

УДК 159.95

Колесников О. М.,

аспірант кафедри соціальної психології
факультету психології,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
E-mail: allusha@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Стаття присвячена теоретичному аналізу проблеми професійної мотивації. Розглядаються основні підходи до визначення та вивчення мотивації: змістовно-ієрархічний, у межах якого основна увага приділяється аналізу структури мотивів, та процесуально-динамічний, згідно з яким поведінка особистості визначається сприйманням нею конкретної ситуації та оцінкою можливих наслідків обраної моделі поведінки. Визначено дві основні групи теорій, – диспозиційні та когнітивні – які аналізують різні аспекти професійної мотивації; зазначено види мотивів (зовнішні та внутрішні) щодо змісту та процесу трудової діяльності, які, водночас, можуть відрізнитись за мірою усвідомленості; описано типи та функції професійної мотивації. На основі теоретичних даних описано особливості трудової діяльності державних службовців, зокрема: законодавчо-нормативне підґрунтя трудової діяльності, спрямованість інтересів на служіння державі та суспільству і, як наслідок, – високий рівень обов'язку та відповідальності, вимога високого рівня професіоналізму кожного працівника та відповідності їхньої професійної поведінки морально-етичним принципам, наявність широкого кола соціальних контактів, суспільний та публічний характер професійної діяльності тощо. Здійснений теоретичний огляд літератури дозволив визначити чинники, які впливають на професійну мотивацію державних службовців, серед яких: мотиви високого заробітку та умов організації праці, можливостей кар'єрного зростання; значущість соціального статусу та престижу, громадського визнання та підтримки, наявності дружніх міжособистісних стосунків у колективі, можливості професійної самореалізації.

Ключові слова: мотивація, професійна мотивація, держслужбовці.

Постановка проблеми. Тривалий військовий конфлікт, складні політичні та соціально-економічні умови, в яких існує сьогодні українське

суспільство, посилюють вимоги до діяльності органів державного управління, вимагають підвищення ефективності та результативності діяльності інституту державної служби. З огляду на це, проблематика мотивації праці державних службовців набуває особливого значення, оскільки тільки вмотивовані державні службовці можуть сформувати професійну та ефективну державну службу. Одним зі шляхів досягнення такої ефективності є вивчення чинників розвитку мотивації, що дозволить підвищити зацікавленість у державних службовців працювати ініціативно й активно, розкривати та реалізовувати свій трудовий потенціал.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В останні роки активізувалися наукові дослідження в напрямку розробки ефективних механізмів формування та реалізації системи управління персоналом на державній службі. Питанням мотивації праці персоналу взагалі і державної служби зокрема присвячено досить широке коло праць зарубіжних і вітчизняних авторів, а саме: В. Асеєва, Н. Артеменко, В. Бондар, І. Баткаєва, Р. Гриффіна, Н. Гончарук, С. Гайдученка, В. Гончарова, В. Дьячкова, О. Древаль, А. Єгоршина, О. Єськова, С. Занюк, А. Зубенко та К. Костянчук, О. Кальчук, Л. Карамушки, А. Кібанова, О. Крушельницької, Л. Малімон та І. Глова, М. Ловчева, В. Лукашевича, Д. Мельничука, О. Мітрофанова, Дж. Мургеда, О. Озірської, Н. Провоторової, О. Турчинова, В. Щегорцової та ін. [3–4; 9; 13–16; 19–20; 25; 27; 32; 35; 40–41; 43]. Переважно основна увага в цих працях приділяється нормативно-правовим та адміністративним, управлінським аспектам мотивації держслужбовців, питанням добору кадрів, їх навчання та підвищенню кваліфікації, а частка власне психологічних досліджень цієї проблематики залишається незначною.

Мета статті: здійснити теоретичний огляд наукової літератури, присвяченої питанням професійної мотивації, та визначити особливості мотивації працівників у сфері державної служби.

Виклад основного матеріалу. Вже традиційним у науковій психологічній літературі став умовний поділ основних підходів до визначення поняття «мотив» і «мотивація» на змістово-ієрархічний та процесуально-динамічний. У межах першого (до якого належать модель ієрархії потреб А. Маслоу, теорія ERG К. Альдерфера, теорія «трьох потреб» Д. МакКлелланда, двофакторна теорія Ф. Герцберга тощо) основна увага приділяється аналізу структури потреб і мотивів, особливостям їх прояву; виявленню внутрішніх потреб, які змушують людину діяти певним чином, визначенню структури потреб особи та виявленню серед них тих, що мають більший пріоритет [39]. Водночас, процесуальні теорії (модель мотивації В. Врума, теорія справедливості С. Адамса, теорія постановки цілей Е. Лока, комплексна теорія мотивації Портера-Лоуела

тощо) розглядають мотивацію з позиції людини, яка розподіляє свої зусилля для досягнення цілей шляхом обрання відповідної моделі поведінки [12]. Сутність цих теорій полягає у тому, що за безперечного існування потреб, поведінка людини визначається саме сприйманням конкретної ситуації та оцінкою можливих наслідків обраної моделі поведінки [33].

У працях вітчизняних учених [4; 17; 26; 36; 38] мотивація людини визначається не стільки індивідуальними особливостями її розвитку, скільки особливостями її свідомості. Такий напрямок розвитку уявлень про мотивацію представлений концепціями О. М. Леонтьєва [26], В. М. М'ясищева [29], С. Л. Рубінштейна [36], Д. М. Узнадзе [38], В. О. Ядова [42] тощо. Зокрема, С. Л. Рубінштейн визначав мотив як усвідомлене спонування та розглядав його як внутрішню спонукальну силу [36; 23, с. 136]. Подібний підхід до проблематики мотивації зустрічаємо також у працях В. Г. Асєєва [4] та В. І. Ковальова [22]. Тож, під мотивацією як властивістю особистості розуміється сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які спонукають її до активності, визначають межі та форми поведінки, визначають їй спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [37].

У структурі професійної діяльності поняття мотивації є одним з базових. Проте, у спробі з'ясувати, чому люди у професійній діяльності поведуться так або інакше, дослідники також не дійшли єдиної думки: одні наполягають на визначальному впливові оточення, в якому виконується професійна діяльність, інші – на особистісних якостях фахівців. З огляду на це, вищезгадані теорії також поділяють на дві групи – диспозиційні та когнітивні [37]. Диспозиційні теорії (К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлеланд, Дж. Р. Хекман і Г. Р. Олдхем) ґрунтуються на змісті мотивації, на тих специфічних потребах, які стимулюють і спрямовують поведінку особи в праці. Основну увагу надають важливості самої трудової діяльності і пов'язаних з нею труднощів, які необхідно долати працівникові; можливостям професійного росту та обов'язкам, які покладаються на працівника трудовою діяльністю. Когнітивні теорії мотивації (С. Адамс, В. Врум, Е. Лок) не пов'язані безпосередньо з роботою як такою, а ґрунтуються на когнітивних процесах, які лежать в основі ухвалення особою рішень щодо характеру і місця роботи [37, с. 75–78].

Як зауважує Н. Г. Іванова, діяльність людини є полімотивованою, тобто спонукається групою мотивів, які розміщені в певній ієрархії залежно від їхньої значущості для неї як у конкретній ситуації, так і у всьому процесі діяльності. Ця ієрархія мотивів змінюється під дією

внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на актуалізацію існуючих та формування нових мотивів [18].

При цьому всі мотиви щодо змісту та процесу діяльності в умовах змін можна поділити на дві групи: 1) внутрішні мотиви, що виявляються у зацікавленості в професійній діяльності в умовах змін, почутті радості і задоволення, які виникають у зв'язку з нею, 2) зовнішні мотиви, які спонукають до діяльності в умовах змін через причини, що лежать поза її процесом і пов'язані з престижною мотивацією, широкими соціальними мотивами тощо [1; 8; 21]. Також слід врахувати, що ці мотиви можуть бути різної міри усвідомленості [30, с. 14].

Серед усієї сукупності чинників, особливості мотивації конкретної професійної діяльності, на думку В. О. Бодрова, визначаються завданнями даної діяльності. В. К. Вілюнас вважає, що мотиви професійної діяльності пов'язані з відображенням деяких особливостей професії (мотиви престижу, суспільної необхідності професії). Г. О. Бал акцентує увагу на доцільності вивчення сутності мотиваційної готовності до професійної діяльності як на теоретичному, так і на емпіричному рівнях [23, с. 137].

Розвиток професійної мотивації повинне зумовлювати спонукання до діяльності, її конструктивну організацію, регуляцію та корекцію. Тому в якості основних функцій мотивації особистості до професійної діяльності є наступні: спонукальна (актуалізує наміри особистості виконувати конкретний вид діяльності та активізує певну поведінку щодо її реалізації); організаційна (визначає можливі способи дій задля реалізації актуальних мотивів та досягнення відповідних професійних цілей); регуляторна (зумовлює необхідну поведінку, активізує та спрямовує певні дії, необхідні для задоволення потреб й реалізації актуальних мотивів); корегувальна (забезпечує оптимальність дій та, за потреби, їх зміну залежно від рівня значущості актуального для фахівця мотиву)[18].

О. С. Кальчук виокремлює такі функції мотиваційної сфери у професійній діяльності: спонукальну (зумовлює активність людини до професійної діяльності, потребу в ній); спрямовуючу (виявляє характер мети у професійній діяльності); регулюючу (виявляє ціннісні орієнтації, мотиви професійної діяльності) [19]. За класифікацією І. О. Васильєва, виокремлюються п'ять типів професійної мотивації [10]: адекватний (ціннісні орієнтації і мотиви повністю узгоджуються з реальною суспільно-значущою поведінкою особистості та відповідають морально-етичним вимогам, що висувуються професією); ситуаційний (вирішальний вплив на вибір професії мають зовнішні чинники: матеріальна зацікавленість, зовнішній престиж професії, романтична

привабливість); конформістський (професійний вибір відбувається під впливом референтної групи, часто без урахування власних індивідуальних особливостей, здібностей і спрямованості); компенсаторний (оволодінню професією, яка асоціюється у людей з проявами мужності, рішучості, самостійності тощо); кримінальний (характеризується неявною антисоціальною спрямованістю, прагненням використати професію з власною метою, яка насправді не відповідає вимогам, що постають перед професіоналами) [23].

Враховуючи вищезазначене, підкреслимо, що для аналізу особливостей мотивації професійної діяльності державних службовців обов'язковим є врахування специфічних характеристик їхньої трудової діяльності. Зокрема, законодавчо-нормативне підґрунтя трудової діяльності, спрямованість інтересів на служіння державі та суспільству і, як наслідок, – високий рівень обов'язку та відповідальності перед державою і суспільством, вимога високого рівня професіоналізму кожного працівника та відповідності їхньої професійної поведінки морально-етичним принципам, наявність широкого кола соціальних контактів, суспільний та публічний характер професійної діяльності тощо [13].

Різні аспекти професійної мотивації державних службовців вивчались не лише теоретично, але й емпірично. Зокрема, ми звернулись до результатів емпіричних досліджень українських дослідників. Так, аналіз І. В. Гловою динамічних характеристик мотивації професійної діяльності державних службовців відповідно до стажу роботи в системі державної служби показав, що у процесі становлення та професійного розвитку держслужбовців стійкими є мотиви прагнення уникнути покарань та високого заробітку; на виконання службовцями професійних обов'язків впливає бажання користуватись авторитетом і повагою в оточуючих та прагнення до визнання; демотивуючий вплив на виконання державними службовцями професійних обов'язків здійснює висока міра невідповідності між значущістю та реалізованістю мотивів високого заробітку, визнання, прагнення до досягнення, умов праці. Мотивами, які втратили свою силу в процесі професійного розвитку досліджуваних є бажання принести користь суспільству та людям, можливість постійного самовдосконалення, бажання розв'язувати в ході діяльності цікаві завдання, престижність професії [13; 27]. А. Бабенко було виявлено такі мотиви діяльності держслужбовців, як: постійна трудова зайнятість, потреба у визнанні, дружні відносини у колективі та професійне зростання [5]. Водночас, М. Кравченко доводить, що на професійну діяльність державного службовця значний вплив мають також умови праці, заробітна платня, міжособистісні стосунки та безпосередній контроль за роботою [24].

У своїй праці М. Нинюк виокремлює групи стимулів до активізації діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а саме: стимули, які зумовлені характером діяльності (організація роботи, особиста відповідальність за прийняття тих чи інших рішень); стимули, що виникають у результаті діяльності безпосереднього керівника (визнання результатів, громадське визнання, підтримка); стимули, що впливають з професійного довгострокового розвитку і його перспектив [31, с. 241]. Крім зазначених, М. Нинюк розглядає також чинники додаткової мотивації у державному управлінні: децентралізація під час прийняття рішень; постійна перепідготовка державних кадрів з орієнтацією на колективний стиль керівництва; впровадження в діяльність державної служби зарубіжного досвіду [31].

За результатами діагностики чинників мотивації професійної діяльності держслужбовців Н. Поліщук визначає, що цікава робота, прагнення до досягнень, визнання та самовдосконалення чинять домінуючий вплив на їхню професійну діяльність [34].

Н. Провоторова досліджує професійну мотивації державних службовців як представників соціономічних професій, у структурі мотивації яких виокремлює як професійні, так і управлінські мотиви. Аналіз структури професійної мотивації держслужбовців дозволив авторці виявити такі її чинники, як управлінська мотивація (характеризується категоріями «менеджмент», «виклик», «підприємництво» та заниженими показниками категорії «стабільність»); мотивація служіння (спрямованість на професійну компетентність, служіння й інтеграцію); егоїстична мотивація (визначається егоїстичними установками державного службовця, його прагненням до грошей, зниженим рівнем альтруїзму); працьовитість (високий рівень установок на процес праці і незалежність); результативність (супроводжується домінуванням мотивів влади та низьким рівнем спрямованості на процес діяльності) [35].

Проблеми формування та удосконалення системи професійної мотивації державних службовців розглядає у своїх працях В. Щегорцова. Вона дотримується позиції, що мотивація – це сукупність чинників-мотиваторів, що впливають на трудову поведінку людини, спонукають її до діяльності, визначають цілі поведінки [41, с. 25]. Основними проблемами та недоліками організації мотивації праці в органах виконавчої влади дослідниця називає: відсутність залежності кар'єрного зростання від результатів навчання або підвищення кваліфікації та чіткого процесу службової кар'єри, існування загрози звільнення з посади в результаті зміни правлячої еліти, низький соціальний статус і престиж звання державного службовця. Серед усіх інших до основних заходів

позитивної мотивації нею віднесено підвищення матеріальної зацікавленості та гарантоване кар'єрне зростання [40].

Висновки. Як бачимо, зазначені вище автори здійснили спробу розкрити різні аспекти та зміст професійної мотивації державних службовців, з'ясувати роль та співвідношення матеріального та нематеріального стимулювання в державному управлінні. Згідно з результатами проведеного теоретичного дослідження можемо стверджувати, що на ефективне виконання державними службовцями своєї трудової діяльності впливає ціла низка чинників, як зовнішнього так і внутрішнього характеру. Серед перших більш значущими виявились мотиви високого заробітку та умов, організації праці, можливостей кар'єрного зростання. У групі внутрішніх чинників суттєвий вплив на професійну діяльність державних службовців чинять соціально-психологічні мотиви, зокрема, значущість для них соціального статусу та престижу, громадського визнання та підтримки, наявності дружніх міжособистісних стосунків у колективі, можливості професійної самореалізації.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у подальшому вивченні системи нематеріальних мотиваторів професійної діяльності державних службовців, зокрема, в емпіричному вивченні тих соціально-психологічних чинників, які впливають на їхню мотивацію професійного зростання.

Список використаних джерел

1. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания: избр. психол. труды / Б. Г. Ананьев; [ред. А. А. Бодалев]. – М.: Воронеж, 1996. – 384 с.
2. Артеменко Н. Ф. Мотивація як чинник підвищення професійної компетентності та кар'єрного зростання державних службовців [Електронне фахове видання] / Н. Ф. Артеменко // Теоретичні і прикладні питання державотворення. – 2008. – № 2. – URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2008-2/08anfzds.htm/odyframe.htm>.
3. Артеменко Н. Ф. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України: форми, методи, технології: монографія / Н. Ф. Артеменко, Н. Т. Гончарук. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2012. – 184 с.
4. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
5. Бабенко А. Г. Аналіз матеріального стимулювання та нематеріальних мотивів праці державних службовців / А. Г. Бабенко, С. М. Бабенко // Теорія та практика державного управління. – 2010. – Вип. 2 (29). – С. 380–384.
6. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
7. Бойчук В. Регіональний аспект мотиваційних особливостей підвищення кваліфікації державних службовців / В. Бойчук // Збірник наукових праць УАДУ при Президентіві України. – 2000. – № 2. – Ч. 1. – С. 282–289.

8. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О. І. Бондарчук. – К.: Наук. світ, 2008. – 318 с.

9. Бояркин М. Ю. Ценностно-мотивационная типология личности в сфере государственной службы: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / М. Ю. Бояркин. – М., 2008. – 158 с.

10. Васильев И. А. Мотивация и контроль за действием / И. А. Васильев, М. Ш. Магомед. – Эминов. – М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1991. – 144 с.

11. Васильева Е. И. Диагностика и развитие мотивации труда государственных гражданских служащих: опыт социологического анализа / Е. И. Васильева // Вестник ВЭГУ. Философия. Социология. Политология. – 2010. – № 4 (48). – С. 114–119.

12. Гетьман О. О. Економіка підприємства: навчальний посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – 2-ге вид. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.

13. Глова І. В. Психологічні особливості мотивації професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / І. В. Глова. – Луцьк, 2013. – 200 с.

14. Древаль О. Ю. Особливості мотивації державних службовців / О. Ю. Древаль, А. В. Швецов // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науковопрактичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. – Суми: СумДУ, 2014. – Т. 2. – С. 321–323.

15. Дьячков В. М. Оптимизация личностно-профессионального развития госслужащих регионального управления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / В. М. Дьячков. – М., 1997. – 182 с.

16. Занюк С. Психологія мотивації / С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 86 с.

17. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 508 с.

18. Иванова Н. Г. Мотивация фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції / Н. Г. Иванова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. – 2016. – № 1 (34). – С. 21–24.

19. Кальчук О. С. Теоретичні підходи до вивчення мотивації військовослужбовців-жінок до професійної діяльності / О. С. Кальчук // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. – 2006. – № 6. – С. 39–42.

20. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 524 с.

21. Князев В. Н. Методы управления мотивацией с целью повышения инициативы и ответственности / В. Н. Князев // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов: хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л. В. Винокура]. – СПб.: Питер, 2001. – С. 225–229.

22. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – М.: Наука, 1988. – 192 с.

23. Ковальчук О. П. Теоретичні аспекти дослідження мотивації професійної діяльності військовослужбовців / О. П. Ковальчук // Вісник національного університету оборони України. – 2011. – Вип. 2. – С. 135–140.

24. Кравченко М. В. Задоволення потреб державних службовців як один із чинників успішного впровадження нової управлінської ідеології / М. В. Кравченко // Вісн. Укр. акад. держ. упр. при Президентові України. – 2003. – № 1. – С. 95–101.
25. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2006. – 308 с.
26. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл, Изд. центр «Академия», 2004. – 346 с.
27. Малімон Л. Я. Мотивація професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади: монографія / Л. Я. Малімон, І. В. Глова. – Луцьк: Вежа-Друк, 2015. – 218 с.
28. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999 Терминологическая правка В. Данченко. – К.: PSYLIB, 2004. – 320 с.
29. Мясищев В. Н. Сознание как единство отражения действительности и отношения к ней человека / В. Н. Мясищев // Проблемы сознания. – М.: Воен. издат., 1970. – С. 126–132.
30. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін / [за наук. ред. О. І. Бондарчук]. – К., 2014. – 148 с.
31. Нинюк М. Шляхи вдосконалення організаційної роботи щодо формування етичної культури державних службовців / М. Нинюк // Вісник УАДУ. – К.: УАДУ, 1999. – № 3. – С. 238–248.
32. Озирська С. М. Про доцільність та потреби вивчення мотивації професійної поведінки державних службовців / С. М. Озирська // Вісник УАДУ. – К.: УАДУ, 1997. – № 3–4. – С. 42–49.
33. Основи адміністративного менеджменту: навч. посіб / Б. В. Новіков, Г. Ф. Сініюк, П. В. Круш. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 560 с.
34. Поліщук Н. Актуальні питання щодо діагностики факторів мотивації державних службовців / Н. Поліщук // Актуальні проблеми державного управління. – 2006. – Вип. 3 (27). – С. 248–253.
35. Провоторова Н. В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Н. В. Провоторова. – Луганськ, 2010. – 214 с.
36. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 1999. – 720 с.
37. Траверсе Т. М. Психологія праці: навчально-методичний посібник / Т. М. Траверсе. – К.: Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2004. – 116 с.
38. Узнадзе Д. Н. Теория установки / Д. Н. Узнадзе; [под ред. Ш. А. Надирашвили, В. К. Цаава]. – М.: Акад. пед. и социальных наук; Моск. психолого-социальный институт, 1997. – 448 с.
39. Щєбликіна І. О. Основи менеджменту: навч. посібн. / І. О. Щєбликіна, Д. В. Грибова. – Мелітополь: Мелітопольська міська друкарня, 2015. – 480 с.
40. Щєгорцова В. М. Мотивація праці державних службовців: дис. ... канд. наук з державного управління: 25.00.03 / В. М. Щєгорцова. – Дніпропетровськ, 2010. – 210 с.

41. Щегорцова В. М. Проблемы формирования та удосконалення системи мотивації праці державних службовців / В. М. Щегорцова // Державне будівництво. – 2007. – № 1. – С. 24–35.

42. Ядов В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности / В. А. Ядов // Методологические проблемы социальной психологии. – М.: Наука, 1988. – С. 89–105.

43. Ярмистий М. В. Мотиваційні аспекти діяльності державних службовців [Електронний ресурс] / М. В. Ярмистий. – URL: <http://www.cprk.ua/124.php>.

References transliterated

1. Anan'ev B. G. Psihologija i problemy chelovekoznanija: izbr. psihol. trudy / B. G. Anan'ev; [red. A. A. Bodalev]. – М.: Voronezh, 1996. – 384 s.

2. Artemenko N. F. Motyvacija jak chynnyk pidvyshhennja profesijnoi' kompetentnosti ta kar'jernogo zrostantnja derzhavnyh sluzhbovciv [Elektronne fahove vydannja] / N. F. Artemenko // Teoretychni i prykladni pytannja derzhavotvorennja. – 2008. – № 2. – URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tppd/2008-2/08anfzds.htm/odyframe.htm>.

3. Artemenko N. F. Upravlinnja profesionalizacijeu kadriv derzhavnoi' sluzhby Ukraïny: formy, metody, tehnologii': monografija / N. F. Artemenko, N. T. Goncharuk. – D.: DRIDU NADU, 2012. – 184 s.

4. Aseev V. G. Motivacija povedenija i formirovanie lichnosti / V. G. Aseev. – М.: Mysl', 1976. – 158 s.

5. Babenko A. G. Analiz material'nogo stymuljuvannja ta nematerial'nyh motyviv praci derzhavnyh sluzhbovciv / A. G. Babenko, S. M. Babenko // Teorija ta praktyka derzhavnogo upravlinnja. – 2010. – Vyp. 2 (29). – S. 380–384.

6. Bodrov V. A. Psihologija professional'noj prigodnosti / V. A. Bodrov. – М.: PER SJe, 2001. – 511 s.

7. Bojchuk V. Regional'nyj aspekt motyvacijnyh osoblyvostej pidvyshhennja kvalifikacij' derzhavnyh sluzhbovciv / V. Bojchuk // Zbirnyk naukovykh prac' UADU pry Prezydentovi Ukraïny. – 2000. – № 2. – Ch. 1. – S. 282–289.

8. Bondarchuk O. I. Social'no-psyhologichni osnovy osobystisnogo rozvytku kerivnykiv zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv u profesijnij dijal'nosti: monografija / O. I. Bondarchuk. – K.: Nauk. svit, 2008. – 318 s.

9. Bojarkin M. Ju. Cennostno-motivacionnaja tipologija lichnosti v sfere gosudarstvennoj sluzhby: dis. ... kand. psihol. Nauk: 19.00.01 / M. Ju. Bojarkin. – М., 2008. – 158 s.

10. Vasil'ev I. A. Motivacija i kontrol' za dejstviam / I. A. Vasil'ev, M. Sh. Magomet. – Jeminov. – М.: Izd-vo Mosk. gos. un-ta, 1991. – 144 s.

11. Vasil'eva E. I. Diagnostika i razvitie motivacii truda gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih: opyt sociologicheskogo analiza / E. I. Vasil'eva // Vestnik VJeGU. Filosofija. Sociologija. Politologija. – 2010. – № 4 (48). – S. 114–119.

12. Get'man O. O. Ekonomika pidprijemstva: navchal'nyj posibnyk / O. O. Get'man, V. M. Shapoval. – 2-ge vyd. – K.: Centr uchbovoi' literatury, 2010. – 488 s.

13. Glova I. V. *Psychologichni osoblyvosti motyvacii' profesijnoi' dijal'nosti derzhavnyh sluzhbovciv miscevyh organiv vykonavchoi' vlady: dys. ... kand. psyhol. nauk: 19.00.01/ I. V. Glova. – Luc'k, 2013. – 200 s.*

14. Dreval' O. Ju. *Osoblyvosti motyvacii' derzhavnyh sluzhbovciv / O. Ju. Dreval', A. V. Shvecov // Ekonomichni problemy stalogo rozvytku: materialy Mizhnarodnoi' naukovopraktychnoi' konferencii', prysvjachenoj' pam'jati prof. Balac'kogo O. F. – Sumy: SumDU, 2014. – T. 2. – S. 321–323.*

15. D'jachkov V. M. *Optimizacija lichnostno-professional'nogo razvitija gossluzhashlih regional'nogo upravlenija: dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.13 / V. M. D'jachkov. – M., 1997. – 182 s.*

16. Zanjuk S. *Psychologija motyvacii' / S. Zanjuk. – K.: Lybid', 2002. – 86 s.*

17. Il'in E. P. *Motivacija i motyvy: ucheb. posobie / E. P. Il'in. – SPb.: Piter, 2003. – 508 s.*

18. Ivanova N. G. *Motyvacija fahivcja do profesijnoi' dijal'nosti: ponjattja, zmist ta funkcii' / N. G. Ivanova // Visnyk Kyi'vs'kogo nacional'nogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Vijs'kovo-special'ni nauky. – 2016. – № 1 (34). – S. 21–24.*

19. Kal'chuk O. S. *Teoretychni pidhody do vyvchennja motyvacii' vijs'kovosluzhbovciv-zhinok do profesijnoi' dijal'nosti / O. S. Kal'chuk // Pedagogichna osvita: teorija i praktyka. Psychologija. Pedagogika. – 2006. – № 6. – S. 39–42.*

20. Kibanov A. Ja. *Motivacija i stimulirovanie trudovoj dejatel'nosti / I. A. Batkaeva, E. A. Mitrofanova, M. V. Lovcheva. – M.: INFRA-M, 2009. – 524 s.*

21. Knjazev V. N. *Metody upravlenija motivaciej s cel'ju povysnenija iniciativy i otvetstvennosti / V. N. Knjazev // Psihologija raboty s personalom v trudah otechestvennyh specialistov: hrestomatija / [cost. i obshh. red. L. V. Vinokura]. – SPb.: Piter, 2001. – S. 225–229.*

22. Kovalev V. I. *Motyvy povedenija i dejatel'nosti / V. I. Kovalev. – M.: Nauka, 1988. – 192 s.*

23. Koval'chuk O. P. *Teoretychni aspekty doslidzhennja motyvacii' profesijnoi' dijal'nosti vijs'kovosluzhbovciv / O. P. Koval'chuk // Visnyk nacional'nogo universytetu obrony Ukrainy. – 2011. – Vyp. 2. – S. 135–140.*

24. Kravchenko M. V. *Zadovolennja potreb derzhavnyh sluzhbovciv jak odyn iz chynnykiv uspishnogo vprovadzennja novoi' upravlins'koi' ideologii' / M. V. Kravchenko // Visn. Ukr. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. – 2003. – № 1. – S. 95–101.*

25. Krushel'nyc'ka O. V. *Upravlinnja personalom: navchal'nyj posibnyk / O. V. Krushel'nyc'ka, D. P. Mel'nychuk. – K.: Kondor. – 2006. – 308 s.*

26. Leont'ev A. N. *Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost' / A. N. Leont'ev. – M.: Smisl, Izd. centr «Akademija», 2004. – 346 s.*

27. Malimon L. Ja. *Motyvacija profesijnoi' dijal'nosti derzhavnyh sluzhbovciv miscevyh organiv vykonavchoi' vlady: monografija / L. Ja. Malimon, I. V. Glova. – Luc'k: Vezha-Druk, 2015. – 218 s.*

28. Maslou A. *Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – SPb.: Evrazija, 1999 Terminiologicheskaja pravka V. Danchenko. – K.: PSYLIB, 2004. – 320 s.*

29. Mjasishhev V. N. Soznanie kak edinstvo otrazhenija dejstvitel'nosti i otnoshenija k nej cheloveka / V. N. Mjasishhev // Problemy soznaniya. – M.: Voen. izdat., 1970. – S. 126–132.

30. Metodyka doslidzhennja osoblyvostej psihologichnoi' gotovnosti kerivnykiv osvithnih organizacij do dijahl'nosti v umovah zmin / [za nauk. red. O. I. Bondarchuk]. – K., 2014. – 148 s.

31. Nynjuk M. Shljahy vdoskonalennja organizacijnoi' roboty shhodo formuvannja etychnoi' kul'tury derzhavnyh sluzhbovciv / M. Nynjuk // Visnyk UADU. – K.: UADU, 1999. – № 3. – S. 238–248.

32. Ozirs'ka S. M. Pro docil'nist' ta potreby vyvchennja motyvacii' profesijnoi' povedinky derzhavnyh sluzhbovciv / S. M. Ozirs'ka // Visnyk UADU. – K.: UADU, 1997. – № 3–4. – S. 42–49.

33. Osnovy administratyvnogo menedzhmentu: navch. posib / B. V. Novikov, G. F. Siniok, P. V. Krush. – K.: Centr navchal'noi' literatury, 2004. – 560 s.

34. Polishhuk N. Aktual'ni pytannja shhodo diagnostyky faktoriv motyvacii' derzhavnyh sluzhbovciv / N. Polishhuk // Aktual'ni problemy derzhavnogo upravlinnja. – 2006. – Vyp. 3 (27). – S. 248–253.

35. Provotorova N. V. Systema profesijnoi' ta upravlins'koi' motyvacii' derzhavnyh sluzhbovciv jak predstavnykiv socionomichnyh profesij: dys. ... kand. psihol. nauk: 19.00.05 / N. V. Provotorova. – Lugans'k, 2010. – 214 s.

36. Rubinshtejn S. L. Osnovy obshhej psihologii / S. L. Rubinshtejn. – SPb.: Piter, 1999. – 720 s.

37. Traverse T. M. Psihologija praci: navchal'no-metodychnyj posibnyk / T. M. Traverse. – K.: Instytut pisljadyplomnoi' osvity Kyi'vs'kogo nacional'nogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka. – 2004. – 116 s.

38. Uznadze D. N. Teorija ustanovki / D. N. Uznadze; [pod red. Sh. A. Nadirashvili, V. K. Caava]. – M.: Akad. ped. i social'nyh nauk; Mosk. psihologo-social'nyj institut, 1997. – 448 s.

39. Shhebykina I. O. Osnovy menedzhmentu: navch. posibn. / I. O. Shhebykina, D. V. Grybova. – Melitopol': Melitopol's'ka mis'ka drukarnja, 2015. – 480 s.

40. Shhegorcova V. M. Motyvacija praci derzhavnyh sluzhbovciv: dys. ... kand. nauk z derzhavnogo upravlinnja: 25.00.03 / V. M. Shhegorcova. – Dnipropetrovs'k, 2010. – 210 s.

41. Shhegorcova V. M. Problemy formuvannja ta udoskonalennja systemy motyvacii' praci derzhavnyh sluzhbovciv / V. M. Shhegorcova // Derzhavne budivnyctvo. – 2007. – № 1. – S. 24–35.

42. Jadov V. A. O dispozicionnoj reguljacii social'nogo povedenija lichnosti / V. A. Jadov // Metodologicheskie problemy social'noj psihologii. – M.: Nauka, 1988. – S. 89–105.

43. Jarmystyj M. V. Motyvacijni aspekty dijahl'nosti derzhavnyh sluzhbovciv [Elektronnyj resurs] / M. V. Jarmystyj. – URL: <http://www.cppk.ua/124.php>.

Abstract

Kolesnykov O. M.,

Post-graduate student,

Social Psychology Department,

Faculty of Psychology,

Taras Shevchenko National University of Kyiv

E-mail: allusha@ukr.net

FEATURES OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF PUBLIC OFFICIALS: THEORETICAL ASPECTS OF THE STUDY

The article is devoted to theoretical analysis of the problem of professional motivation. The main approaches are considered to the definition and the study of motivation: content-hierarchical, within which the main attention is paid to the analysis of the structure of motives, and procedurally-dynamic, according to which the behavior of a person is determined by the perception of a particular situation and an assessment of the possible consequences of the chosen behavior model. Two main groups of theories are defined – dispositive and cognitive – which analyze different aspects of professional motivation; the types of motives (external and internal) are indicated regarding the content and process of the work activities, which, however, may differ in the degree of awareness; types and functions of professional motivation are described. Based on the theoretic data, features of the work activities of public officials are described, in particular: the legislative and normative basis of the work activities, the orientation of interests to serve the state and society, and as a consequence – a high level of duty and responsibility, the requirement of a high level of professionalism of each employee and the compliance of their professional conduct with the moral and ethical principles, the presence of a wide range of social contacts, the social and public nature of professional activities, etc. The conducted theoretical review of literature allowed for the determination of the factors influencing the professional motivation of public officials, among them: the motives of high earnings and conditions, organization of work, career development opportunities; the importance of social status and prestige, public recognition and support, the presence of friendly interpersonal relationships in the team, the possibilities of professional self-realization.

Key words: *motivation, professional motivation, work activities, interpersonal relationships, public officials.*

Отримано – 12 червня 2018

Рецензовано – 15 червня 2018

Прийнято – 22 червня 2018

Received – June 12, 2018

Revision – June 15, 2018

Accepted – June 22, 2018