

УДК 324 + 159.9

<http://orcid.org/0000-0003-1160-6254>

<http://orcid.org/0000-0003-2519-4975>

<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.51236>

Т. В. Жванія, Г. В. Магда

ОСОБИСТІСНИЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ЧЛЕНА ДІЛЬНИЧНОЇ ВИБОРЧОЇ КОМІСІЇ (ЗА МАТЕРІАЛАМИ ПІЛОТАЖНОГО ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ)

У статті аналізуються матеріали пілотажного експертного опитування щодо особистісного соціально-психологічного портрету члена дільничної виборчої комісії. Розглядаються експертні оцінки членів дільничних виборчих комісій ціннісних і мотиваційних установок, професійного рівня, погляди на реформування системи адміністрування виборів.

Ключові слова: конвенційні форми політичної участі, виборча адміністрація, моделі управління виборчим процесом, ціннісно-мотиваційна орієнтація, ціннісно-мотиваційний профіль.

Т. В. Жванія, А. В. Магда

ЛИЧНОСТНЫЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ЧЛЕНА УЧАСТКОВОЙ ИЗБИРАТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ ПИЛОТАЖНОГО ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА)

В статье анализируются материалы пилотажного экспертного опроса по созданию личностного социально-психологического портрета члена участковой избирательной комиссии. Рассматриваются экспертные оценки членов участковых избирательных комиссий ценностных и мотивационных установок, профессионального уровня, взгляды на реформирование системы администрирования выборов.

Ключевые слова: конвенциональные формы политического участия, избирательная администрация, модели управления избирательным процессом, ценностно-мотивационная ориентация, ценностно-мотивационный профиль.

T. V. Zhvaniia, G. V. Magda

THE PERSONAL SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF A MEMBER OF THE PRECINCT ELECTION COMMISSION (BASED ON THE PROBE EXPERT OPINION POLL)

The article contains the analysis of the probe expert opinion poll connected with the personal social and psychological portrait of a member of the precinct election commission. Some expert opinions of members of precinct election commissions and motivational value

systems, professional level, some points of the election administration reform are under consideration there.

Key words: conventional forms of political participation, election administration, the electoral process management model, motivational value orientation, motivational value profile.

Постановка проблеми. В умовах реформування політичної системи України вагомої значущості набувають процеси, пов'язані з формуванням громадянського суспільства. Активізація політичної участі останнім часом проявляється як в легітимних (конвенційних), так і у несанкціонованих, нелегітимних (неконвенційних) її формах. Події останніх двох років в Україні показали дестабілізаційний потенціал неконвенційних форм політичної участі, встановили на порядок денний вивчення та аналіз їх в умовах модернізації суспільства [1]. Конвенційні форми політичної участі дозволяють демократичним шляхом впливати на дії влади, брати участь у формуванні політичних еліт, навіть коригувати та змінювати шляхи розвитку держави. Одним з різновидів конвенційної форми участі громадян у політиці є виборчий процес, який відбувається як на загальноелекторальному рівні (обрання органів влади), так і у створенні виборчої адміністрації (системи здійснення виборчого процесу).

Процес модернізації українського суспільства стосується всіх політичних інститутів та процесів. Саме тому виборча система України перебуває в стані становлення. За весь період незалежності України складові виборчої системи реформувалися декілька разів – змінювалася і система визначення переможця та підрахунку голосів виборців, і організація виборчого процесу. Слід зауважити, що сама участь громадян у процесі створення нової виборчої системи є однією з вагомих факторів формування демократичного громадянського суспільства, політичної соціалізації та інших політичних процесів.

Актуальність проблеми виборчої адміністрації віддзеркалюється в питаннях легітимізації обраної влади. Виборчим комісіям належить головна роль в організації та здійсненні виборчого процесу. Тобто, саме вони відіграють роль проміжної ланки між народним вибором та створенням

легітимної форми органів влади. Часті та безсистемні зміни в виборчому законодавстві, недовіра до виконавчої гілки влади збоку суспільства потребує прозорості у самому процесі здійснення народного вибору. Що, в свою чергу, передбачає максимально чітку організацію виборчого процесу. В цьому контексті особливої значущості набуває людський фактор. Політична психологія поряд з об'єктивними характеристиками політичної участі розглядає і суб'єктивне сприйняття політики людиною, її розумінням власної ролі в ній.

Аналіз актуальних досліджень. Найбільшого розвитку категорія «політична участь» знайшла у роботах зарубіжних дослідників. Багатовікові традиції участі громадян у політичному процесі відбиваються в науковій рефлексії у вигляді теоретичного та методологічного обґрунтування форм та різновидів політичної поведінки. На теоретичному рівні політична участь розглядається в теоріях структурного функціоналізму, конфлікту, раціонального вибору, мотиваційних теоріях та ін. Емпіричні моделі політичної участі мають за мету вимірювання політичної участі як в умовах сталого демократичного суспільства, так і в умовах культурної специфіки українського нестабільного суспільства [3].

В загальному розумінні політична участь може бути визначена як добровільна діяльність громадян, яка відбувається з метою впливу на процес політичних рішень. В цьому сенсі розрізняють конвенційні та неконвенційні форми політичної участі (М. Каазе, А. Марш та ін.). Принципи формування виборчої адміністрації в Україні створюють підґрунтя для розглядання цієї діяльності у межах конвенційних форм політичної участі.

В сучасній науковій літературі тема адміністрування виборчого процесу нажаль не набула системного виміру. Проблема виборчої адміністрації розглядається фахівцями не тільки різних напрямків політології та, навіть, представниками суміжних наук. Її можна інтерпретувати і як складову конвенційної форми політичної участі [2; 11], і як елемент виборчої

системи та частину виборчого процесу [8; 9; 10], і як чинник політичної соціалізації особистості тощо.

Останнім часом тема адміністрування виборів перетворюється в окремий напрям досліджень політологів, політтехнологів, політичних психологів, правознавців тощо. Такий інтерес до проблеми адміністрування виборів пояснюється постійним ускладненням виборчого законодавства в умовах численних політичних криз та зростанням електоральної недовіри до влади. На думку фахівців, актуальною є зміна підходів до формування та функціонування виборчих комісій, введення професійно підготовленого сталого складу комісій для всіх видів виборів, залучення технічного персоналу (системних адміністраторів, бухгалтерів, юристів тощо) на постійній основі та інше [7, с. 24].

Враховуючи ступінь залучення різних верств населення у виборчій процес, політичні психологи доходять до висновку, що крім об'єктивних показників політичної участі, повинні розглядатися та аналізуватися і психологічні показники. Найголовнішими серед них вважаються: сприйняття індивідом своєї участі, почуття залучання у політику, мотивацію участі тощо.

Метою статті є визначення складових особистісного соціально-психологічного портрету члена дільничної виборчої комісії за результатами пілотажного експертного опитування.

Виклад основного матеріалу. В сучасній літературі здебільшого розглядається три основні моделі управління виборчим процесом: незалежна, урядова та змішана. В умовах функціонування незалежної моделі виборча адміністрація вважається інституційно «незалежною» від виконавчої гілки влади та існує на підставі бюджетних асигнувань уряду. Урядова модель діє там, де вибори в країні є прерогативою безпосередньо виконавчої влади. Змішана модель поєднує елементи першої та другої [6].

Систему виборчих комісій у сучасній Україні можна кваліфікувати як законодавчо незалежну від прямого втручання виконавчої гілки влади, з елементами впливу політичних партій, законодавчої влади та існуючими

відповідними бюджетними асигнуваннями уряду. Конфігурація органів виборчої адміністрації представлена ієрархією виборчих комісій: Центральної виборчої комісії (ЦВК), окружної виборчої комісії (ОВК), територіальної виборчої комісії (ТВК), дільничної виборчої комісії (ДВК). Терміни функціонування, обсяги повноважень та функції їх відображені в законодавстві України [5, с. 83-85].

Трьохступенева система виборчих комісій формується на основі політичного принципу. Право номінувати членів ОВК, ТВК та ДВК належить існуючим в країні політичним силам та їх лідерам, або самовисуванцям, які балотуються по одномандатних округах та на посади Президента України, сільських, селищних та міських голів. Найбільш дослідженими є комісії двох вищих рівнів ЦВК та ОВК. Нажаль, в центрі уваги залишається тільки невелика кількість питань, які висвітлені в літературі та результатах малочислених соціологічних досліджень – здебільшого це сам процес адміністрування [4].

За межами дослідження, як і раніше, залишається особистісний портрет члена комісії: ціннісні та мотиваційні установки, професійний рівень, погляди на реформування системи адміністрування виборів тощо.

Для з'ясування перспектив формування виборчої адміністрації в Україні, після проведення чергових виборів до місцевих рад восени 2015 року було проведено пілотажне експертне опитування (анкетування) нижчої ланки виборчої адміністрації – членів дільничних виборчих комісій (ДВК). У опитуванні взяло участь 47 членів комісій з різним досвідом роботи у дільничних комісіях м. Харкова та області.

Дослідження ціннісно-мотиваційного компоненту діяльності членів ДВК здійснювалося за модифікованою методикою «Якорі кар'єри», розробленою Е. Шейном, адаптованою В. Вінокуровим і В. Чікер. Запропонований досліджуваним питальник містить 41 твердження, відповідно до яких респонденти повинні висловити згоду або незгоду, визначивши важливість кожного пункту, що віднесені до 8 ціннісних

орієнтацій: професійна (технічна, функціональна) компетентність; менеджмент (організаційна компетентність); автономія (незалежність); стабільність (безпечність) місця роботи; стабільність місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво [12]. Відповідно до «ключа» методики, за кожною шкалою орієнтації обраховується кількість балів (найвищий показник 10 балів за шкалою, найнижчий – 1 бал). Одержані значення є свідченням виразності відповідної ціннісно-мотиваційної орієнтації та разом складають ціннісно-мотиваційний профіль особистості.

Результати дослідження використовуються в роботі з метою виявити основні проблеми та накреслити шляхи їх вивчення.

Соціально-демографічні показники вибірки демонструють, що серед опитаних переважають жінки (73,9%) віком від 46 до 55 років (41,3%), які мають вищу освіту (78,3%) та постійну роботу (76,1%). Інші вікові категорії представлені наступними показниками: від 26 до 45 років – 21,7%; від 36 до 45 років – 19,6%; від 18 до 25 років – 15,2%. Серед опитаних - 15,2% тимчасово непрацюючих, 6,5% студентів, 2,2% пенсіонерів. Показники досвіду роботи у виборчих комісіях розподілилися так: 84% мають досвід роботи у виборчої адміністрації, а лише 10,6% – ні. Детальніше респонденти відповіли таким чином. На запитання: «Скільки разів Ви брали участь у роботі виборчої комісії?», відповіді розділилися так: 4 рази та більше – 46,6%; 1 раз або 3 рази – відповідно по 20%; два рази – 13,3%. Отже, експертне коло представлене членами комісій, що мають певний досвід роботи, переважно вищу освіту та постійну роботу.

Питання «У якості члена виборчої комісії, Ви представляєте завжди одну і ту ж політичну силу?» було поставлене респондентам з метою з'ясувати що насправді є першочерговим – політичне віддання переваги політичній партії або професійний досвід робітника комісії. Показово, що половина експертів (50%) завжди представляють одну і ту політичну силу, 37% – не завжди, а 13% – в залежності від пропозицій.

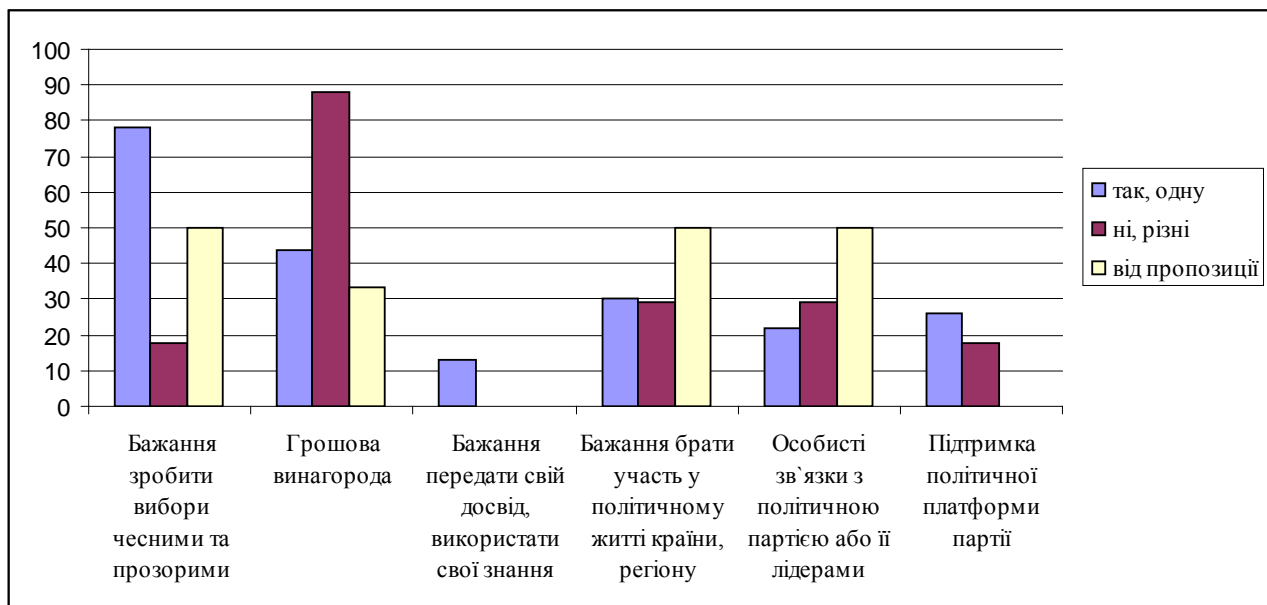
Результати експертного опитування свідчать про те що насправді спонукає цих людей брати участь у роботі виборчих комісій. У відповідях можна було обрати не більше трьох позицій. Переважаючими мотивами виявляються два – «грошова винагорода» (54,7%) та «бажання зробити вибори чесними та прозорими» (53,2%). Інші відповіді розподілилися так: особисті зв'язки з політичною партією та її лідерами є мотивом для 27,7% респондентів; підтримка політичної платформи партії спонукає стати членами комісії – 21,3%, а бажання передати свій досвід бажає лише 6,4% респондентів (див. Таблицю 1).

Таблиця 1

Розподіл відповідей респондентів щодо мотивації участі у складі ДВК (%)

Варіанти відповідей	%
Грошова винагорода	57.4
Бажання зробити вибори чесними та прозорими	53.2
Бажання брати участь у політичному житті країни, регіону	31.9
Особисті зв'язки з політичною партією або її лідерами	27.7
Підтримка політичної платформи партії	21.3
Бажання передати свій досвід, використати свої знання	6.4

Характерно, що тим, хто завжди представляє у виборчій комісії одну і ту ж політичну партію, притаманні більш соціально-політичні мотиви: бажання зробити вибори чесними та прозорими (78,3%) та бажання брати участь у політичному житті країни, регіону – 30,4%. Для тих, хто входить у виборчу комісію від різних партій переважають власні фінансові мотиви: грошова винагорода є основною для 88,2% респондентів. Взагалі, враховуючи те, що на це питання можна було обрати три варіанти відповідей, грошова винагорода за участь у роботі виборчих комісій є найпотужнішим мотивом для всіх опитаних (діаграма 1).



Діаграма 1. Залежність мотивації членів виборчих комісій від постійності представництва політичної партії

Три наступних питання мають відношення до рівня фахової підготовки та організації системи навчання для членів виборчої адміністрації нижчої ланки (ДВК). Володіють базовими знаннями та основними навичками переважна більшість опитаних – 40,4%; до справжніх фахівців відносять себе 25,5% респондентів; мають загальне уявлення про роботу комісій 23,4% членів комісій, а лише 10,7% відверто визнають недостатність знань та досвіду (див. Таблицю 2).

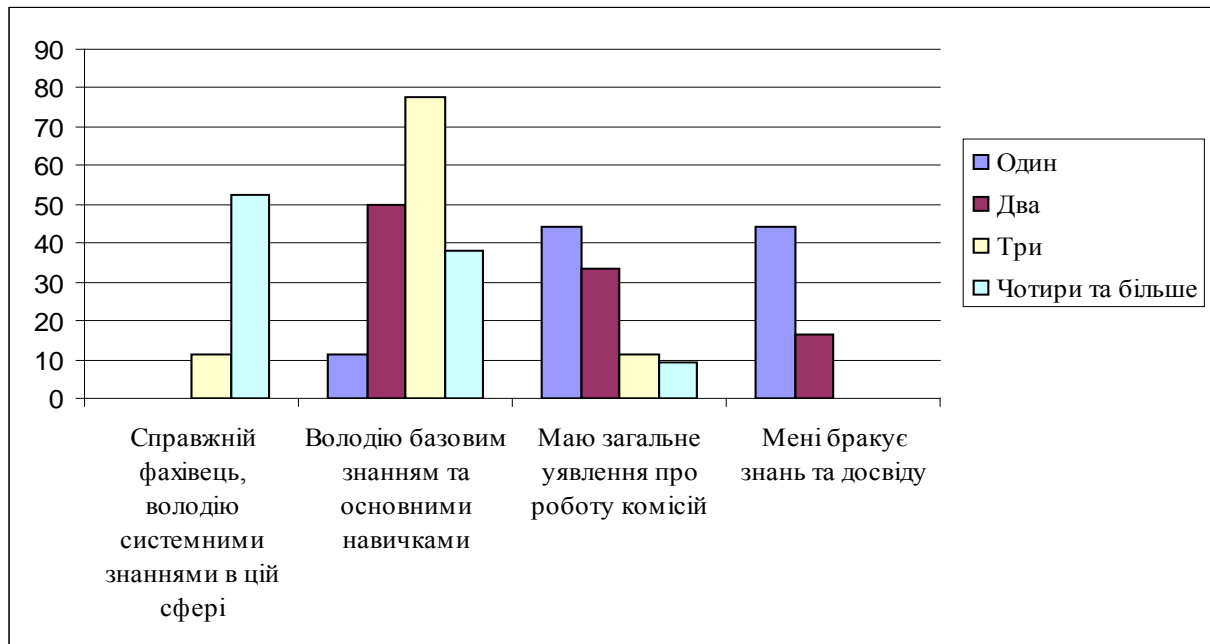
Таблиця 2

Розподіл відповідей членів ДВК щодо самооцінки рівня фахової підготовки (%)

Варіанти відповідей	%
Володію базовим знанням та основними навичками	40.4
Справжній фахівець, володію системними знаннями в цій сфері	25.5
Маю загальне уявлення про роботу комісій	23.4
Мені бракує знань та досвіду	10.7

При двомірному аналізі виявляється, що навіть досвідченим членам комісій, що три рази брали участь у виборах, все ж не вистачає системних знань (77,8%). Визнають це і 38,1% тих, хто працював членом виборчої

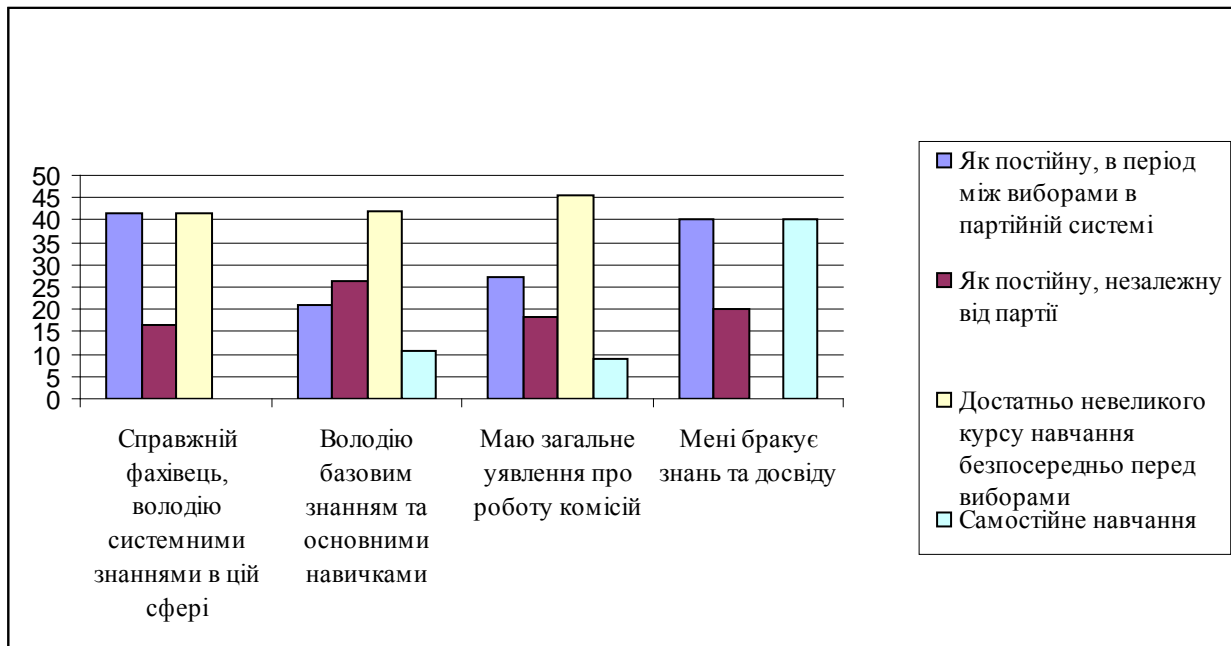
комісії 4 та більше разів (діаграма 2). Це свідчить, насамперед, про те, що постійні зміни виборчого законодавства потребують такої ж постійної підготовки кадрів.



Діаграма 2. Залежність самооцінки фахової підготовки членів комісій від досвіду роботи

Думки респондентів щодо організації системи навчання членів виборчих комісій мають такий розподіл. Характерно, що найбільш популярною серед експертів є система навчання у вигляді «невеликого курсу безпосередньо перед виборами» - 38,3%. Як постійну, в період між виборами в партійній системі, уявляють собі систему навчання 29,8% респондентів; як постійну незалежну від партії – 21,3%, як самостійне навчання – 10,6%. При чому ті респонденти, які вважають себе справжніми фахівцями та володіють системними знаннями, віддають перевагу або постійній системі навчання в партійній системі (41,7%), або невеличкому курсу безпосередньо перед виборами (41,7%). Майже не бачать сенсу в постійній системі навчання незалежному від партії (16,7%) та зовсім - в самостійному (0%). Характерне і те, що постійна, незалежна від партії система навчання користується низькою популярністю у всіх членів комісій в залежності від фахового рівня

(діаграма 3). Тобто члени виборчих комісій більш довіряють політичній силі, що вводить їх в виборчі комісії.

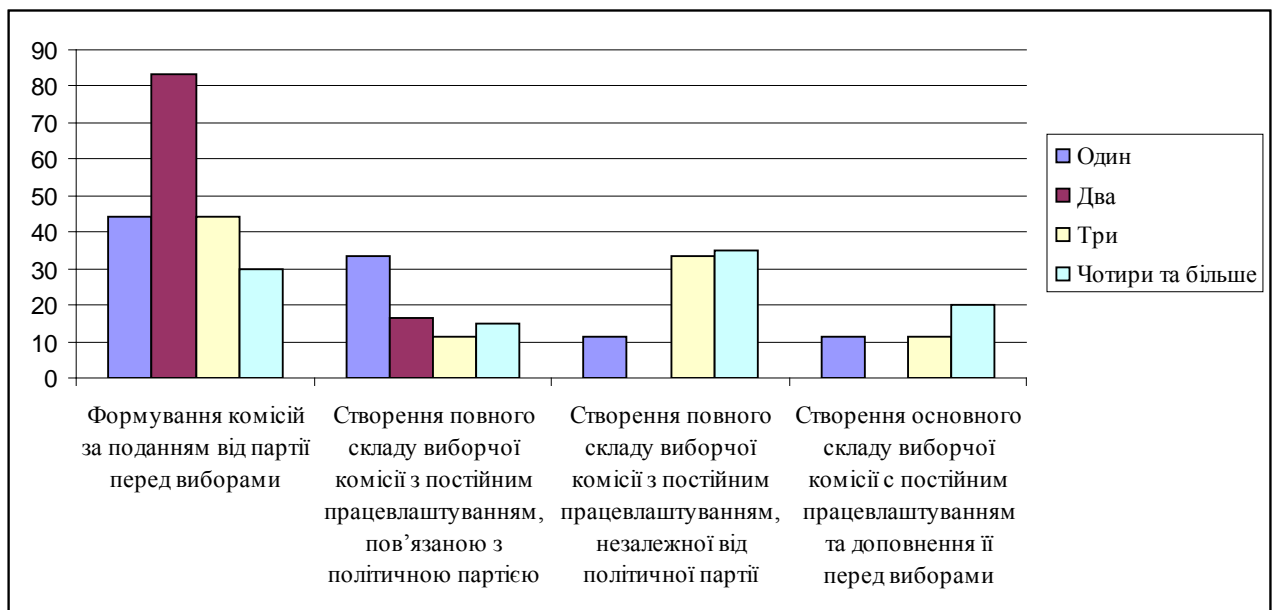


Діаграма 3. Залежність поглядів членів виборчих комісій на систему професійного навчання від самооцінки фахової підготовки

На питання «Якщо Вам бракує знань з виборчого законодавства, як Ви прагнете їх поповнювати?» можна було дати декілька відповідей. Самостійно вивчають літературу і закони 47,8% респондентів; використовують досвід колег по комісії 39,1%; відвідують тренінги та заняття 28,3% опитаних членів комісій та звертаються до фахівця в місцевій організації політичної партії 21,7%. Інакше кажучи, система підготовки членів виборчих комісій в повній мірі не задовольняє респондентів.

Інтерес викликають відповіді експертів на питання щодо їх думки про перспективу процесу формування виборчої адміністрації. Показово, що переважна більшість вважає існуючу систему перспективною. Відповіді респондентів розділилися таким чином. Формуванню комісій за поданням від партії перед виборами віддали перевагу 43,5%; створенню повного складу комісії с постійним працевлаштуванням незалежної від політичної партії – 23,9%; створенню повного складу комісії с постійним працевлаштуванням, пов'язаним з політичною партією – 17,4%; за створення основного складу

виборчої комісії з постійним працевлаштуванням та доповнення її перед виборами представниками від суб'єктів виборчого процесу – 15,2%. Такий розподіл свідчить про те, що існуюча система хоч і недосконала, але майже єдина знайома та працездатна. Експерти припускають можливості її зміни та удосконалення. При чому ті, хто має великий досвід роботи у комісіях (3, 4 рази і більше) замислюються над моделлю повного складу комісії с постійним працевлаштуванням незалежної від політичної партії (діаграма 4).

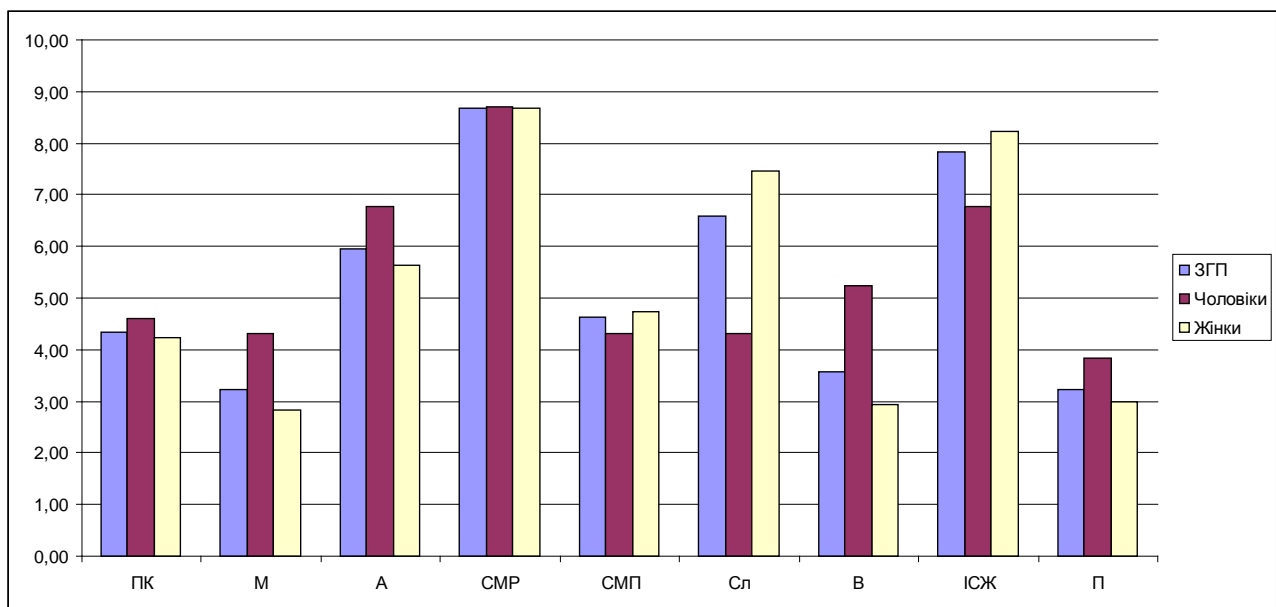


Діаграма 4. Залежність поглядів членів виборчих комісій на перспективи реформування виборчої адміністрації від досвіду роботи

Для узагальнення даних, отриманих під час дослідження ціннісно-мотиваційних орієнтацій членів дільничних вибіркових комісій, нами було створено усереднені профілі респондентів по групі та профілі за окремими соціально-демографічними показниками, що дозволило виявити певні тенденції (діаграма 5).

Загальногруповий профіль демонструє пікові значення цінностей «Стабільності місця роботи», «Інтеграції стилів життя», «Служіння» та мінімальні значення за показниками «Виклику», «Менеджменту» і «Підприємництва». Таким чином, провідними цінностями у професійній діяльності для наших респондентів є прагнення до безпеки, стабільності та передбачуваності професійного та особистого життя; збереження балансу,

гармонії між кар'єрою та особистим життям, яке склалося; орієнтація на реалізацію головних суспільно важливих цінностей у власній діяльності. В той час, як прагнення вирішувати унікальні задачі, долати перепони, постійно перебувати у боротьбі; прагнення до кар'єрного зростання, спрямованість на інтеграцію зусиль інших працівників, управління різними сторонами діяльності організації; спрямованість на створення нових послуг, товарів, організацій має найменшу ціннісну вартість для наших досліджуваних.



Діаграма 5. Усереднені профілі ціннісно-мотиваційних орієнтацій членів ДВК (за статтю)

На рівні дещо вище середнього значення (5,96 балів) у загальногруповому профілі виражена цінність «Автономії» (чоловіки – 6,77, жінки – 5,65), як прагнення до самостійного вибору типу професійних задач, термінів їх виконання, нехтування організаційними правилами.

Цікавим, на нашу думку, є той факт, що ціннісно-мотиваційна орієнтація «Професійна компетентність», яка передбачає особистісну орієнтацію на зміст професійної діяльності, прагнення стати професіоналом і пов'язана з наявністю здібностей у певній галузі діяльності, для респондентів виявилася лише шостою за ступенем важливості з середньогруповим

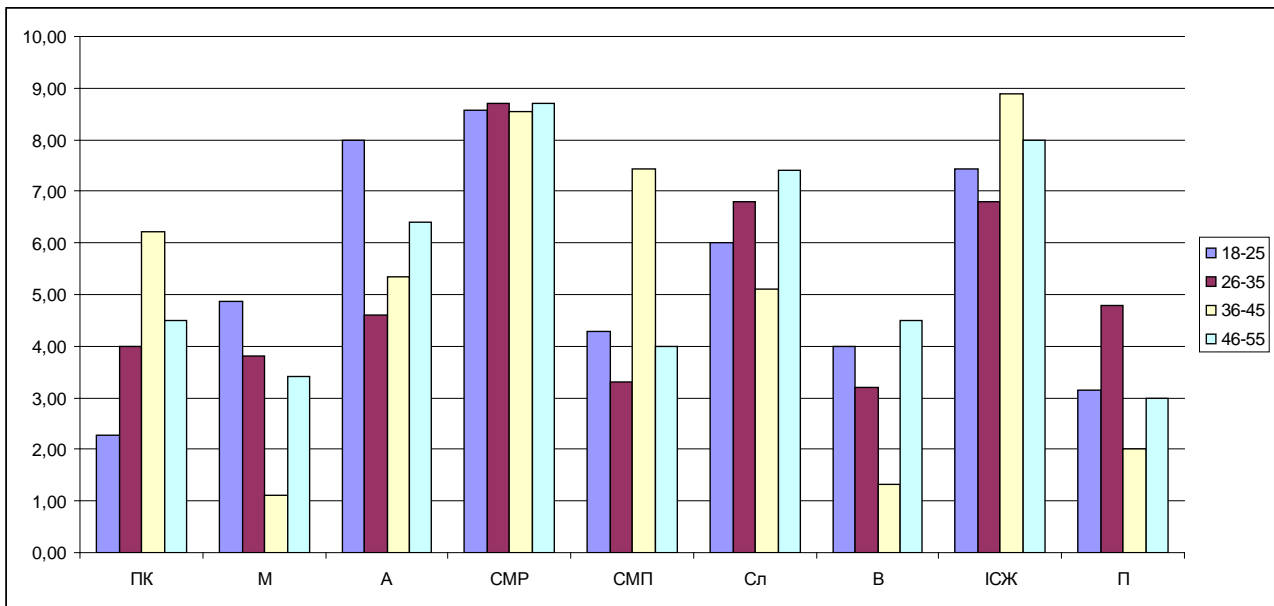
значенням у 4,36 балів (чоловіки – 4,62, жінки – 4,24), що є типовим на пострадянському просторі [12, с. 82-83].

При порівнянні загальногрупового та усереднених профілів ціннісно-мотиваційних орієнтацій респондентів-чоловіків і респондентів-жінок було виявлено тенденцію до зниження показників орієнтацій «Служіння» та «Інтеграції стилів життя» у чоловіків, порівняно з жінками. На нашу думку, такі тенденції можуть пояснюватися кількома причинами. Виразність ціннісної орієнтації «Служіння» у досліджуваних жінок може бути пояснена тим, що такий тип орієнтації властивий особам, які в більшому ступені зорієнтовані на загальні цінності, прагнення приносити користь людям і суспільству, емоційний компонент професійної діяльності, на відміну від чоловіків, які часто орієнтуються на конкретне матеріальне втілення результату власної діяльності.

Виявлені відмінності за показником «Інтеграції стилів життя», ймовірно, відбивають інтеріоризацію стереотипних уявлень про те, що збереження сталого образу життя, гармонії між професійною діяльністю і сімейним життям, яке склалося, пов'язані саме з традиційно «жіночими» ціннісними орієнтаціями. В той же час, «чоловічу» поведінку традиційно асоціюють із меншою конформністю та більшою зорієнтованістю на розвиток власної кар'єри, досягнення професійного успіху, що могло призвести до зниження виразності зазначеної цінності у наших респондентів-чоловіків. Підтвердженням цього можна вважати й більш високі бали показників у досліджуваних чоловіків за традиційно «чоловічими» ціннісними орієнтаціями «Автономія» (чоловіки – 6,77, жінки – 5,65), «Виклик» (чоловіки – 5,23, жінки – 2,94) та «Менеджмент» (чоловіки – 4,31, жінки – 2,82).

Порівнюючи усереднені профілі ціннісно-мотиваційних орієнтацій досліджуваних різних вікових категорій, за умов збереження у якості провідних цінностей «Стабільності місця роботи», «Інтеграції стилів життя» та «Служіння», було виявлено певні відмінності у супутніх орієнтаціях

(діаграма 6). Так, у представників першої вікової групи (18-25 років) більшої виразності набувають ціннісні орієнтації «Автономності» (8,00) та «Менеджменту» (4,68), що може бути викликано особливостями як первинного професійного становлення, дозрівання «Я-концепції» дорослого, так і артефактами юнацького максималізму – проявом потреби доводити власну професійну організаційну компетентність, самостійність, незалежність тощо.



Діаграма 6. Особливості профілів ціннісно-мотиваційних орієнтацій членів ДВК (за віком)

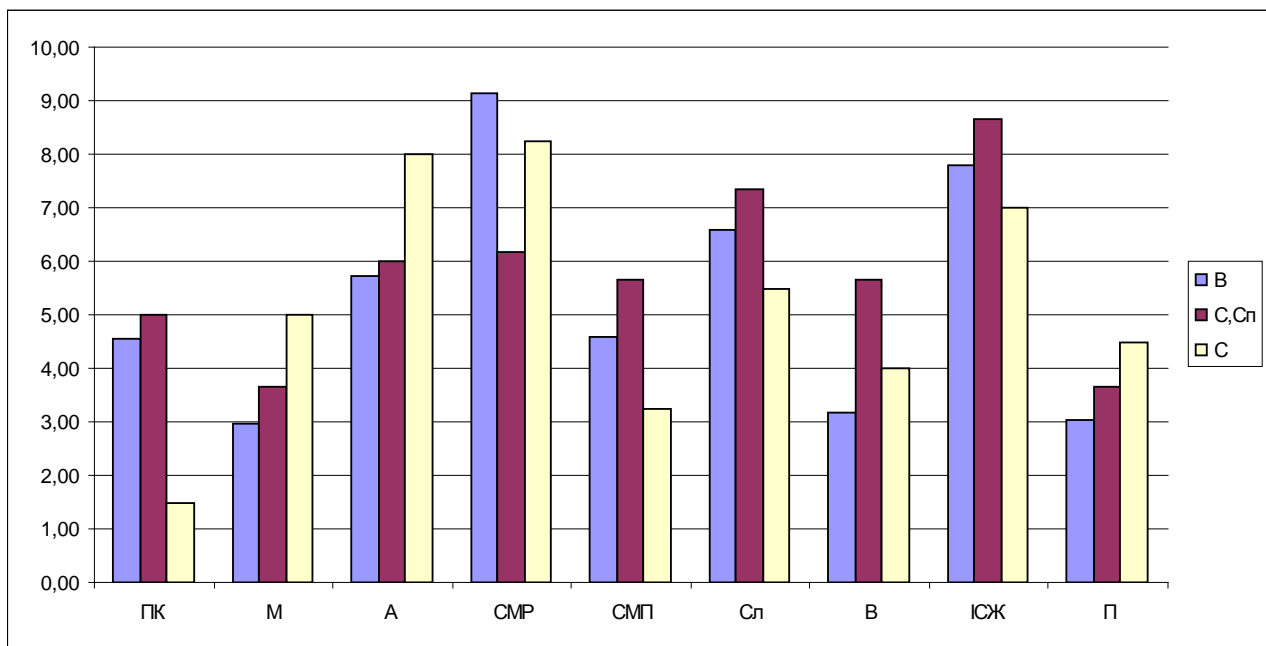
Для респондентів другої вікової групи – 26-35 років – притаманне найнижче серед усіх вікових груп значення питомої ваги орієнтації «Автономії» (4,60) та найвищий бал за показником «Підприємництва» (4,80). Тобто, наші респонденти даного віку готові активно засвоювати нові професійні знання та навички, принести в жертву професійну свободу, незалежність заради створення нового (продукту, послуги, організації тощо), втілення в життя власної мети, яка буде ототожнюватися з їх зусиллями.

У досліджуваних членів ДВК третьої вікової групи (36-45 років) відмічається найбільша кількість як пікових, так і мінімальних значень за додатковими до загального профілю досліджуваних ціннісно-мотиваційними орієнтаціями. Так, до традиційних для наших респондентів орієнтацій

«Стабільність місця роботи» (8,56) та «Інтеграція стилів життя» (8,89 – найвищий показник серед усіх вікових груп) вперше вищим за середнє стає значення орієнтації «Професійна компетентність» (6,22). Психологічно це може бути зумовлено, властивим періоду середньої дорослості, наявним високим рівнем оволодіння професією, що підтверджується професійним статусом, відносною матеріальною самостійністю та стабільністю, широким колом соціальних зв'язків, інтересів поза професійною діяльністю тощо (або прагненням до нього). Разом із цим, найменшої виразності у даній віковій групі набувають такі орієнтації як «Підприємництво» (2,00), «Виклик» (1,33) та «Менеджмент» (1,11).

Серед респондентів четвертої вікової групи – 46-55 років – спостерігається підвищення значень за орієнтаціями «Служіння» (7,40), «Автономність» (6,40) та «Виклик» (4,50). Зростання питомої ваги «Служіння» як реалізації головних суспільно важливих цінностей у власній діяльності у ціннісно-мотиваційному профілі респондентів даної вікової групи психологічно може бути викликане особливостями вирішення кризи середнього віку. Особи цього віку з орієнтацією на «Служіння» можуть характеризуватися високим рівнем спілкування у поєднанні із консервативністю, нетерпимістю до неприйняття їх цілей і цінностей, обмеження професійної свободи (що підтверджується підвищенням значення орієнтацій «Автономності» та «Виклику» у даній віковій групі).

Порівнюючи ціннісно-мотиваційні орієнтації досліджуваних членів дільничних виборчих комісій з різним рівнем освіти було виявлено певну тенденцію до зменшення питомої ваги «Професійної компетентності» у респондентів із середньою освітою (1,50) у поєднанні з прагненням «Автономії» (8,00) (діаграма 7). Тобто, респонденти даної категорії не відчують важливості власних компетенцій у професійній сфері та прагнуть до почуття свободи і незалежності, самостійного вибору типу професійних задач тощо.



Діаграма 7. Особливості профілів ціннісно-мотиваційних орієнтацій членів ДВК (за рівнем освіти)

Разом із цим, необхідно враховувати існування проблеми розбіжностей (невідповідності) декларативних і реальних ціннісних орієнтацій, що виникає у наслідок різних факторів (відсутність можливості для їх реалізації; наявність суперечливих або конкурентних ціннісних орієнтацій; недостатня або, навпаки, надмірна інтеріоризація так званих «суспільних» ціннісних орієнтацій, що ускладнює усвідомлення їх важливості для особистості тощо).

Висновки і перспективи подальших досліджень. Спроба вивчення окремих аспектів діяльності членів виборчих комісій нижчої ланки (ДВК) емпіричним шляхом дозволила більш детально розглянути особистісний портрет члена комісії: ціннісні та мотиваційні установки, професійний рівень, погляди на реформування системи адміністрування виборів тощо.

Використання психологічного підходу в дослідженні є актуальним в умовах реформування виборчої системи України взагалі та окремої її частини – системи виборчої адміністрації. Існуюча в Україні незалежна система управління виборчим процесом потребує від члена виборчої комісії відповідного професійного рівня підготовки, особистої відповідальності та активної громадянської позиції.

Аналіз отриманих результатів дозволяє більш детально охарактеризувати професійний рівень членів виборчих комісій, їх ціннісно-мотиваційні установки, погляди на систему фахової підготовки та реформаційний процес; виявити нагальні проблеми управління виборчим процесом; встановити подальші шляхи їх подолання.

За результатами дослідження можна зробити наступні висновки. Навіть пілотажне експертне опитування доводить, що організацією виборчого процесу займаються громадяни України, що мають певний досвід роботи, вищу освіту та постійне працевлаштування.

Встановлено, що половина респондентів завжди представляють одну і ту ж політичну силу, що свідчить про певні зв'язки з політичною партією, наявність постійного контакту з нею та відносну стійкість політичних поглядів. Поряд з тим, інша половина опитаних або не має чітко виражених політичних уподобань, або вони змінюються в залежності від обставин.

Основним мотивом для участі у роботі виборчих комісій є «грошова винагорода». Характерно, що поряд з цим мотивом чітко простежується зростання політичної свідомості та наявність громадянської позиції. Для тих членів комісій, що виявляються відносно стійкими у своїх політичних орієнтаціях, потужним мотивом є соціально-політичний – «зробити вибори чесними та прозорими».

Психологічний компонент дослідження чітко виявляє провідні ціннісні орієнтації у професійній діяльності членів комісій – прагнення до безпеки, стабільності та передбачуваності професійного та особистого життя; збереження балансу, гармонії між кар'єрою та особистим життям, яке склалося; орієнтація на реалізацію головних суспільно важливих цінностей у власній діяльності. Найменшу значущість для наших респондентів мають орієнтація на вирішення унікальних професійних задач, подолання перепон, боротьба; прагнення до кар'єрного зростання, спрямованість на інтеграцію та управління зусиллями інших працівників, діяльністю організації; спрямованість на створення нових послуг, товарів, організацій тощо. Було

виявлено певні розбіжності ціннісно-мотиваційних профілів респондентів у залежності від їх віку, статі, освітнього рівня тощо, які не досягають статистично значущого рівня, а мають характер тенденцій та потребують подальшого дослідження.

Оцінювання респондентами особистісної фахової підготовки дозволяє охарактеризувати їх як таких, що володіють «базовими знаннями та основними навичками». При чому, ціннісно-мотиваційна орієнтація «Професійна компетентність», яка передбачає особистісну орієнтацію на зміст професійної діяльності, прагнення стати професіоналом і пов'язана з наявністю здібностей у певній галузі діяльності, для респондентів виявилася лише шостою за ступенем важливості. Такі показники є недостатніми для налагодженої роботи виборчих комісій та потребують або збільшення обсягу професійного навчання в умовах «незалежної» системи організації виборчого процесу, або переходу на іншу більш професійну «урядову» або «змішану» модель.

Вкрай важливим є той факт, що переважна більшість респондентів вважає існуючу систему перспективною. Члени виборчих комісій більш довіряють політичній силі, що вводить їх в виборчі комісії, ніж незалежним формам навчання та організації комісій. Характерно, що замислюються над моделлю повного складу комісії з постійним працевлаштуванням незалежної від політичної партії лише ті, хто має великий досвід роботи у комісіях.

Проведене емпіричне дослідження виявило коло питань, що потребують подальшого розгляду. Серед них: шляхи зміни або реформування діючої системи виборчої адміністрації в Україні, варіативність системи підвищення фахового рівня членів комісій, посилення соціально-політичної складової ціннісно-мотиваційного компоненту у свідомості робітників виборчої адміністрації, розробка єдиної системи вимірювання готовності членів комісій до роботи тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Євтухова Г.Ю. Професійний саботаж у політичній сфері: визначення проблемного поля / Г.Ю. Євтухова // Сучасне суспільство: політичні науки, соціологічні науки, культурологічні науки: Збірник наукових праць / Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. — Харків, 2015. — Вип 2 (10). — Ч. 2. — С. 38—45.
2. Каазе М. О политическом действии и не только [Электронный ресурс] / М. Каазе. — Режим доступа: <http://www.politex.info/content/view/308/>. Заголовок с экрана.
3. Ключенко Э. Политическое участие: теория, методология и измерение с применением метода шкалограммирования по Гутману / Э. Ключенко // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2005. — № 4. — С. 46—72.
4. Магда Г.В. Выборча адміністрація в Україні в контексті процесу політичної соціалізації / Г.В.Магда // Сучасне суспільство: політичні науки, соціологічні науки, культурологічні науки: Збірник наукових праць / Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. — Харків, 2015. — Вип 1(9). — Ч.2. — С. 86—96.
5. Магда Г.В. Система виборчої адміністрації в Україні: реформування в пошуках досконалості / Г.В.Магда // Сучасне суспільство: політичні науки, соціологічні науки, культурологічні науки: Збірник наукових праць / Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди. — Харків, 2015. — Вип 1 (7). — Ч. 1. — С. 81—93.
6. Наход М.А. Взаємозв'язок виборчих систем з моделями управління виборчим процесом у європейських країнах / М.Наход [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.craes.org.ua>. Назва з екрану.
7. Осадчук О.К. Про окремі аспекти організації роботи окружних виборчих комісій під час проведення виборів народних депутатів України / О.К. Осадчук // Вісник ЦВК. — 2015. — № 1 (31). — С. 20—24.
8. Панкевич О. Проблеми вдосконалення виборчої системи України в контексті досвіду країн – членів Європейського союзу / О. Панкевич, М. Кілик // Вибори та демократія. — 2009. — №1. — С. 5—12.
9. Таагепера Р. Описание избирательных систем / Р. Таагепера, М.С. Шугарт // Политические исследования. — 1997. — № 3. — С. 114—136.
10. Уоллерстайн М. Избирательные системы, партии и политическая стабильность / М. Уоллерстайн // Политические исследования. — 1992. — № 5. — С. 156—162.
11. Чемшит А.А. Государственная власть и политическое участие / А.А. Чемшит. — К.: Украинский центр духовной культуры, 2004. — 528 с.
12. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.