

суть яких полягає у створенні цілісної системи захисту населення й територій від надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру і проведенні виваженої державної політики із цих питань.

Таким чином, підсумовуючи, зазначимо, що зміст професійної діяльності в екстремальних умовах, її особливості, визначаються потребами сьогодення та необхідністю набуття справжньої фахової майстерності, професійні компетенції якої мають бути чітко визначені на основі національної стандартної класифікації освіти. А знання, навички та вміння мають удосконалюватися в процесі діяльності, шляхом наукового супроводу та забезпечення діяльності кожного із підрозділів усієї системи захисту населення від надзвичайних ситуацій.

Література:

1. Про Цивільну оборону України : Закон України від 3 лютого 1993 р. № 2974-ХІІ// ВВР України. – 1993. – № 14.

2. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. – Режим доступу : www/rada.gov.ua.

3. Про Концепцію Цивільної оборони України : постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 1992 р. № 2746-ХІІ// ВВР України. – 1992. – № 47. – Ст. 649.

4. Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій : Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерства соціальної політики України від 20 квітня 2012 року № 488/І225. – Режим доступу : www/rada.gov.ua.

5. *Качинський А. Б.* Безпека, загрози і ризик : Наукові концепції та математичні методи / А. Б. Качинський. – К. : Ін-т пробл. нац. безпеки, 2004. – 472 с.

Надійшла до редколегії 16.10.2012 р.

УДК 159.947(075)

І. В. ШПЕКТОРЕНКО

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ПОТРЕБ К. АЛЬДЕРФЕРА У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Здійснено теоретичний аналіз видів потреб індивіда, визначених розробками К. Альдерфера, порівняння цих потреб з потребами, визначеними А. Маслоу, Д. Мак-Клелландом, класифіковано види потреб індивіда згідно з видами його мобільності, у тому числі професійної.

Ключові слова: індивід, професійні потреби працівника, професійна мотивація, професійна мобільність, процес професіоналізації.

In the article the kinds of individual's needs determined by K. Alderfer in his works are analyzed in comparison with those determined by A. Maslow, D. Mac Cleland. The individual's kinds of needs are also classified in accordance with his/her kinds of mobility including a professional one.

Key words: need, employee's professional needs, professional mobility, professional motivation, professionalization process.

Різноманітним аспектам проблеми взаємовідносин понять “професійні потреби”, “професійна задоволеність”, “професійна мотивація” персоналу присвятили свої наукові праці чимало вітчизняних і зарубіжних дослідників: Ф. Тейлор, Ф. Гілберт, Д. МакГрегор, У. Оучі, Е. Мейо, К. Альдерфер, С. Ільїн, В. Воронкова, М. Маренков, А. Маркова, А. Колот, М. Косаренко, О. Турчинов, С. Шапіро.

Дослідження проблеми професіоналізації кадрів скрізь структуру їхньої професійної мобільності дозволили системно, з інших методологічних підходів розглянути професійні потреби не лише серед факторів формування та розвитку зовнішньої та внутрішньої мотивації персоналу, а й серед факторів процесу професійного розвитку персоналу, зокрема персоналу органів публічного управління.

Метою статті є аналіз теорії Клейтона Альдерфера з використанням структури професійної мобільності персоналу, об'єкт-суб'єктного підходу в дослідженні процесу професіоналізації кадрів. Завданнями статті є теоретичний аналіз видів потреб індивіда, визначених розробками К. Альдерфера, порівняння цих потреб з потребами, визначеними А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, класифікація видів потреб індивіда згідно з видами його мобільності, різних сфер діяльності, у тому числі професійної.

Теорія К. Альдерфера, що отримала назву “Теорії ERG” (від англ. existence – існування, relatedness – взаємозв'язки і growth – зростання), як і теорія А. Маслоу, побудована на класифікації та аналізі потреб, обґрунтуванні їхнього впливу на поведінку працівників. К. Альдерфер виокремлює три групи потреб: 1) потреби існування; 2) потреби зв'язку; 3) зростання [3, с. 259; 4, с. 364; 5, с. 65].

Теорії А. Маслоу, К. Альдерфера та Д. Мак-Клелланда мають певні загальні риси. Так, ці теорії вказують, що індивід формує власні індивідуальні потреби послідовно, схожими є й групи потреб, виділені вказаними науковцями: потреби існування К. Альдерфера кореспондуються з первинними потребами в піраміді потреб А. Маслоу, зокрема з фізіологічними та потребами безпеки. Аналогічних потребам існування в теорії потреб Д. Мак-Клелланда немає. У теорії Д. Мак-Клелланда, нагадаємо, виокремлюються три групи потреб: досягнення (успіху), співучасті (причетності) і владарювання. Д. Мак-Клелланд свідомо віддає перевагу цим потребам, що належать до так званих потреб високого порядку згідно з ієрархією потреб А. Маслоу. Підкреслимо, що поділ професійних потреб за

Д. Мак-Клелландом є досить умовним, цей поділ не розрізняє базових, вроджених та набутих, або первинних та вторинних [1, с. 41]. Водночас поділ потреб, здійснений Д. Мак-Клелландом не виключає взаємодії однієї потреби з іншою, всі три рівня потреб можуть мати суттєве значення в певний відрізок часу [3, с. 259]. Визначені ним потреби не мають ієрархічного підпорядкування на відміну від описань взаємодії потреб у змістових теоріях мотивації А. Маслоу, К. Альдерфера.

Група потреб зв'язку (К. Альдерфер) повністю чи частково кореспондується з групою потреб належності і причетності (А. Маслоу), потребами співучасті (Д. Мак-Клелланд). Згідно з К. Альдерфером, потреби зв'язку впливають із соціальної природи людини, її природного намагання бути членом сім'ї, колективу, мати друзів, налагодити добрі відносини з керівництвом та підлеглими. До цієї групи потреб можна віднести також ту частину потреб визнання і самоствердження з піраміди А. Маслоу, що пов'язана з прагненням людини належати до певних неформальних груп, партій, зі ствердженням людини як особистості.

Потребу співучасті Д. Мак-Клелланд виявляє у прагненні людини до дружніх відносин з оточенням. Даний висновок підтверджує взаємопов'язаність у процесі формування професійно мобільного працівника його ціннісно-орієнтаційних і компетентнісних якостей, представлених нами у структурі професійної мобільності персоналу [6, с. 50]. Якщо потребу співучасті розглядати у складі професійних потреб працівника, то її формування відбувається під впливом професійної спрямованості людини в її взаємному зв'язку з її професійними намірами, професійними очікуваннями, професійними інтересами, професійною придатністю (як ціннісно-орієнтаційними якостями) та професійною культурою (етичною поведінкою, як її компонентом), яка в даному випадку має вираження й у прагненні людини до встановлення та підтримки дружніх відносин з колегами. Аналогічної думки дотримується О. Колот, зазначаючи, що для людей з високою потребою співучасті характерним є намагання встановлювати й підтримувати дружні відносини, прагнення до входження в об'єднання людей і участі в колективній роботі, їм важливо розуміти, що вони комусь потрібні, а оточення не байдуже до них [2]. Тому керівництво органу публічної влади (організації) в такому випадку повинне регулярно оцінювати рівень професійних потреб для розуміння їхньої внутрішньої ієрархії. Якщо потреби співучасті, зв'язку, належності та причетності у підлеглих високі, створювати режим найбільшого сприяння для задоволення цієї потреби за умов сформованості у них відповідних компетентностей. Працівникам із високою потребою співучасті, зв'язку, належності та причетності важливо дати таку роботу, щоб вони постійно були в активній взаємодії з людьми, але варто оцінити, чи підкріплені вказані потреби, мінімум, наявно сформованими професійною компетентністю, професійною культурою, іншими словами – чи здатні вони до такої взаємодії.

Потреби зростання в теорії К. Альдерфера частково кореспондуються з потребами визнання і самоствердження в теорії А. Маслоу та потребами досягнення в теорії Д. Мак-Клелланда. Вони пов'язані з прагненням до задоволення статусних мотивів, з намаганням досягти впевненості в собі, самоствердитись та самовдосконалитись. Виділені К. Альдерфером три групи потреб, як і в теорії А. Маслоу, мають певну ієрархічність. Проте є і принципова різниця: в теорії А. Маслоу рух від однієї потреби до іншої відбувається тільки знизу вгору. Після досягнення першочергової мети, тобто задоволення потреби нижчого рівня, настає черга задоволення потреби вищого рівня, і саме це, згідно з теорією А. Маслоу, є основною спонукальною силою поведінки. Згідно з теорією К. Альдерфера, незадоволення потреби верхнього рівня збільшує силу впливу потреби нижчого рівня і на задоволення її переключаються свідомі дії людини. Отже, відповідно до теорії К. Альдерфера, ієрархія потреб відбиває рух не тільки від нижнього до верхнього рівнів потреб, а й рух у зворотному порядку, тобто посилення стимулювальної дії цілком конкретних “нижніх” потреб, якщо не задоволено “верхні” потреби, а то й вплив усіх визначених потреб на діяльність індивіда одночасно.

Потреби досягнення виявляються, на думку Д. Мак-Клелланда, в намаганні людини виконувати поставлені перед нею завдання ефективніше, ніж вона це робила досі. Зазначимо, що згідно з видами мобільності, в яких розвивається індивід, потреби зростання, досягнення, визнання і самоствердження можна поділити на соціальні, професійні (або соціально-професійні), навчальні (академічні), соціокультурні та культурні.

Якщо ж сформовані потреби визнання і самоствердження, зростання, досягнення розглядаються А. Маслоу, К. Альдерфером та Д. Мак-Клелландом, беручи до уваги професійну сферу життєдіяльності індивіда, то очевидно, що мова йде про професійно мобільний тип працівника, в якого на високому рівні, усвідомлено сформовані особисті ціннісно-орієнтаційні та компетентнісні якості, спрямовані на їхню реалізацію у професійній діяльності у свідомо визначеній ним професійній сфері. З нашої позиції, важливим є те, аби ці потреби мали цілісний сформований характер, обумовлювалися сформованим рівнем компетентнісних якостей, тобто усвідомленою професійною компетентністю. Ієрархії професійних потреб мають індивідуальний характер, можуть або ні складатися з певної структури потреб, яка у взаємодії з умовами конкретного професійного середовища може набувати динамічного характеру.

Люди зі сформованою потребою визнання і самоствердження, зростання, досягнень, по-перше, прагнуть, як правило, самостійно визначати свої професійні цілі, спираючись переважно на комплекс якостей їхньої ціннісно-орієнтаційної сфери: професійних інтересів, намірів, професійного поклику, професійної придатності та працездатності, професійної спрямованості індивіда; а по-друге, згодом вибирають не прості, а дедалі складніші професійні цілі та завдання, оскільки володіють потужно сформованим комплексом компетентнісних

якостей, вони володіють професійною наукуваністю, тобто в них сформовано професійну мобільність в її вузькому значенні (як загальну здатність швидко оволодівати новими посадовими компетенціями, професійними ролями, зразками поведінки та іншими професійно важливими якостями в межах однієї професії). Тому логічно вважати, що люди з високим рівнем сформованості потреби визнання і самоствердження, зростання та досягнення – це інноватори, транспрофесіонали, “креативний клас” у складі певної соціально-професійної (професійної) групи. Вони не лише володіють необхідними професійно важливими якостями для прийняття управлінських рішень, їм не лише подобається, а вони здатні приймати рішення, беручи на себе ініціативу, персональну відповідальність, маючи при цьому потужну внутрішню мотивацію, усвідомлюючи цінність даної професійної діяльності, отримуючи задоволення від такої роботи.

Зробимо висновок, що з позиції різних середовищ, в яких формуються види мобільності людини – соціального, професійного (або соціально-професійного), академічного, соціокультурного, культурного – Д. Мак-Клелланд на основі проведених досліджень дійшов висновку, який підтверджується сучасними дослідженнями факторів та умов виникнення мобільності індивіда: потребою досягнення можна характеризувати не тільки окремих людей, а й цілі системи (середовища). Такий висновок, на наше переконання, такою ж мірою стосується потреб зростання (К. Альдерфер), потреб визнання і самоствердження (А. Маслоу). Ті з середовищ (систем), що вміють підібрати необхідний кваліфікований персонал, орієнтують, мотивують, активізують, адаптують, оцінюють, навчають, виховують його, іншими словами – формують та розвивають постійну потребу досягнення у професійно та економічно активної частини населення, звичайно мають і високі показники розвитку.

Процес руху вгору за рівнями потреб К. Альдерфер називає процесом задоволення потреб, а руху вниз – процесом фрустрації, тобто поразки (рисунок). Наявність двох напрямків руху для задоволення потреб відкриває додаткові способи внутрішньої мотивації (або самомотивації) професійної діяльності. Так, якщо в органі публічного управління (організації) немає достатніх можливостей для задоволення потреб зростання працівника, то він може не лише зосередити свої дії на повнішому задоволенні потреб зв’язку чи потреб нижчого рівня, а змінити місце своєї роботи, навіть професію (рухаючись в межах міжпрофесійного типу професійної мобільності).

Отже, теорія К. Альдерфера, побудована на класифікації та аналізі потреб, обґрунтованні їхнього впливу на поведінку працівників. На наш погляд, професійні та інші потреби впливають не тільки на професійну поведінку, а й на комплекс інших професійно важливих якостей, які визначають сформованість таких системних та складнокомпонентних якостей персоналу, якими є їхні професійна культура, професійна компетентність, а відтак – професіоналізм та професійна мобільність. Варто підкреслити, що у професійній сфері

життєдіяльності людини наявність у працівників органу публічного управління (організації) високої потреби визнання і самоствердження, зростання та досягнення, справлятиме значний вплив на їхню професійну активність і результати праці, але ще не означатиме автоматичного досягнення високої результативності або ефективності професійної діяльності. Така думка обґрунтовується тим, що сформованість професійних потреб перебуває, по-перше, у тісній взаємодії з іншими якостями ціннісно-орієнтаційної сфери професійно мобільного працівника (професіонала), по-друге, з комплексом якостей його компетентнісної (або діяльнісної, операційної) сфери професіоналізму, по-третє, з професійним середовищем. Тому з цієї позиції важливо здійснювати безперервне оцінювання сформованості професійних потреб (наприклад, потреб визнання і самоствердження, досягнення, зростання) у працівників державного органу (організації) разом з оцінюванням комплексу якостей з використанням компетентнісного або діяльнісного підходу.

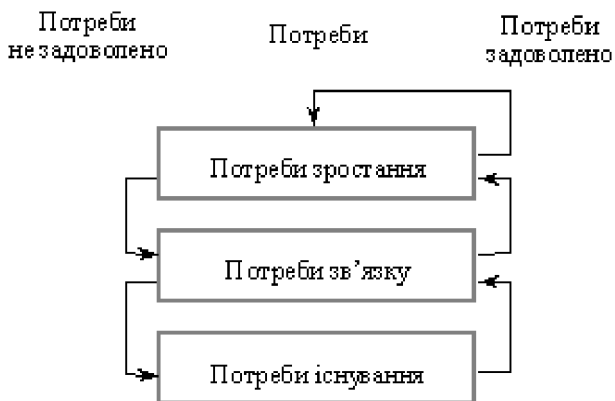


Рисунок. Схема теорії К. Альдерфера

Як справедливо вказує А. Колот, теорія К. Альдерфера має достатньо і прихильників, і критиків. Варто погодитися в думкою першого, що знання змісту та сутності цієї теорії є корисним не тільки для практики, а й теорії управління (зокрема – управління персоналом), оскільки є чимало її емпіричних підтверджень. Дотримання положень цієї теорії потребує від менеджерів пошуку ефективних форм зовнішньої професійної мотивації та професійної орієнтації, активізації, навчання, виховання, оцінювання діяльності підлеглих за умов, коли з об'єктивних чи суб'єктивних причин не можуть бути задоволені їхні потреби більш високого рівня. Варто усвідомлювати походження та зміст намірів індивіда згідно з видами мобільності, в яких розвивається індивід. Потреби зростання, досягнення, визнання і самоствердження можна поділити на соціальні, професійні (або соціально-

професійні), навчальні (академічні), соціокультурні та культурні. можемо зробити висновок про існування різних потреб публічних службовців, які визнаються основними видами їхньої діяльності. Це соціальні, соціокультурні, культурні, академічні, професійні та соціально-професійні потреби, які у процесах соціального становлення та професійної соціалізації індивіда у сфері публічного управління перебувають у постійній взаємодії між собою. Також у взаємодії перебувають потреби людей, які можуть стосуватися цих визначених видів діяльності.

Самі ж потреби як полісистемний об'єкт, на наш погляд, можуть бути переважно вродженими та набутими; усвідомленими або не усвідомленими; постійними та тимчасовими; структурованими (ієрархієзованими) чи не структурованими; спрямованими на одну сферу життєдіяльності індивіда чи на декілька сфер одразу; обумовленими компетентнісною сферою (сукупністю певних компетентностей (соціальних, культурних, професійних та інших) індивіда чи не обумовленими ними.

Особливу вагу варто приділити визначенню того, настільки обґрунтованими є професійні та інші потреби персоналу, як вони співвідносяться зі сформованістю ціннісно-орієнтаційної, компетентнісної та діяльнісної (або операційної) сфер його професіоналізму. Розробка практичних підходів щодо узгодження професійних намірів, професійної мотивації з професійним оцінюванням і професійним задоволенням персоналу органів публічної влади обумовлює конкретні напрями подальших досліджень.

З позиції дослідження професійних потреб у сфері професійної діяльності у сфері публічного управління актуальним є дослідження наступних потреб: у професійній мотивації, у професійній адаптації, у професійній активізації, у професійному оцінюванні, у професійно-кваліфікаційному та професійно-посадовому розвитку, у професійному навчанні та вихованні.

Література:

1. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 512 с. – (Серия “Мастера психологии”).
2. *Колот А. М.* Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. *Маренков Н. Л.* Управление персоналом организаций / Н. Л. Маренков, Н. Н. Косаренко. – М. : Акад. проект : Трикта, 2005. – 464 с.
4. *Музыченко В. В.* Управление персоналом. Лекции / В. В. Музыкаченко. – М. : Академия, 2003. – 528 с.
5. *Шапиро С. А.* Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
6. *Шпекторенко І. В.* Професійна мобільність державного службовця : монографія / І. В. Шпекторенко. – Дніпропетр. : Моноліт, 2009. – 242 с.

Надійшла до редколегії 19.11.2012 р.