація реформи»

- 1) підвищення рівня обізнаності державних службовців щодо зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців: «сім'я посад», «грейд», «грейдинг», «оцінка посади» тощо;
- 2) покращення міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці;
- 3) підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці;
- 4) покращення рівня публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці;
- 5) забезпечення активного інформаційного супроводження реформування системи оплати праці.

4.2. «Оплата праці»

- 1) покращення рівня нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців;
- 2) забезпечення єдиного підходу та об'єктивності до визначення рівня заробітної плати державних службовців;
- 3) підвищення рівня достатності та прозорості оплати праці на державній службі в Україні;
- 4) підвищення рівня зовнішнього моніторингу та контролю за оплатою праці у державних органах;
- 5) покращення адміністрування системи оплати праці в державному органі;
- 6) зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців;
- 7) підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців.

4.3. «Реалізація реформи»

- 1) аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці, аналіз наявних проблем та прогнозування наслідків;
- 2) стратегічний підхід до реформування системи оплати праці;
- 3) методологічне та консультативне забезпечення реформи системи оплати праці;
- 4) забезпечення професійного навчання з питань реформування системи оплати праці, класифікації посад, грейдингу тощо;
- 5) забезпечення єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження;

6) підвищення рівня цифровізації реформи оплати праці державних службовців.

4.4. «Ставлення до реформи»

1) підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці;

2) підвищення довіри суспільства до реформи системи оплати праці державних службовців;

3) підвищення престижу та конкурентноспроможності державної служби в Україні;

4) підвищення умотивованості та переконаності керівного складу державних органів у необхідності реформування системи оплати праці державних службовців.

4.5. «Міжнародна співпраця»

1) підвищення рівня залучення міжнародної технічної допомоги, для проведення реформи системи оплати праці;

2) створення української моделі реформування системи оплати праці державних службовців на основі вивчення зарубіжного досвіду;

3) розширення співробітництва із зарубіжними партнерами;

4) залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних партнерів;

5) поширення позитивного зарубіжного досвіду щодо реформування системи оплати праці державних службовців.

5. Враховуючи виокремлені шляхи управління ризиками, напрацьовано **План заходів НАДС** щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців під час впровадження реформи системи оплати праці державних службовців **на 2021 рік**. Планом передбачено здійснення заходів направлених на посилення комунікації реформи, експертно-аналітичного супроводу реалізації реформи, міжнародної співпраці, стимулювання позитивного ставлення до реформи системи оплати праці, а також розроблення в контексті реформи нової моделі системи оплати праці державних службовців.

6. Крім Плану заходів НАДС, який буде реалізовано **централізовано**, виокремлено **напрями посилення впливу на загрози у розрізі кожної з областей** шляхом проведення відповідних заходів територіальними органами НАДС в межах їх повноважень:

6.1. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у м. Києві, Київській, Чернігівській та Черкаській областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	м. Київ Київська область Черкаська область

		Чернігівська область
2	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	м. Київ Чернігівська область
3	Підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	Черкаська область
4	Підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	Чернігівська область

6.2. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Вінницькій, Житомирській та Хмельницькій областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців	Вінницька область Хмельницька область
2	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Вінницька область Житомирська область Хмельницька область
3	Активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців	Вінницька область
4	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	Вінницька область Житомирська область Хмельницька область
5	Підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	Вінницька область Хмельницька область
6	Підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	Житомирська область Хмельницька область
7	Підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	Хмельницька область

6.3. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Волинській та Рівненській областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Покращення міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці державних службовців	Волинська область Рівненська область
2	Зниження рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців	Волинська область
3	Зниження рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	Волинська область

4	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Рівненська область
5	Активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців	Рівненська область
6	Підвищення рівня довіри суспільства в необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	Рівненська область
7	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці державних службовців	Рівненська область

6.4. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Дніпропетровській та Запорізькій областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Дніпропетровська область Запорізька область
2	Підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	Дніпропетровська область
3	Підвищення рівня довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці	Дніпропетровська область
4	Розроблення єдиного бачення реформування системи оплати праці у розробників та учасників її впровадження	Запорізька область
5	Впровадження професійної підготовки з питань реформування системи оплати праці	Запорізька область
6	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	Запорізька область

6.5. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Донецькій та Луганській областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Донецька область Луганська область
2	Підвищення рівня публічного обговорення проблем реформування системи оплати праці серед державних службовців	Донецька область
3	Активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців	Луганська область
4	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	Луганська область

6.6. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Львівській та Закарпатській областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Закарпатська область Львівська область
2	Підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців	Закарпатська область Львівська область
3	Підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	Закарпатська область Львівська область
4	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	Закарпатська область Львівська область
5	Підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	Львівська область

6.7. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Одеській, Миколаївській, Херсонській областях, Автономній Республіці Крим та м. Севастополь.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Миколаївська область Одеська область Херсонська область
2	Розширення комунікацій державних службовців із суспільством	Миколаївська область
3	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	Миколаївська область Одеська область
4	Підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	Миколаївська область Херсонська область
5	Підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців	Одеська область
6	Впровадження професійної підготовки з питань реформування системи оплати праці	Херсонська область

6.8. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Полтавській та Кіровоградській областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Кіровоградська область Полтавська область
2	Підвищення рівня мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	Кіровоградська область Полтавська область
3	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	Кіровоградська область

6.8. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Харківській та Сумській областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Сумська область Харківська область
2	Розширення комунікацій державних службовців із суспільством	Сумська область
3	Підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців	Сумська область
4	Підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	Сумська область
5	Активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців	Харківська область

6.9. Міжрегіональне управління Національного агентства України з питань державної служби у Чернівецькій, Івано-Франківській та Тернопільській областях.

№	Напрямок діяльності	Область реалізації
1	Підвищення рівня зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці державних службовців	Івано-Франківська область
2	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Івано-Франківська область Тернопільська область Чернівецька область
3	Розширення комунікацій державних службовців із суспільством	Тернопільська область
4	Підвищення рівня загальної поінформованості суспільства щодо реформи системи оплати праці державних службовців	Тернопільська область Чернівецька область
5	Підвищення рівня довіри державних службовців до реформи системи оплати праці	Тернопільська область
6	Підвищення рівня консультативної підтримки у процесі реформування системи оплати праці	Чернівецька область
7	Підвищення рівня довіри суспільства щодо необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	Чернівецька область
8	Активне інформаційне супроводження реформування системи оплати праці державних службовців	Чернівецька область

Отримані результати опитування дозволили сформулювати **актуальне об'єктивне бачення** наявних проблем при реформуванні системи оплати праці та знайти шляхи зменшення їх впливу або усунення, що сприятиме успішній реалізації реформи.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. З метою мінімізації та усунення виявлених ризиків за результатами проведеного дослідження у 2020 році НАДС підготовлено наступні **рекомендації**, що належать до сфери повноважень НАДС:

1.1. Забезпечити здійснення заходів щодо посилення комунікації реформи серед державних службовців з метою підвищення рівня обізнаності державних службовців щодо нової моделі оплати праці, формування готовності державних службовців до змін, надання та отримання зворотного зв'язку від державних службовців про стан впровадження реформи.

1.2. Забезпечити здійснення заходів щодо посилення інформування суспільства про стан впровадження реформи та її очікувані результати з метою підвищення рівня довіри суспільства до необхідності реформування системи оплати праці та забезпечення прозорості реалізації реформи.

1.3. Сприяти покращенню міжвідомчих комунікацій з питань реформування системи оплати праці, розглянути можливість залучення державних органів, інших заінтересованих сторін до комунікації реформи системи оплати праці, забезпечити своєчасне інформування з актуальних питань оплати праці.

1.4. Продовжувати здійснювати аналітичний, методологічний та консультативний супровід реформи системи оплати праці.

1.5. Забезпечити проведення навчальних заходів щодо класифікації посад державної служби.

1.6. Забезпечити вдосконалення законодавства з питань оплати праці державних службовців.

1.7. Підготувати пропозиції щодо забезпечення єдиного підходу до визначення рівня заробітної плати державних службовців.

1.8. Сприяти забезпеченню достатнього, конкурентного та прозорого рівня оплати праці в контексті реформи.

1.9. Забезпечити зовнішній моніторинг та контроль за оплатою праці державних службовців.

1.10. Сприяти удосконаленню нормативно-правового регулювання преміювання державних службовців.

1.11. Забезпечити здійснення роз'яснювальних, інформаційних та інших заходів направлених на підвищення рівня мотивації державних службовців та, зокрема, керівного складу державних органів, щодо реалізації реформи.

1.12. Розглянути можливості розширення міжнародного співробітництва в частині впровадження реформи системи оплати праці.

2. Затвердити План заходів НАДС щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців під час впровадження реформи системи оплати праці державних службовців на 2021 рік.

3. Залучити територіальні органи НАДС до реалізації заходів щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків на місцевому рівні, враховуючи результати опитування в розрізі окремих областей.

4. Провести дослідження зворотного зв'язку щодо комунікації реформи системи оплати праці серед державних службовців.

МАТРИЦІ ЗАГРОЗ

Територія України загалом

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		16.Порушення соціальної справедливості	2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	

			18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

м. Київ

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП	

			22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Вінницька область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		16.Порушення соціальної справедливості	2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП	

			20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4. Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27. Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Волинська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців	
Середня 11,75-8,51		4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП	

			20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0			30.Необґрунтоване завищення оплати праці	

Дніпропетровська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі	14.Зниження престижності державної служби	
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 7.Зниження мотивації щодо державної служби 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП	

			20.4. Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.5. Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23. 1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 24. Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27. Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Донецька область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 16.Порушення соціальної справедливості 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП	

			20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Житомирська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	7.Зниження мотивації щодо державної служби	
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП	

			20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4. Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27. Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0			30. Необґрунтоване завищення оплати праці	

Закарпатська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с		
Середня 11,75-8,51		16.Порушення соціальної справедливості 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП	

			21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Запорізька область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП	

			20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Івано-Франківська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с	7.Зниження мотивації щодо державної служби	
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП	

			20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4. Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.5. Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 24. Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27. Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Київська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі		
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 7.Зниження мотивації щодо державної служби 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП	

			20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Кіровоградська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід. 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби	2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: IT, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП	

			20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0			30.Необґрунтоване завищення оплати праці 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП	

Луганська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	7.Зниження мотивації щодо державної служби	
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП	

			20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Львівська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75- 5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців		
Середня 11,75-8,51		9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 16.Порушення соціальної справедливості 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП	

			20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Миколаївська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 7.Зниження мотивації щодо державної служби 9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців		
Середня 11,75-8,51		2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП	

			20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Одеська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75- 5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		16.Порушення соціальної справедливості	2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП	

			20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Полтавська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців		
Середня 11,75-8,51		2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП	

			20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Рівненська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП	

			20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4. Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27. Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0			30. Необґрунтоване завищення оплати праці	

Сумська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП	

			20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4. Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.5. Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27. Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Тернопільська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП	

			22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Харківська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 16.Порушення соціальної справедливості 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП	

			20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0			30.Необґрунтоване завищення оплати праці	

Херсонська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		16.Порушення соціальної справедливості	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/ 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП	

			20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Хмельницька область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 16.Порушення соціальної справедливості 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП	

			20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Черкаська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій	7.Зниження мотивації щодо державної служби 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП	
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП	

			20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4. Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27. Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Чернівецька область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51		2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 25.3.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26.Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27.Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб	3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП 20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4.Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6.Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21.Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22.Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП	

			23.1.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4.Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2.Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 28.Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29.Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30.Необґрунтоване завищення оплати праці 31.Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32.Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33.Запровадження карантину COVID-19 34.Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Чернігівська область

ЙМОВІРНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗИ	МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ			
	Ліквідація 20,0-16,26	Критичний стан 16,25-12,51	Тяжкий стан 12,5-8,76	Незнач. наслід 8,75-5,0
Висока 15,0-11,76		1.Соціально-економічна нестабільність у державі 7.Зниження мотивації щодо державної служби 14.Зниження престижності державної служби 15.Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці 19.Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с 20.5.Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП 24.Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій		
Середня 11,75-8,51			2.Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с) 3.Суперечливість нормативно-правового регулювання оплати праці д/с 4.Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні 5.Несприйняття державними службовцями реформи СОП 6.Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці 8.Зниження рівня корпоративної культури державної служби 9.Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах 10.Відсутність цілісності системи діяльності на державній службі та в органах місцевого самоврядування 11.Відсутність політичної підтримки реформування СОП 12.Відсутність політичної підтримки реформування СОП державними органами, що формують та реалізують бюджетну політику 13.Протидія окремих політиків реформуванню СОП 16.Порушення соціальної справедливості 17.Нівелювання престижності та авторитетності державної служби 18.Зниження ініціативності державних службовців при виконанні посадових обов'язків 20.1.Недостатність людських (за штатною чисельністю) ресурсів для реформування СОП 20.2.Недостатність людських (за рівнем фаховості, професійності) ресурсів для реформування СОП	

			20.3. Недостатність людських (за специфікою фаховості: ІТ, іноземна мова, тощо) ресурсів для реформування СОП 20.4. Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП 20.6. Недостатність часових ресурсів для реформування СОП 21. Поширення корупції при нарахуванні ЗП 22. Відсутність механізму юридичної відповідальності керівників за необґрунтованість чи зловживання при нарахуванні ЗП 23.1. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с в органах виконавчої влади 23.2. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с 23.3. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с управлінської ланки державної служби 23.4. Опір щодо впровадження нової системи оплати праці д/с виконавської ланки державної служби 25.1. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства 25.2. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с громадськості 25.3. Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців 26. Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці 27. Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб 28. Некоректна, формальна, суб'єктивна класифікація та оцінка цінності посади 29. Відсутність обґрунтованої методології оцінки посад д/с 30. Необґрунтоване завищення оплати праці 31. Небажання перерозподілу коштів в ЦОВВ з високою ЗП 32. Небажання змінюватись; «все влаштовує» 33. Запровадження карантину COVID-19 34. Порушення принципу доброчесності	
Низька 8,5-5,0				

Статистичні моделі впливу на загрози

Територія України загалом

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	63,652	,444		143,348	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,252	,010	-,152	-24,306	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,101	,008	,101	12,695	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,101	,008	,095	12,008	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,156	,010	-,101	-15,387	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,057	,009	-,042	-6,117	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	62,543	,516		121,319	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,404	,012	-,215	-34,009	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,127	,009	,112	14,777	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,159	,014	-,091	-11,612	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,104	,014	-,058	-7,261	,000
21.Рівень обізнаності безпосередніх керівників щодо нової моделі СОП	-,045	,012	-,028	-3,913	,000
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с оцінка "стілця"	-,077	,013	-,044	-6,098	,000
8.Забезпечення прямої залежності рівня ЗП від якості службової діяльності (приклад, Сінгапур)	,070	,006	,060	10,911	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	64,682	,527		122,819	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,424	,012	-,220	-35,588	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,138	,009	,119	15,684	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,209	,011	-,132	-19,869	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,132	,009	,106	14,115	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,132	,013	-,072	-9,882	,000
8.Забезпечення прямої залежності рівня ЗП від якості службової діяльності (приклад, Сінгапур)	,070	,008	,059	8,953	,000
4.Міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування СОП д/с та держслужби, у цілому	-,035	,008	-,028	-4,261	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	65,314	,530		123,153	0,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,299	,006	,256	47,894	0,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,275	,010	-,153	-26,630	,000
4.Рівень адміністрування СОП в установах	-,238	,010	-,134	-23,105	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,083	,008	-,058	-10,140	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
4 (Константа)	59,382	,470		126,332	0,000

14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,312	,012	-,185	-25,296	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,174	,008	,160	20,521	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,182	,013	-,105	-14,580	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,101	,009	,087	11,203	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,022	,009	-,018	-2,431	,015

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	64,652	,448		144,178	0,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,261	,014	-,156	-18,163	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,205	,015	-,120	-13,719	,000
8.Забезпечення прямої залежності рівня ЗП від якості службової діяльності (приклад, Сінгапур)	,034	,008	,031	4,204	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,112	,016	-,066	-6,911	,000
5.Створення української моделі СОП д/с на основі вивчення зарубіжного досвіду	,031	,008	,028	3,734	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	57,351	,499		114,83 2	0,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,318	,014	-,173	-22,727	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,300	,006	,259	49,846	0,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,313	,014	-,175	-23,080	,000
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	,122	,010	,075	12,631	,000
5.Створення української моделі СОП д/с на основі вивчення зарубіжного досвіду	,042	,010	,035	4,393	,000
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування СОП серед д/с	-,077	,013	-,043	-6,072	,000
6.5.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: підготовки персоналу	-,042	,012	-,034	-3,448	,001

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
8 (Константа)	75,142	,436		172,25 2	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,321	,012	-,171	-26,673	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,179	,011	-,116	-16,238	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,164	,014	-,094	-12,035	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,118	,008	-,087	-14,585	,000
8.Забезпечення прямої залежності рівня ЗП від якості службової діяльності (приклад, Сінгапур)	,083	,006	,072	12,901	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,101	,011	-,062	-8,899	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,089	,014	-,050	-6,486	,000
(Константа)	75,142	,436		172,25 2	0,000

1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,321	,012	-,171	-26,673	,000
--	-------	------	-------	---------	------

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,332	1,067		48,110	0,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,105	,019	,110	5,412	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,110	,020	,111	5,513	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,125	,020	-,090	-6,253	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,885	1,230		42,176	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,228	,022	-,160	-10,294	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,127	,022	,115	5,883	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,212	,022	,187	9,548	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,157	,025	-,099	-6,392	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,783	1,271		41,517	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,241	,023	-,164	-10,507	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,170	,022	,149	7,595	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,164	,023	,140	7,110	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,125	,025	-,077	-4,923	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,287	1,264		41,368	0,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,204	,018	-,158	-11,144	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,199	,022	,177	9,002	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,146	,023	,126	6,415	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,065	,018	-,051	-3,549	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,465	1,090		43,535	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,249	,019	-,186	-13,162	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,184	,020	,177	9,007	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,128	,021	,119	6,060	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	40,710	1,038		39,223	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,187	,021	,178	8,909	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,101	,022	,094	4,680	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,254	1,150		41,101	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,271	,020	-,190	-13,589	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,251	,022	,226	11,645	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,119	,022	,104	5,370	,000

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	38,428	,979		39,238	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,145	,020	,147	7,332	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,146	,020	,143	7,167	,000
6.1.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому	-,039	,013	-,041	-2,924	,003

Модель впливу на загрозу «Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	37,812	1,042		36,295	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,120	,021	,114	5,696	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,173	,022	,160	7,969	,000

Модель впливу на загрозу «Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	44,720	1,253		35,696	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,122	,022	,110	5,511	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,183	,023	,161	8,041	,000
28.Рівень кібербезпеки в органах та підрозділах д/с	-,139	,018	-,110	-7,673	,000

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,471	1,207		37,688	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,232	,017	-,187	-13,341	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,144	,021	,132	6,749	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,197	,022	,175	8,973	,000

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,007	1,168		38,524	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,232	,020	-,166	-11,736	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,126	,021	,115	5,853	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,203	,022	,182	9,208	,000

Модель впливу на загрозу «Недовіра до реформи системи оплати праці д/с суспільства»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,108	1,153		39,139	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,174	,017	-,147	-10,457	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,149	,021	,143	7,237	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,161	,021	,151	7,631	,000
7.Поширення позитивного зарубіжного досвіду щодо реформування СОП д/с	-,043	,015	-,041	-2,922	,003

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	41,356	1,166		35,469	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,186	,017	-,155	-11,255	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,211	,020	,200	10,345	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,174	,021	,161	8,318	,000

Вінницька область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	61,724	1,976		31,243	,000
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с оцінка "стілця"	-,281	,041	-,189	-6,852	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,190	,027	,179	7,081	,000
12.Активне інформаційне супроводження реформування СОП д/с	-,070	,032	-,060	-2,182	,029

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	56,547	2,064		27,399	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,314	,043	-,208	-7,217	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,314	,028	,271	11,208	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,241	,045	-,154	-5,405	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	61,922	2,069		29,928	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,473	,036	-,331	-13,110	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,185	,043	,155	4,263	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,096	,047	,074	2,029	,043

6.1.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому	-,062	,031	-,050	-1,979	,048
--	-------	------	-------	--------	------

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	64,732	2,191		29,542	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,248	,051	-,171	-4,899	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,305	,028	,252	10,807	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,129	,052	-,078	-2,487	,013
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,306	,056	-,179	-5,423	,000
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	,310	,047	,195	6,649	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,110	,037	-,084	-2,999	,003
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,144	,052	-,095	-2,792	,005

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,911	2,133		28,091	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,402	,043	-,287	-9,433	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,218	,041	,194	5,288	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,058	,045	,047	1,299	,194
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "штатно-рольова модель кар'єрного зростання"	-,145	,052	-,092	-2,774	,006

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	56,427	2,113		26,701	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,257	,028	,229	9,321	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,202	,052	-,129	-3,855	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,244	,048	-,175	-5,067	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,138	,047	-,103	-2,937	,003

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,709	2,090		26,650	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,384	,027	,323	14,063	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,392	,052	-,236	-7,562	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,207	,048	-,140	-4,335	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,225	,047	-,158	-4,839	,000

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	57,636	2,174		26,515	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,275	,043	-,198	-6,373	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,298	,027	,258	10,925	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,186	,034	-,149	-5,442	,000
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,298	,054	-,183	-5,469	,000
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	,217	,045	,144	4,813	,000

Волинська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	42,239	3,069		13,764	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,241	,047	,261	5,141	,000
5.Створення української моделі СОП д/с на основі вивчення зарубіжного досвіду	,127	,045	,143	2,831	,005

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,852	3,814		12,546	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,362	,049	,353	7,392	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,440	,071	-,305	-6,226	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,250	4,030		14,701	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,321	,073	-,230	-4,419	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,265	,054	,242	4,913	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	56,814	3,818		14,882	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,305	,052	,279	5,841	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,377	,072	-,271	-5,232	,000
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування СОП д/с	-,351	,090	-,237	-3,920	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,445	3,803		15,632	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,319	,053	,289	5,984	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,294	,078	-,210	-3,761	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,160	,067	-,133	-2,391	,017

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	63,909	3,976		16,072	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,318	,055	,280	5,796	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,311	,075	-,216	-4,146	,000
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування СОП д/с	-,236	,080	-,153	-2,948	,003

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,834	3,231		16,972	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,338	,051	,324	6,686	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,324	,064	-,244	-5,035	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,291	3,954		14,994	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,286	,052	,269	5,482	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,246	,083	-,182	-2,949	,003
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,265	,088	-,177	-3,017	,003
18.Рівень довіри суспільства принципу «достатні ЗП – ефективні службовці»	-,237	,089	-,179	-2,657	,008

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,547	3,836		14,219	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,359	,053	,326	6,725	,000
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування СОП д/с	-,382	,074	-,251	-5,190	,000

Модель впливу на загрозу «Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,628	3,897		13,247	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,289	,053	,274	5,450	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,293	,075	-,198	-3,937	,000

Модель впливу на загрозу «Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,402	4,162		11,869	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,310	,057	,277	5,486	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,255	,080	-,162	-3,203	,001

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,149	4,398		12,539	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,293	,054	,261	5,384	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,248	,079	-,182	-3,129	,002
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,215	,066	-,177	-3,271	,001
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,143	,066	-,116	-2,176	,030

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,129	4,054		13,352	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,340	,054	,307	6,245	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,257	,090	-,165	-2,861	,004
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,155	,077	-,115	-2,004	,046

Модель впливу на загрозу «Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,679	4,044		13,273	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,259	,052	,244	4,942	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,194	,094	-,130	-2,066	,040
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,207	,081	-,161	-2,557	,011
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування СОП д/с	-,207	,098	-,144	-2,107	,036

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,848	4,040		12,587	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,388	,055	,344	7,075	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,371	,077	-,233	-4,796	,000

Дніпропетровська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,138	1,802		30,035	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,169	,035	,153	4,771	,000
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,182	,058	-,116	-3,142	,002
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,149	,039	-,100	-3,807	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,110	,038	,093	2,912	,004
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,127	,038	-,097	-3,309	,001
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,180	,062	-,115	-2,902	,004

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,695	1,823		28,364	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,249	,038	,208	6,633	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,379	,036	-,235	-10,421	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,133	,040	,104	3,311	,001
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,078	,032	-,055	-2,424	,015

Донецька область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	58,976	1,616		36,491	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,223	,026	,201	8,543	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,095	,039	-,074	-2,456	,014
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,101	,040	-,076	-2,535	,011

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,832	1,702		31,629	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,378	,034	-,261	-10,962	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,133	,041	,115	3,217	,001
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,207	,043	,173	4,813	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,728	1,871		29,783	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,152	,043	,130	3,508	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,100	,045	,082	2,228	,026
10.Діджиталізація СОП д/с	-,113	,036	-,088	-3,123	,002
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,106	,038	-,077	-2,769	,006

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,274	1,784		30,983	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,153	,043	,132	3,597	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,112	,044	,093	2,543	,011
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,214	,031	-,159	-6,915	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,779	1,710		34,963	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,247	,035	-,180	-6,966	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,176	,040	,161	4,423	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,095	,042	,084	2,278	,023
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування СОП серед д/с	-,151	,038	-,103	-3,997	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,052	1,694		32,490	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,215	,035	-,158	-6,090	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,266	,025	,244	10,568	,000
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування СОП серед д/с	-,138	,038	-,095	-3,656	,000

2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,101	,044	-,083	-2,292	,022
--	-------	------	-------	--------	------

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,532	1,761		30,393	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,319	,026	,278	12,253	,000
12.Рівень публічного обговорення проблем реформування СОП серед д/с	-,346	,036	-,226	-9,498	,000
5.Створення української моделі СОП д/с на основі вивчення зарубіжного досвіду	-,101	,038	-,085	-2,623	,009

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,489	1,682		31,796	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,205	,027	,178	7,698	,000
9.Забезпечення зовнішнього моніторингу та контролю за оплатою праці д/с	-,091	,040	-,076	-2,308	,021
10.Діджиталізація СОП д/с	-,126	,040	-,103	-3,114	,002

Модель впливу на загрозу «Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,925	1,679		29,739	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,262	,034	-,189	-7,719	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,153	,041	,138	3,773	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,144	,042	,126	3,427	,001
--	------	------	------	-------	------

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,314	1,708		30,046	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,339	,035	-,240	-9,710	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,216	,040	,191	5,339	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,120	,042	,102	2,838	,005
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,068	,032	-,051	-2,114	,035

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. Похибка	Бета		
1 (Константа)	48,417	1,652		29,299	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,284	,033	-,204	-8,497	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,295	,025	,265	11,628	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,151	,044	-,121	-3,421	,001

Житомирська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,133	2,307		22,161	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,156	,040	,156	3,854	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,145	,045	,131	3,178	,002
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,196	,045	-,146	-4,333	,000
14.Запровадження інформаційного масиву іміджування державної служби в Україні	-,113	,036	-,099	-3,154	,002

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,172	2,376		22,379	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,294	,047	-,196	-6,233	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,301	,033	,265	9,148	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,445	2,499		22,190	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,365	,051	-,237	-7,156	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,367	,032	,313	11,313	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,309	,058	-,196	-5,281	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,035	2,041		24,020	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,307	,032	,282	9,637	,000
3.Залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних	-,162	,036	-,131	-4,475	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,191	2,304		22,648	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,195	,043	,183	4,574	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,109	,047	,093	2,302	,022
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,275	,047	-,181	-5,891	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	43,567	2,155		20,214	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,402	,033	,350	12,287	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,149	,038	-,113	-3,963	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,924	2,322		22,794	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,314	,032	,284	9,897	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,210	,048	-,145	-4,350	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,185	,050	-,124	-3,680	,000

Закарпатська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,036	2,669		19,495	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,304	,043	,269	7,120	,000
10.Аналітичне забезпечення реформування СОП, аналіз наявних проблем	-,246	,060	-,155	-4,108	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,817	2,472		21,774	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,248	,061	-,181	-4,090	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,339	,039	,314	8,784	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,265	,067	-,177	-3,941	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	61,410	2,777		22,117	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,323	,064	-,189	-5,050	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,363	,039	,322	9,203	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,378	,059	-,243	-6,380	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	57,784	2,973		19,438	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,224	,074	-,157	-3,030	,003
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,290	,041	,259	7,075	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,264	,070	-,170	-3,749	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,400	2,784		18,463	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,219	,039	,212	5,652	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,472	,065	-,301	-7,253	,000
7.Рівень фахового забезпечення реформи СОП д/с	,203	,065	,133	3,108	,002

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,536	3,070		17,113	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,385	,039	,333	9,847	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,382	,081	-,219	-4,703	,000
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с оцінка "стілця"	-,310	,085	-,178	-3,653	,000

Модель впливу на загрозу «Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,095	2,797		19,339	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,376	,064	-,230	-5,840	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,200	,063	,167	3,178	,002
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,208	,052	-,157	-3,990	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,175	,057	,162	3,075	,002

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,856	2,749		19,592	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,379	,038	,345	9,876	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,347	,064	-,209	-5,399	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,213	,052	-,158	-4,056	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,127	2,870		17,465	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,219	,039	,209	5,623	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,327	,071	-,206	-4,576	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,235	,063	-,172	-3,738	,000

Модель впливу на загрозу «Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знач.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,177	2,792		21,192	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,202	,079	-,130	-2,556	,011
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,285	,039	,260	7,234	,000
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "штатно-рольова модель кар'єрного зростання"	-,257	,077	-,152	-3,341	,001
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,182	,066	-,120	-2,734	,006

Запорізьська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	57,821	2,153		26,861	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,241	,028	,228	8,691	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,149	,041	-,106	-3,604	,000
9.Наявність єдиного бачення реформування СОП у розробників та учасників її впровадження	-,117	,046	-,075	-2,537	,011

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,852	2,121		24,447	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,186	,040	,163	4,622	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,380	,040	-,249	-9,378	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,190	,044	,153	4,326	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,202	2,155		25,617	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,213	,041	,184	5,191	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,401	,041	-,258	-9,792	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,139	,045	,110	3,095	,002

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,071	2,166		24,505	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,222	,040	,189	5,521	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,353	,044	-,225	-8,007	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,235	,044	,184	5,339	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,185	,045	-,117	-4,109	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,680	2,033		22,967	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,291	,039	,260	7,452	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,162	,043	,133	3,809	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,319	,041	-,211	-7,866	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,262	2,280		22,919	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,237	,039	,213	6,003	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,132	,043	,109	3,037	,002

9.Наявність єдиного бачення реформування СОП у розробників та учасників її впровадження	-,132	,049	-,081	-2,704	,007
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,248	,043	-,172	-5,759	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знач.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,714	2,186		23,202	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,156	,045	-,099	-3,490	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,414	,029	,350	14,166	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,328	,045	-,206	-7,218	,000

Івано-Франківська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	58,508	2,208		26,498	,000
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с оцінка "стілця"	-,289	,048	-,188	-5,978	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,164	,034	,152	4,845	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,142	2,556		23,135	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,252	,064	-,165	-3,930	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,298	,038	,239	7,909	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,188	,059	-,124	-3,205	,001
30.5.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "штатно-рольова модель кар'єрного зростання"	-,180	,064	-,106	-2,819	,005
8.Забезпечення прямої залежності рівня ЗП від якості службової діяльності (приклад, Сінгапур)	,189	,052	,161	3,662	,000
9.Забезпечення зовнішнього моніторингу та контролю за оплатою праці д/с	-,133	,057	-,103	-2,345	,019

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,629	2,566		23,241	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,269	,060	-,171	-4,468	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,236	,057	,184	4,112	,000

1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,282	,059	-,181	-4,749	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,180	,055	,146	3,270	,001
4.Рівень адміністрування СОП в установах	-,124	,061	-,070	-2,023	,043

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,704	2,237		24,900	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,309	,033	,276	9,270	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,233	,054	-,163	-4,356	,000
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с оцінка "стілця"	-,252	,060	-,158	-4,216	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,157	2,536		20,176	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,205	,055	,169	3,718	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,300	,053	-,197	-5,658	,000
30.4.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с оцінка "стілця"	-,312	,060	-,181	-5,223	,000
8.Забезпечення прямої залежності рівня ЗП від якості службової діяльності (приклад, Сінгапур)	,129	,038	,109	3,415	,001
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,168	,057	,134	2,943	,003

Київська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,821	1,804		25,400	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,252	,041	,231	6,192	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,072	,044	,060	1,621	,105
7.Поширення позитивного зарубіжного досвіду щодо реформування СОП д/с	-,132	,031	-,106	-4,266	,000

Кіровоградська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	60,443	2,503		24,148	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,211	,034	,206	6,152	,000
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	-,177	,044	-,139	-4,048	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,148	,046	-,112	-3,244	,001

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	57,842	2,712		21,330	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,178	,051	,160	3,504	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,138	,055	,114	2,489	,013
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,336	,051	-,232	-6,649	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,138	2,751		21,494	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,299	,037	,261	8,002	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,341	,056	-,213	-6,054	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	62,322	2,728		22,848	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,230	,053	-,158	-4,371	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,363	,037	,313	9,781	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,236	,060	-,146	-3,958	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,148	,052	-,099	-2,833	,005

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	56,781	2,585		21,962	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,151	,050	-,111	-3,023	,003
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,317	,035	,294	8,999	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,236	,056	-,157	-4,181	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,606	2,574		20,823	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,294	,035	,275	8,403	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,292	,053	-,196	-5,536	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,049	2,683		20,143	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,348	,036	,306	9,550	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,408	,055	-,257	-7,424	,000

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,725	2,552		19,096	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,214	,050	,195	4,281	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,164	,055	,138	3,011	,003
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,281	,046	-,200	-6,122	,000

Луганська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,186	2,288		20,189	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,267	,035	,246	7,715	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	37,693	2,336		16,137	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,163	,052	,153	3,142	,002
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,175	,055	,156	3,204	,001

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,695	2,596		17,988	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,175	,053	,164	3,319	,001
12.Активне інформаційне супроводження реформування СОП д/с	-,105	,041	-,082	-2,577	,010

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	58,384	2,628		22,215	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,333	,048	-,233	-6,966	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,180	,051	,161	3,556	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,228	,053	,195	4,277	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,256	,052	-,162	-4,897	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,612	2,518		20,102	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,209	,047	-,154	-4,474	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,197	,050	,186	3,947	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,174	,053	,156	3,307	,001
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,237	,052	-,157	-4,571	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,249	2,521		19,142	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,179	,047	,176	3,821	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,219	,050	,205	4,419	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,202	,052	-,140	-3,924	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,237	,048	-,176	-4,935	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,577	2,653		17,936	,000
4.Рівень адміністрування СОП в установах	-,172	,053	-,111	-3,274	,001
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,369	,033	,337	11,040	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,281	,047	-,201	-5,912	,000

Львівська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,669	1,822		29,451	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,187	,029	,173	6,447	,000
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,122	,037	-,094	-3,318	,001
8.Забезпечення прямої залежності рівня ЗП від якості службової діяльності (приклад, Сінгапур)	,137	,036	,138	3,779	,000
10.Діджиталізація СОП д/с	-,091	,040	-,082	-2,278	,023

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,252	1,874		28,945	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,284	,029	,253	9,673	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,235	,046	-,169	-5,168	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,135	,050	-,097	-2,712	,007
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,143	,049	-,106	-2,918	,004

Модель впливу на загрозу «Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,362	1,947		25,862	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,250	,031	,216	8,172	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,213	,048	-,148	-4,414	,000
10.Діджиталізація СОП д/с	,100	,032	,085	3,153	,002

30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,138	,050	-,092	-2,754	,006
--	-------	------	-------	--------	------

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,995	2,053		27,274	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,161	,043	,147	3,707	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,230	,055	-,152	-4,216	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,248	,062	-,172	-3,991	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,148	,046	,127	3,181	,001
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,189	,053	-,136	-3,565	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,100	,042	-,080	-2,382	,017

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	58,522	2,132		27,445	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,233	,051	-,155	-4,543	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,153	,045	,135	3,376	,001
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,155	,050	-,107	-3,086	,002
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,139	,049	,115	2,856	,004
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,099	,041	-,076	-2,418	,016

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	60,733	1,927		31,513	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,282	,030	,243	9,514	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,241	,050	-,157	-4,821	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,182	,052	-,113	-3,469	,001

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,596	1,999		26,306	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,108	,043	,099	2,496	,013
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,231	,048	-,160	-4,792	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,210	,047	,180	4,507	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,135	,050	-,089	-2,716	,007
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,135	,042	-,108	-3,251	,001

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,640	1,875		29,142	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань	,161	,042	,151	3,835	,000

матеріального заохочення державних службовців					
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,286	,047	-,203	-6,043	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,153	,045	,135	3,406	,001
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,207	,050	-,141	-4,123	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,549	1,779		30,671	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,263	,027	,247	9,613	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,168	,044	-,127	-3,840	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,128	,048	-,088	-2,657	,008

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,471	1,997		26,773	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,303	,028	,271	10,686	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,272	,050	-,181	-5,394	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,286	,053	-,185	-5,371	,000

Модель впливу на загрозу «Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,360	2,041		26,144	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,265	,051	-,184	-5,190	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,139	,046	,120	3,038	,002
27.Рівень захисту інформації в органах та підрозділах д/с	-,121	,035	-,106	-3,486	,001
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,168	,043	,154	3,891	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,120	,048	-,083	-2,496	,013
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,129	,050	-,093	-2,559	,011
6.1.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому	-,112	,047	-,102	-2,366	,018

Модель впливу на загрозу «Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,971	1,921		23,936	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,287	,031	,247	9,395	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,173	,049	-,120	-3,569	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,114	,044	-,086	-2,583	,010

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,878	1,860		28,968	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,227	,046	,195	4,919	,000

14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,271	,044	-,187	-6,150	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,167	,044	-,115	-3,760	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,135	,043	,123	3,128	,002

Модель впливу на загрозу «Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,515	1,946		25,450	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,167	,042	,155	3,991	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,218	,047	-,153	-4,659	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,210	,045	,183	4,662	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,176	,048	-,118	-3,658	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,132	,041	-,107	-3,259	,001
6.2.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: розроблення української моделі реформування ЗП д/с	-,094	,044	-,086	-2,125	,034

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,607	2,036		23,868	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,222	,042	,206	5,289	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,252	,044	-,178	-5,690	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,245	,047	-,165	-5,223	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,157	,045	,137	3,501	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,099	,039	-,081	-2,568	,010

Миколаївська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,041	1,976		25,835	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,126	,043	,123	2,912	,004
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,139	,045	,132	3,100	,002
10.Діджиталізація СОП д/с	-,049	,032	-,045	-1,546	,122

Модель впливу на загрозу «Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,114	2,166		22,679	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,223	,041	-,163	-5,428	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,136	,046	,123	2,951	,003
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,181	,048	,159	3,795	,000
7.Поширення позитивного зарубіжного досвіду щодо реформування СОП д/с	-,070	,034	-,061	-2,069	,039

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,046	2,278		21,096	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,282	,042	-,200	-6,773	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,225	,047	,198	4,759	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,120	,049	,102	2,450	,014
--	------	------	------	-------	------

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,324	2,245		21,970	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,259	,033	,224	7,749	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,000	2,218		24,798	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,335	,044	-,231	-7,561	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,245	,048	,210	5,126	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,153	,049	,127	3,114	,002

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	56,175	2,176		25,819	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,171	,047	-,125	-3,630	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,322	,032	,291	10,179	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,123	,050	-,081	-2,450	,014

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,622	2,144		23,609	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,124	,046	-,091	-2,664	,008
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,321	,031	,294	10,288	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,189	,049	-,126	-3,813	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,499	2,330		21,670	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,271	,046	-,187	-5,855	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,280	,047	,239	5,908	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,138	,049	,114	2,816	,005
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,232	,051	-,143	-4,521	,000

Модель впливу на загрозу «Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,104	2,174		23,502	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,295	,048	-,209	-6,087	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,227	,046	,200	4,921	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,166	,048	,142	3,479	,001

25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,107	,046	-,079	-2,338	,020
---	-------	------	-------	--------	------

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,564	2,096		23,174	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,237	,042	-,180	-5,655	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,220	,043	,208	5,139	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,179	,044	,163	4,022	,000
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,101	,047	-,068	-2,127	,034
10.Діджиталізація СОП д/с	-,069	,034	-,060	-2,045	,041

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	44,814	2,167		20,683	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,274	,047	,238	5,767	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,135	,049	,114	2,772	,006
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,205	,037	-,156	-5,507	,000

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	38,118	2,129		17,906	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,236	,047	,209	5,011	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,132	,049	,113	2,727	,006
--	------	------	------	-------	------

Модель впливу на загрозу «Недостатність матеріально-технічних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,991	2,183		21,981	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,305	,031	,278	9,683	,000
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	-,189	,037	-,153	-5,155	,000

Модель впливу на загрозу «Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,157	2,241		20,600	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,192	,051	-,137	-3,734	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,142	,055	-,096	-2,590	,010
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,278	,046	,246	6,029	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,163	,047	,140	3,445	,001

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	36,243	2,006		18,064	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,393	,032	,346	12,396	,000

Одеська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,064	1,723		30,801	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,183	,036	,173	5,029	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,106	,039	,096	2,759	,006
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "сім'я посад"	-,168	,036	-,112	-4,669	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,864	1,835		27,176	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,260	,038	-,174	-6,769	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,166	,038	,145	4,341	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,212	,041	,176	5,219	,000
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,174	,038	-,115	-4,531	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,404	1,756		30,981	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,198	,039	-,132	-5,007	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,186	,038	,162	4,871	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,189	,040	,156	4,672	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,225	,038	-,155	-5,882	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	56,420	1,801		31,326	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,328	,038	-,214	-8,687	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,178	,038	,153	4,681	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,240	,040	,195	5,965	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,216	,040	-,136	-5,459	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,824	1,638		28,594	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,153	,038	,138	4,012	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,155	,040	,133	3,862	,000
4.Міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування СОП д/с та держслужби, у цілому	-,110	,027	-,091	-4,151	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,859	1,710		30,319	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,232	,036	,214	6,405	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,116	,038	,102	3,038	,002
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,268	,043	-,173	-6,192	,000
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,113	,040	-,079	-2,815	,005

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,595	1,823		28,298	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,213	,036	-,143	-5,880	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,230	,037	,202	6,136	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,128	,040	,107	3,240	,001
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,321	,040	-,197	-8,035	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,077	,037	-,059	-2,103	,036

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,873	1,758		27,800	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,228	,037	-,154	-6,225	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,173	,037	,153	4,643	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,256	,039	,215	6,512	,000

19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,216	,038	-,144	-5,732	,000
--	-------	------	-------	--------	------

Полтавська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,039	1,742		29,300	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,152	,036	,153	4,233	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,192	,039	,180	4,956	,000
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,212	,037	-,148	-5,801	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	43,639	2,039		21,404	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,251	,040	,228	6,291	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,138	,043	,117	3,230	,001
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	-,106	,035	-,075	-3,010	,003

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,529	1,916		24,288	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,267	,040	,241	6,643	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,109	,043	,092	2,526	,012
4.Міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування СОП д/с та держслужби, у цілому	-,164	,041	-,128	-4,047	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,285	1,862		26,465	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,375	,028	,329	13,618	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,167	,034	-,120	-4,961	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,875	1,836		26,081	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,346	,038	-,228	-9,097	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,241	,037	,228	6,482	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,150	,040	,132	3,737	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,241	1,815		27,130	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,229	,036	,223	6,279	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,108	,039	,098	2,775	,006
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,165	,044	-,116	-3,740	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,211	,045	-,147	-4,724	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,370	1,773		25,583	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,358	,038	-,226	-9,496	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,410	,026	,373	15,875	,000

Модель впливу на загрозу «Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,042	1,866		25,206	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,356	,039	-,229	-9,184	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,268	,038	,247	7,081	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,149	,041	,128	3,648	,000

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	41,714	1,691		24,663	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,219	,037	,210	5,868	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,183	,040	,163	4,569	,000
6.1.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому	-,150	,028	-,128	-5,332	,000

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,182	1,963		23,522	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,214	,032	-,164	-6,664	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,273	,039	,248	6,989	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,140	,042	,118	3,336	,001

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	38,680	1,721		22,476	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,218	,038	,208	5,736	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,159	,041	,141	3,892	,000
6.1.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: проведення реформ, у цілому	-,063	,029	-,054	-2,218	,027

Модель впливу на загрозу «Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	43,210	1,836		23,537	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,254	,037	,242	6,850	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,151	,040	,134	3,778	,000
19.Рівень мотивації державних службовців щодо реформування СОП	-,292	,038	-,193	-7,619	,000

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	32,895	1,649		19,953	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,316	,037	,300	8,454	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,112	,040	,099	2,787	,005

Рівненська область

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,295	2,463		22,048	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,328	,032	,279	10,228	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,350	,053	-,236	-6,640	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,313	,058	-,188	-5,420	,000

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	56,549	2,506		22,565	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,117	,043	,116	2,708	,007
12.Активне інформаційне супроводження реформування СОП д/с	-,114	,035	-,099	-3,262	,001
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,119	,047	-,085	-2,547	,011
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,132	,045	,125	2,900	,004
11.Рівень прогнозування наслідків реформування СОП, їх оцінювання	-,244	,070	-,165	-3,476	,001

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	60,407	2,365		25,545	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,282	,050	-,197	-5,607	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,264	,033	,223	7,886	,000

16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,296	,066	-,183	-4,492	,000
6.2.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: розроблення української моделі реформування ЗП д/с	-,072	,035	-,061	-2,056	,040

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	63,631	2,403		26,483	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,246	,051	-,169	-4,796	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,250	,034	,208	7,261	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,139	,056	-,094	-2,484	,013
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,124	,057	-,077	-2,184	,029

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	67,916	2,343		28,988	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,282	,050	-,191	-5,631	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,294	,034	,240	8,753	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,228	,055	-,139	-4,132	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,192	,055	-,128	-3,525	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,207	2,454		24,129	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,264	,053	-,187	-4,982	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,140	,046	,125	3,049	,002
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,189	,050	-,132	-3,757	,000
13.Рівень міжвідомчих комунікацій щодо реформування СОП д/с	-,322	,067	-,189	-4,813	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,133	,048	,114	2,755	,006

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,651	2,091		25,184	,000
29.Рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення державних органів	-,372	,039	-,268	-9,593	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,195	,045	,177	4,279	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,126	,047	,110	2,655	,008

Сумська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,962	2,101		24,260	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,108	,042	,101	2,571	,010
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,209	,044	,185	4,697	,000
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	-,190	,036	-,142	-5,271	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,263	2,206		23,689	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,154	,044	,135	3,470	,001
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,195	,047	,161	4,143	,000
30.3.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "грейд", "грейдинг"	-,287	,043	-,182	-6,718	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,070	,035	-,053	-1,977	,048

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,028	2,282		23,672	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,262	,041	-,180	-6,443	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,178	,046	,151	3,858	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,149	,049	,120	3,052	,002
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,108	,039	-,076	-2,731	,006

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,121	2,257		23,092	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,226	,046	,189	4,885	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,146	,049	,116	2,997	,003
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,259	,037	-,180	-7,073	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,886	2,152		21,325	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,163	,044	,146	3,709	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,185	,047	,157	3,982	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,120	,035	-,089	-3,448	,001

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,310	2,237		22,047	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань	,217	,044	,188	4,954	,000

матеріального заохочення державних службовців					
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,187	,046	,153	4,030	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,403	,042	-,253	-9,560	,000

Тернопільська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	58,283	2,860		20,378	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,121	,051	,116	2,355	,019
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,225	,054	-,148	-4,196	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,154	,057	,134	2,709	,007
11.Розширення комунікацій державних службовців із суспільством	-,099	,043	-,080	-2,291	,022

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,461	2,743		19,126	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,284	,037	,258	7,670	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,252	,060	-,172	-4,234	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,184	,070	-,111	-2,649	,008

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,936	3,022		18,511	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,513	,057	-,339	-9,060	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,236	,038	,208	6,285	,000

2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,117	,045	-,090	-2,618	,009
--	-------	------	-------	--------	------

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,610	2,986		19,966	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,224	,068	-,146	-3,321	,001
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,294	,039	,255	7,606	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,244	,067	-,152	-3,623	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,236	,072	-,140	-3,303	,001
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,104	,045	-,079	-2,314	,021

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,604	2,567		18,931	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,272	,037	,250	7,446	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,366	,054	-,253	-6,822	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,443	3,004		16,794	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,364	,037	,312	9,767	,000

17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,348	,073	-,198	-4,756	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,309	,062	-,199	-4,968	,000
6.5.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: підготовки персоналу	-,147	,061	-,117	-2,406	,016

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,909	2,229		22,388	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,336	,035	,317	9,557	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,218	,060	-,148	-3,614	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,204	,057	-,145	-3,563	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,453	2,613		19,311	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,253	,036	,235	6,945	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,241	,059	-,168	-4,107	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,245	,073	-,150	-3,379	,001

Модель впливу на загрозу «Відтік, плінність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,871	2,715		19,107	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,282	,064	-,192	-4,428	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,187	,038	,169	4,920	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,263	,073	-,163	-3,605	,000
10.Аналітичне забезпечення реформування СОП, аналіз наявних проблем	,259	,075	,152	3,465	,001

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,282	2,825		17,443	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,208	,053	,189	3,927	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,328	,058	-,224	-5,690	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,186	,057	,153	3,229	,001
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,197	,060	-,127	-3,280	,001

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,381	2,361		21,335	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,389	,048	-,267	-8,056	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,181	,052	,166	3,469	,001
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,147	,058	,122	2,546	,011

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,484	2,668		18,169	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,285	,038	,258	7,533	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,325	,072	-,194	-4,525	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,168	,058	-,110	-2,881	,004

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,356	2,664		19,277	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,293	,036	,271	8,227	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,228	,059	-,158	-3,840	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,178	,046	-,141	-3,820	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,269	,071	-,164	-3,779	,000

Харківська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	58,744	1,317		44,591	0,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,214	,026	-,156	-8,089	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,096	,027	,093	3,492	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,124	,030	,112	4,167	,000
4.Міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування СОП д/с та держслужби, у цілому	-,050	,022	-,043	-2,241	,025

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,258	1,386		38,420	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,317	,027	-,219	-11,634	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,157	,028	,145	5,561	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,126	,031	,107	4,096	,000
14.Запровадження інформаційного масиву іміджування державної служби в Україні	-,071	,023	-,058	-3,109	,002

Модель впливу на загрозу «Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,710	1,340		34,869	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань	,124	,029	,115	4,295	,000

матеріального заохочення державних службовців					
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,103	,031	,089	3,306	,001
3.Залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних	-,085	,023	-,070	-3,764	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,691	1,412		38,724	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,335	,028	-,223	-11,823	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,158	,029	,140	5,383	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,142	,032	,117	4,463	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,747	1,449		41,231	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,359	,029	-,233	-12,405	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,135	,030	,117	4,481	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,155	,033	,125	4,754	,000
3.Залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних	-,074	,024	-,057	-3,032	,002

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	57,602	1,411		40,825	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,402	,028	-,261	-14,173	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,179	,029	,155	6,105	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,193	,032	,155	6,071	,000
4.Міжнародна грантова підтримка в Україні в проектах щодо реформування СОП д/с та держслужби, у цілому	-,094	,024	-,073	-3,967	,000

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,363	1,391		35,484	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,313	,028	-,209	-11,274	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,191	,029	,170	6,625	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,185	,031	,153	5,915	,000
3.Залучення іноземних експертів, формування дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних	-,064	,023	-,050	-2,725	,006

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	56,620	1,380		41,031	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,285	,028	-,196	-10,296	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,197	,029	,180	6,859	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,089	,031	,075	2,863	,004

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,773	1,408		38,192	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,244	,027	-,169	-8,936	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,182	,028	,169	6,413	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,103	,031	,089	3,354	,001
12.Активне інформаційне супроводження реформування СОП д/с	-,044	,023	-,035	-1,887	,059

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,907	1,417		35,919	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,303	,028	-,200	-10,691	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,251	,029	,221	8,536	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,105	,032	,086	3,304	,001

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,040	1,338		37,412	,000

1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,256	,028	-,177	-9,298	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,259	,022	,221	11,959	,000

Модель впливу на загрозу «Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	42,733	1,380		30,973	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,171	,029	,155	5,881	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,150	,031	,126	4,757	,000
14.Запровадження інформаційного масиву іміджування державної служби в Україні	-,108	,023	-,088	-4,781	,000

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,076	1,479		31,831	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,239	,030	-,161	-8,050	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,233	,029	,210	8,117	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,144	,031	,120	4,638	,000
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	-,077	,028	-,056	-2,753	,006

Херсонська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	61,421	2,278		26,964	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,125	,043	-,093	-2,911	,004
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,211	,029	,206	7,190	,000
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,201	,051	-,126	-3,921	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,617	2,248		23,855	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,306	,042	-,208	-7,233	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,306	,031	,274	9,751	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	73,672	2,307		31,931	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,225	,049	-,146	-4,570	,000
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,293	,059	-,160	-4,968	,000

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	58,743	2,348		25,014	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,425	,045	-,270	-9,433	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,358	,033	,299	10,957	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,113	,040	-,082	-2,846	,005

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,677	2,104		21,706	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,289	,031	,266	9,317	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,131	2,457		19,593	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,267	,031	,246	8,516	,000
24.Професійна компетентність осіб, задіяних у впровадженні реформи СОП д/с	-,121	,048	-,077	-2,520	,012

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,283	2,319		21,254	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,382	,045	-,249	-8,591	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,360	,032	,309	11,167	,000
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	,040	,039	,029	1,012	,312

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,659	2,391		21,601	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,264	,050	-,173	-5,307	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,264	,048	,227	5,476	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,134	,052	,106	2,561	,011
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,191	,046	-,133	-4,119	,000

Хмельницька область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,660	2,296		23,375	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,180	,034	,168	5,300	,000
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,212	,056	-,146	-3,797	,000
7.Рівень фахового забезпечення реформи СОП д/с	,136	,054	,090	2,512	,012
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,115	,052	-,081	-2,226	,026

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	59,077	2,503		23,600	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,291	,056	-,185	-5,244	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,237	,031	,228	7,759	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,235	,052	-,156	-4,500	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,214	,055	-,139	-3,918	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,463	2,472		22,035	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,300	,035	,254	8,505	,000
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	-,206	,054	-,144	-3,844	,000

17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,244	,060	-,149	-4,049	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,180	,055	-,115	-3,259	,001

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	57,912	2,793		20,737	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,270	,059	-,181	-4,608	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,220	,034	,196	6,486	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,185	,058	-,114	-3,165	,002
30.2.Рівень зрозумілості ключових елементів нової моделі СОП д/с "сім'я посад"	-,196	,064	-,115	-3,044	,002
1.Розроблення та впровадження Стратегії реформи СОП д/с (на 3 – 5 років)	-,117	,053	-,082	-2,200	,028

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	60,674	2,486		24,405	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,388	,053	-,239	-7,378	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,323	,036	,264	9,027	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,367	,058	-,221	-6,368	,000
23.Рівень готовності державних службовців до об'єктивного визначення класифікаційних груп	,180	,053	,110	3,386	,001

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	54,761	2,288		23,933	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,374	,034	,317	10,944	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,198	,052	-,138	-3,788	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,248	,055	-,155	-4,516	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,235	,056	-,150	-4,228	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,992	2,368		22,378	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,263	,031	,250	8,489	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,305	,049	-,218	-6,271	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,264	,056	-,169	-4,701	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,784	2,301		21,206	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,262	,032	,247	8,139	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,368	,049	-,234	-7,525	,000
5.Створення української моделі СОП д/с на основі вивчення зарубіжного досвіду	,124	,036	,110	3,477	,001

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,855	2,610		20,253	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,365	,052	-,244	-7,011	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,273	,033	,243	8,170	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,366	,060	-,219	-6,148	,000

Модель впливу на загрозу «Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,397	2,623		19,211	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,217	,032	,206	6,708	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,222	,058	-,142	-3,814	,000
26.Рівень пенсійного забезпечення державних службовців	-,150	,050	-,107	-2,993	,003
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,158	,058	-,099	-2,712	,007

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,363	2,441		21,039	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,322	,035	,274	9,203	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,247	,055	-,172	-4,508	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,157	,056	-,100	-2,787	,005

16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,196	,059	-,122	-3,318	,001
--	-------	------	-------	--------	------

Модель впливу на загрозу «Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,244	2,417		20,372	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,312	,052	-,216	-6,047	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,200	,051	,169	3,898	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,278	,055	-,177	-5,054	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,149	,047	,138	3,153	,002

Модель впливу на загрозу «Спотворена інформація щодо реальних потреб державних органів на формування фондів оплати праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,858	2,408		21,117	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,203	,046	,189	4,379	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,338	,050	-,217	-6,769	,000
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,367	,062	-,215	-5,922	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,166	,051	,142	3,270	,001

Черкаська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,750	2,108		24,550	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,234	,031	,215	7,490	,000
6.5.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: підготовки персоналу	-,099	,035	-,081	-2,831	,005

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,611	2,225		20,946	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,326	,032	,284	10,135	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,174	,038	-,127	-4,536	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	51,493	2,339		22,019	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,334	,033	,284	10,198	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,138	,053	-,098	-2,631	,009
6.5.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: підготовки персоналу	-,125	,049	-,095	-2,543	,011

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	52,014	2,326		22,364	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,385	,030	,340	12,637	,000
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,218	,053	-,135	-4,149	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,235	,045	-,169	-5,210	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	43,769	2,282		19,176	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,392	,033	,328	11,881	,000
2.Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами (SIGMA, тощо)	-,174	,039	-,122	-4,409	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,690	2,424		20,912	,000
3.Рівень нормативно-правового регулювання СОП д/с	-,105	,046	-,073	-2,270	,023
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,237	,046	,213	5,132	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,124	,048	,108	2,607	,009
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,347	,049	-,220	-7,035	,000

Чернівецька область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,445	3,040		15,935	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,237	,041	,225	5,736	,000
15.Рівень консультативної підтримки у процесі реформування СОП	-,244	,071	-,163	-3,409	,001

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	50,656	2,899		17,476	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,188	,064	,168	2,944	,003
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,273	,073	-,198	-3,747	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,198	,067	,169	2,948	,003
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,223	,074	-,151	-3,013	,003

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,303	2,949		16,379	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,352	,043	,310	8,161	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,244	,069	-,175	-3,538	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,152	,074	-,102	-2,053	,040

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	55,374	3,213		17,234	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,261	,063	,228	4,167	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,252	,072	-,180	-3,509	,000
4.Рівень адміністрування СОП в установах	-,231	,076	-,142	-3,030	,003
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,180	,065	,151	2,766	,006
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,197	,075	-,131	-2,607	,009
12.Активне інформаційне супроводження реформування СОП д/с	-,197	,056	-,172	-3,518	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,291	2,820		17,127	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,247	,059	,231	4,167	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,256	,063	-,195	-4,032	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,184	,062	,165	2,952	,003
16.Рівень довіри суспільства в необхідності реформування СОП д/с	-,263	,073	-,179	-3,621	,000

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	46,506	3,037		15,312	,000

5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,351	,040	,327	8,745	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,291	,067	-,188	-4,371	,000
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	-,181	,052	-,150	-3,459	,001

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,098	2,911		16,178	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,269	,064	,231	4,224	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,446	,088	-,266	-5,040	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,252	,067	,208	3,777	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,187	,065	-,123	-2,864	,004

Модель впливу на загрозу «Порушення принципу справедливості в оплаті праці держслужбовця (д/с)»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	42,674	3,002		14,216	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,288	,063	,252	4,564	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,255	,063	-,177	-4,026	,000
4.Рівень адміністрування СОП в установах	-,315	,073	-,202	-4,326	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,207	,060	,188	3,424	,001

Модель впливу на загрозу «Неврегульованість мінімального рівня ЗП д/с на законодавчому рівні»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,722	3,166		15,075	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,276	,042	,253	6,651	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,298	,070	-,208	-4,242	,000
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	-,128	,054	-,105	-2,375	,018
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,136	,059	-,110	-2,297	,022

Модель впливу на загрозу «Зниження конкурентоспроможності державної служби на ринку праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	44,344	2,657		16,690	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,322	,042	,290	7,643	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,357	,059	-,273	-6,099	,000

Модель впливу на загрозу «Відтік, плинність кадрів, втрата інституційної пам'яті в державних органах»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	45,577	3,112		14,644	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,263	,044	,231	6,039	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,287	,056	-,205	-5,148	,000
12.Активне інформаційне супроводження реформування СОП д/с	-,194	,062	-,171	-3,136	,002

Модель впливу на загрозу «Порушення соціальної справедливості»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,909	2,817		17,360	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,269	,061	,241	4,378	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,252	,056	-,184	-4,457	,000
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,188	,052	-,149	-3,613	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,201	,064	,174	3,136	,002

Модель впливу на загрозу «Нівелювання престижності та авторитетності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	42,031	3,091		13,597	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,235	,061	,215	3,827	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,323	,061	-,242	-5,285	,000
30.1.Рівень комп'ютеризації службової діяльності	-,166	,052	-,136	-3,189	,001
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,148	,064	,131	2,325	,020

Модель впливу на загрозу «Недовіра до реформи системи оплати праці д/с державних службовців»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	42,148	2,779		15,164	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,257	,062	,229	4,152	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,474	,059	-,344	-8,029	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,181	,065	,155	2,798	,005
--	------	------	------	-------	------

Модель впливу на загрозу «Формальність у плануванні фінансування оплати праці, без врахування реальних потреб»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	40,912	3,010		13,590	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,412	,041	,372	10,071	,000
25.Рівень соціальної захищеності державних службовців	-,159	,069	-,117	-2,315	,021
2.Рівень прозорості в нарахуванні ЗП	-,198	,054	-,158	-3,662	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,187	,077	-,117	-2,418	,016

Чернігівська область

Модель впливу на загрозу «Соціально-економічна нестабільність у державі»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,233	1,989		23,744	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,151	,040	,151	3,735	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,121	,044	,113	2,764	,006
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,140	,040	-,102	-3,532	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження мотивації щодо державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	49,631	2,211		22,447	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,316	,042	-,225	-7,546	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,222	,043	,199	5,157	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,190	,047	,158	4,091	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,167	,046	-,107	-3,613	,000

Модель впливу на загрозу «Зниження престижності державної служби»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	B	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	53,021	2,322		22,834	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,299	,044	-,205	-6,794	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,208	,045	,179	4,592	,000

6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,202	,049	,162	4,131	,000
17.Рівень загальної поінформованості суспільства щодо реформи СОП д/с	-,159	,049	-,098	-3,275	,001

Модель впливу на загрозу «Зневіра окремих державних службовців щодо справедливості оплати їх праці»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	41,032	2,150		19,081	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,261	,046	,226	5,742	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,172	,049	,139	3,534	,000
6.3.Залучення міжнародної технічної допомоги, для: методологічного забезпечення окремих елементів (класифікації посад, г	-,097	,035	-,074	-2,765	,006

Модель впливу на загрозу «Недостатність фінансування нової моделі оплати праці д/с»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	48,835	2,146		22,754	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,204	,042	-,151	-4,882	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,252	,042	,234	6,043	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,156	,045	,135	3,455	,001
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,199	,047	-,134	-4,261	,000
11.Розширення комунікацій державних службовців із суспільством	,032	,035	,026	,915	,360

Модель впливу на загрозу «Недостатність бюджетних ресурсів для реформування СОП»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	44,347	2,069		21,434	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,143	,042	-,107	-3,429	,001
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,243	,042	,228	5,856	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,126	,045	,110	2,804	,005
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,240	,046	-,164	-5,246	,000

Модель впливу на загрозу «Неспівставність рівня оплати праці на державній службі та у системі суб'єктів державних монополій»

Модель	Нестд. коефіцієнти		Стд. коефіцієнти	t	Знч.
	В	Стд. похибка	Бета		
1 (Константа)	47,240	2,202		21,450	,000
1.Рівень достатності оплати праці на державній службі в Україні	-,187	,044	-,130	-4,219	,000
5.Рівень бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	,265	,044	,230	5,980	,000
6.Рівень бюрократичних перепон при виконанні посадових обов'язків державними службовцями	,141	,048	,114	2,946	,003
14.Рівень довіри д/с до реформи СОП	-,316	,048	-,200	-6,518	,000

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова Національного агентства України
з питань державної служби

 О. АЛЮШИНА

17 грудня 2020 року

ПЛАН ЗАХОДІВ НАДС

щодо мінімізації та усунення виявлених ризиків в системі оплати праці державних службовців
під час впровадження реформи системи оплати праці державних службовців на 2021 рік

Найменування завдання	Найменування заходу	Індикатор виконання	Відповідальні за виконання	Строк виконання
І. Посилення комунікації реформи системи оплати праці державних службовців				
1 Посилення інформаційного супроводу реформи системи оплати праці державних службовців	Створення банеру «Реформа оплати праці на офіційному вебсайті НАДС	Банер розроблено та розміщено на офіційному веб сайті НАДС	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю Генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби	I квартал 2021 року
	Регулярне оновлення інформації у розділі «Оплата праці державних службовців» на офіційному вебсайті НАДС	Розділ містить актуальну оновлену інформацію	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	протягом року

			Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу		протягом року
	Поширення роз'яснювальних відеороликів з питань оплати праці державних службовців на офіційному вебсайті НАДС та сторінці НАДС у Facebook	Роз'яснювальні відеоролики розміщено на офіційному вебсайті НАДС та сторінці НАДС у Facebook	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби		протягом року
	Розміщення результатів вивчення міжнародного досвіду з питань класифікації посад та оплати праці на офіційному вебсайті НАДС	Інформацію розміщено на офіційному вебсайті НАДС	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби		протягом року
	Підготовка переліку партнерів «лідерів думок» для публічного висвітлення питань реформування системи оплати праці на їх інформаційних каналах	Підготовлено перелік партнерів	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу		I квартал 2021 року
	Проведення координаційних зустрічей з територіальними органами НАДС з метою планування та організації	Проведено зустрічі	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю		протягом року

	комунікації реформи системи оплати праці державних службовців на регіональному та місцевому рівнях		Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Управління моніторингу за дотриманням законодавства про державну службу та взаємодії з територіальними органами Територіальні органи НАДС	
	Висвітлення заходів з реалізації реформи системи оплати праці державних службовців на офіційному вебсайті НАДС, сторінці НАДС у Facebook	Інформацію розміщено	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадянськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	протягом року
2	Підвищення рівня обізнаності державних службовців щодо зрозумілості ключових елементів нової моделі системи оплати праці («сім'я посади», «рівень посади», «грейд», «грейдинг», «оцінка посади» тощо)	Підготовка та оприлюднення словника термінів реформи системи оплати праці державних службовців	Словник термінів реформи підготовлено та оприлюднено	II квартал 2021 року
	Розроблення та розповсюдження серед державних службовців інформаційних буклетів щодо	Інформаційні буклети розроблено та розповсюджено	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	III квартал 2021 року

	ключових елементів нової моделі оплати праці		Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадянськістю Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу		протягом року
	Розроблення інфографік з питань реформи системи оплати праці та розміщення їх на сторінці НАДС у Facebook	Інфографіки розміщено на сторінці НАДС у Facebook	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадянськістю Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу		протягом року
	Вивчення можливостей застосування чат-боту для комунікації реформи системи оплати праці	Підготовлено інформацію щодо організаційних та технічних можливостей застосування чат-боту	Генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадянськістю	III квартал 2021 року	
	Забезпечення висвітлення інформації щодо реформи системи оплати праці у журналі «Держслужбовець»	Інформацію підготовлено та подано до друку у журналі	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	протягом року	
3	Покращення міжвідомчих комунікацій щодо реформування системи оплати праці	Квартальні дайджести розіслано	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадянськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці	щокварталу	

		Забезпечення залучення інших державних органів та заінтересованих сторін до участі у комунікації реформи системи оплати праці державних службовців	Розміщено інформацію щодо реформи на офіційних вебсайтах, у соціальних мережах державних органів та заінтересованих сторін	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадянськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	праці та функціонального розвитку державної служби	III квартал 2021 року
II. Підвищення соціальної захищеності державних службовців, забезпечення прозорості та об'єктивної оплати праці державних службовців						
1	Підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців	Вивчення міжнародного досвіду з питань соціального забезпечення державних службовців (медичне страхування, кредитування, пенсійне забезпечення, страхування тощо)	Підготовлено звіт		Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	IV квартал 2021 року
2	Удосконалення нормативно-правового регулювання системи оплати праці державних службовців	Здійснення аналізу законодавства з питань оплати праці державних службовців та підготовка пропозицій щодо його удосконалення	Підготовлено пропозиції та проекти актів (за потреби)		Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	IV квартал 2021 року
3	Забезпечення єдиного підходу до визначення рівня заробітної плати державних службовців	Підготовка пропозицій щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців в державних органах Доповнення Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад найменуваннями	Підготовлено проект Закону		Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	II квартал 2021 року
			Підготовлено пропозиції щодо найменувань типових посад		Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	IV квартал 2021 року

		типових посад державної служби				
4	Підвищення рівня достатності та прозорості оплати праці на державній службі в Україні	Забезпечення обґрунтованого та уніфікованого підходу до планування видатків на оплату праці	Підготовлено проект нормативно-правового акта	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	IV квартал 2021 року	
5	Підвищення рівня зовнішнього моніторингу та контролю за оплатою праці державних службовців	Удосконалення механізму скорочення вакантних посад	Підготовлено проект нормативно-правового акта	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	II квартал 2021 року	
		Забезпечення моніторингу оплати праці державних службовців	Моніторинг проведено	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Відділ стратегічного планування та аналітичного забезпечення Генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби	протягом року	
6	Покращення адміністрування системи оплати праці у державних органах	Оновлення підсистеми «Табель та заробітна плата» HRMIS з урахуванням результатів реалізації Концепції реформування системи оплати праці державних службовців	Підсистему «Табель та заробітна плата» HRMIS приведено у відповідність	Генеральний департамент з питань цифровізації у сфері державної служби	IV квартал 2021 року	
7	Зниження рівня бюрократичних перепон при вирішенні питань матеріального заохочення державних службовців	Вивчення можливостей поширення практики застосування методології визначення особистого внеску державних службовців, які	Підготовлено проект нормативно-правового акта (за потреби)	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	III квартал 2021 року	

		займають посади державної служби категорій «Б» і «В» в загальний результат роботи НАДС на інші державні органи	Підготовлено проект нормативно-правового акта	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	після внесення відповідних змін до Закону України «Про державну службу»
		Внесення змін до Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів)			
III. Посилення експертно-аналітичного супроводу реалізації реформи системи оплати праці державних службовців					
1	Аналітичне забезпечення реформування системи оплати праці	Проведення дослідження зворотного зв'язку щодо комунікації реформи оплати праці в Україні серед державних службовців	Проведено опитування та підготовлено звіт	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	IV квартал 2021 року
2	Методологічне та консультативне забезпечення реформи системи оплати праці	Підготовка матеріалів для проведення навчань з питань класифікації посад державної служби (з прикладами)	Матеріали підготовлено	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	III квартал 2021 року
		Надання методологічної та консультативної допомоги державним органам, які є учасниками експериментального проекту щодо впровадження реформи системи оплати праці	Надано відповідну методологічну та консультативну допомогу	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	протягом року

	Участь у роботі класифікаційних комітетів (за потреби) державних органів, які є учасниками експериментального проекту щодо впровадження реформи системи оплати праці	Участь забезпечено	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	II квартал 2021 року
IV. Стимулювання позитивного ставлення до реформи системи оплати праці				
1	Підвищення мотивації державних службовців щодо реформування системи оплати праці	Сприяння проведенню роз'яснювальних заходів щодо переваг нової моделі оплати праці державних службовців у державних органах, які є учасниками експериментального проекту щодо впровадження реформи системи оплати праці та інших державних органах (за згодою)	Проведено роз'яснювальні заходи	III квартал 2021 року
2	Підвищення довіри суспільства до реформи системи оплати праці державних службовців	Забезпечення включення питань реформи системи оплати праці до навчальних програм	Питання реформи включено до навчальних програм	протягом року
		Сприяння висвітленню у засобах масової інформації результатів реформування системи оплати праці (участь керівництва НАДС в інтерв'ю, підготовка публікацій, роз'яснень тощо)	Підготовка переліку тематичних засобів масової інформації та моніторинг заходів у яких доцільно висвітлювати питання реформи	IV квартал 2021 року
		Забезпечення поширення інформації щодо	Визначено відповідальних осіб з числа працівників	протягом року

	реформування системи оплати праці на регіональному та місцевому рівнях	територіальних органів НАДС та забезпечено комунікаційних супровід реформи	Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадянськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Управління моніторингу за дотриманням законодавства про державну службу та взаємодії з територіальними органами	
3	Підвищення умотивованості та переконаності керівного складу державних органів у необхідності реформування системи оплати праці державних службовців	Включення до завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності керівника державного органу виконання підготовчих заходів з питань реформування системи оплати праці державних службовців	До Типових завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності керівника державного органу включено завдання «Актуалізація посадових інструкцій з метою підготовки до проведення класифікації посад»	IV квартал 2021 року
V. Посилення міжнародної співпраці у контексті реформування системи оплати праці державних службовців				
1	Підвищення рівня залучення міжнародної допомоги для проведення реформи системи оплати праці	Забезпечення представлення потреб НАДС у сфері реформування системи оплати праці на донорських конференціях, зустрічах, вебплатформах	Забезпечено представлення потреб НАДС на відповідних заходах	протягом року
			Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	

	Забезпечення висвітлення інформації про стан реалізації реформи системи оплати праці на міжнародних заходах, міжнародних експертів	Підготовлено матеріали та забезпечено участь	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	протягом року
	Підготовка та розсилка квартального дайджесту новин з питань реформування системи оплати праці міжнародним партнерам	Квартальні дайджести розіслано	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу Сектор інформаційного забезпечення та взаємодії з громадськістю Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	щокварталу
	Обмін досвідом та знаннями з питань реформування системи оплати праці з міжнародними партнерами	Здійснено обмін досвідом та знаннями	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	протягом року
2	Створення української моделі реформування системи оплати праці державних службовців на	Підготовлено звіт	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	I квартал 2021 року

	основі вивчення зарубіжного досвіду	Опрацювання міжнародного досвіду та позицій міжнародних експертів при розробленні нормативно-правових актів	Проведено обговорення проектів нормативно-правових актів з міжнародними експертами	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	протягом року
3	Розширення співробітництва із зарубіжними партнерами	Формування списку потреб з питань міжнародного співробітництва щодо реформи системи оплати праці державних службовців	Список потреб підготовлено	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	I квартал 2021 року
		Аналіз міжнародного експертного середовища та формування списку експертів, міжнародних проектів і програм з питань реформування системи оплати праці державних службовців	Підготовлено список міжнародних експертів	Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	II квартал 2021 року
		Розроблення дорожньої карти співробітництва з міжнародними партнерами	Дорожню карту розроблено	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу	III квартал 2021 року

4	Залучення іноземних експертів, дорадчого експертного середовища з числа представників впливових міжнародних партнерів	Залучення іноземних експертів до роботи у робочих групах, робочих зустрічах під час обговорення напрацювань з питань реформування системи оплати праці	Проведено засідання робочих груп, робочі зустрічі за участю міжнародних експертів	Генеральний департамент з питань політики оплати праці та функціонального розвитку державної служби	протягом року
---	---	--	---	---	---------------