

МОТИВАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті представлений соціологічний аналіз структурних складових мотивації державних службовців за результатами експертного опитування, проведеного за участю автора. Відзначається, що існують протиріччя між цілями, завданнями, які стоять перед державною службою та актуальною структурою мотивації державних службовців, також зазначається про необхідність визначення засобів зміни мотиваційної сфери державних службовців відповідно до пріоритетних напрямків розвитку державного управління.

Ключові слова: мотивація, державні службовці, ціннісні орієнтації, статус державного службовця.

В статье представлен социологический анализ структурных составляющих мотивации государственных служащих по результатам экспертного опроса, проведенного с участием автора. Отмечается, что существуют противоречия между целями, задачами, стоящими перед государственной службой и актуальной структурой мотивации государственных служащих, также указывается о необходимости определения способов изменения мотивационной сферы государственных служащих в соответствии с приоритетными направлениями развития государственного управления.

Ключевые слова: мотивация, государственные служащие, ценностные ориентации, статус государственного служащего.

The article presents a sociological analysis of the structural components of the motivation of civil servants on the results of the expert survey conducted with the author. It is noted that there are contradictions between the goals, tasks facing the civil service and the actual structure of the motivation of civil servants, as well as the need to identify means of changing the motivational sphere of civil servants in accordance with the priority sectors of public administration.

Key words: motivation, government employees, value orientations, status government employees.

Зміни, що відбулися в Україні за останні два десятиліття, зумовили необхідність підвищення результативності державної служби. Ефективна бюрократія майже синонім ефективної держави. Якщо чиновники неефективні, некомпетентні і погано мотивовані, масштабні «провали» держави стають практично неминучими [1, с.126].

У зв'язку з цим сьогодні гостро постає питання щодо необхідності, з одного боку, систематизації вітчизняного та зарубіжного досвіду спонукання державних службовців до трудової діяльності, з іншого – більш глибокого вивчення мотиваційної підструктури особистості державних службовців для розробки напрямків роботи з персоналом державної служби.

Мотивація праці є об'єктом вивчення різних галузей соціально-гуманітарного знання: психології, соціальної філософії, соціології, менеджменту. До дослідження інтенцій людської поведінки в різні часи зверталися відомі зарубіжні (А. Маслоу, Г. Олпорт, Б. Скіннер, Л. Фестінгер, З. Фрейд, Х Хекхаузен, Е. Десі, А. Бандура та ін.) і вітчизняні автори (В. Г. Асеев, Т. О. Гордеева, Є. П. Ільїн, А. Н. Леонтьєв, А. К. Маркова, Ю. Б. Орлов, С. Л. Рубинштейн, П. М. Якобсон та ін.). Різні аспекти мотивації праці активно розроблялися в радянський час соціологами А. Г. Здравомисловим, Н. С. Новоселовим, К. К. Платоновим, В. П. Рожиним, В. О. Ядовим та ін. Вивченню мотивації праці державних службовців присвячені роботи А. А. Деркача, Н. І. Захарова, Е. Б. Чернової, М. Ю. Бояркіна та ін. Вагомим є внесок з даної проблематики науковців-спеціалістів з державного управління В. Авер'янова, Н. Нижник, А. Мельника, О. Лазора та інших. Серед українських вчених-соціологів до вивчення проблематики державної служби зверталися Б. Нагорний, Н. Лукачевич, В. В. Бурега, який є засновником донецької соціологічної школи і розробляє підґрунтя для нової наукової дисципліни – соціологічної теорії державного управління, поява якої обумовлена потребами соціальної практики.

Метою нашої статті є дослідження мотиваційної структури державних службовців у Донецькій області. Особливу увагу було приділено ціннісним орієнтаціям та статусу даної соціально-професійної групи.

Трудова мотивація розуміється нами в статичному і динамічному аспекті. Як стабільне утворення трудова мотивація – переважні, а отже, стійкі і усвідомлювані людиною спонукання, які визначають її реальну трудову поведінку [2, с. 106]. У динамічному аспекті мотивація є механізмом взаємозв'язку між різними внутрішніми збудниками поведінки (або диспозиціями) і ситуацією поведінки, що забезпечує доцільне управління поведінкою особистості, його саморегуляцію. Оскільки диспозиції, як і мотиви, ієрархізовані, то в процесі мотивації нижчі рівні диспозиційної ієрархії перебудовуються так, щоб забезпечити реалізацію поведінки, що регулюється адекватним ситуації більш високим диспозиційним рівнем [3, с. 31-32].

Працівники, які мають переважні для робочого місця особливості структури мотивації, в середньому мають показники результативності праці на 20-25% вище, ніж їхні колеги без відповідних особливостей у структурі мотивації, [3, с. 23]. Розбіжність структури мотивації особистості і вимог професійної діяльності тягне за собою різні професійні деформації, різко знижуючи ефективність діяльності.

Як будь-які працівники, держслужбовці також при проходженні державної служби переслідують досягнення своїх цілей, які слід враховувати в кадровій політиці при їх мотивації.

Як показує міжнародний досвід, мотивації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування відрізняються від мотивацій

працюючих у комерційному секторі. До специфічних особливостей трудової діяльності державних службовців можна віднести:

- спрямування змісту трудової діяльності держслужбовців на реалізацію загальнонаціональних інтересів, на всесвітнє зміцнення і розвиток суспільного та державного ладу;

- високий ступінь відповідальності посадових осіб за ухвалені рішення, їх здійснення, результати та наслідки;

- жорстку нормативну регламентацію управління та трудової дисципліни;

- задіяння інтелектуального, а також творчого потенціалу для вирішення управлінських завдань, при цьому рівень оплати праці державних службовців значно нижче, ніж у комерційних структурах, а додаткові соціальні гарантії не повною мірою компенсують складність і значимість їхньої діяльності.

З метою визначення структурних складових мотивації, ціннісних орієнтацій та статусу даної соціально-професійної групи було проведено експертне опитування, яке проводилося восени 2012 року серед державних службовців Донецької області, вибіркова сукупність склала 50 експертів-управлінців різного рівня.

Згідно з результатами експертного опитування структура трудових ціннісних орієнтацій особистості державного службовця свідчить про те, що для більшості респондентів виявилися найбільш значущі цінності матеріального характеру – високий матеріальний добробут (43,8%), цікава робота (34,4%), надійне місце роботи (28,1%) тощо. Разом з тим треба відзначити визнання відходу з лідируючих позицій такого ціннісного аспекту, як «повага з боку оточуючих», «соціальна активність для досягнення позитивних змін у суспільстві». Також не була взагалі відзначена експертами можливість проявити ініціативу, що ще раз підтверджує специфічність умов роботи на державній службі.

Скласти приблизне уявлення про набір мотивацій державних службовців дозволяє питання «Чому Ви надали перевагу державній службі?».

Найбільш розповсюдженим мотивом серед державних службовців є «кар'єрне зростання» – ця відповідь зустрічається у 43,8% експертів.

Серед інших «корисних» (але не матеріальних) мотивів роботи державним службовцям були запропоновані наступні варіанти – можливість отримання доброї пенсії (25,0% респондентів), близькість роботи до будинку (25,0%) та висока заробітна плата (3,1%). Надособисті мотиви, тобто «служіння суспільству» (21,9%), «можливість впливу на стан справ у місті» (9,4%) притаманні кожному третьому державному службовцю.

Таблиця

Розподіл відповідей респондентів на питання «Чому Ви надали перевагу державній службі?», у % від загальної кількості опитаних

Чинники	Кількість
---------	-----------

	респондентів, %
Кар'єрне зростання	43,8
Близькість роботи до будинку	25,0
Можливість отримання доброї пенсії в перспективі	25,0
Служіння суспільству	21,9
Можливість проявляти самостійність	21,9
Престиж роботи	18,0
Можливість спілкуватися з людьми	15,6
Можливість впливу на стан справ у місті	9,4
Важко відповісти	8,1
Висока заробітна плата	3,1

Фактором, який компенсує втрати матеріального плану, є уявлення про статус державного службовця. Більше половини респондентів, відповідаючи на питання «Як Ви вважаєте, який статус державного службовця?» відзначили, що він є низьким, середнім для 32,3% експертів, для решти високим. Ці дані можуть свідчити про те, що соціально-професійній групі державних службовців не приділяється достатньо уваги як з боку держави (заробітна плата менша, ніж у представників комерційного сектору), так і з боку населення (відсутня належна інформованість щодо діяльності даної групи). Підтвердженням цих припущень є відповіді службовців на питання «Як Ви вважаєте, які чинники впливають на статус державного службовця?». Найважливішим фактором для експертів виявилася заробітна плата (26,7%) та ставлення населення до даної групи (23,3%), а також характер праці (16,7%).

Отримані дані соціологічного дослідження дозволяють зробити висновок, що існує суперечність між цілями, завданнями, які стоять перед державною службою, і актуальною структурою мотивації державних службовців Донецької області. Державні службовці орієнтовані на високий матеріальний добробут, та важливим мотиваційним чинником їх трудової діяльності є кар'єрне зростання, натомість надособисті мотиви притаманні значно меншій кількості опитаних у порівнянні з матеріальними. Соціальний статус даної соціально-професійної групи не компенсує втрати матеріального плану, адже на думку державних службовців, є низьким. Отже, необхідно визначити засоби зміни мотиваційної сфери державних службовців згідно з пріоритетними напрямками розвитку державного управління. Підвищення ефективності державної служби Донецької області можливо за допомогою формування механізмів управління персоналом на основі цінностей, іманентно притаманних державній цивільній службі як соціальному інституту.

На основі цінностей на прикладі двох кадрових технологій – відбору та оцінки персоналу – можна створити систему управління персоналом. Перший крок у просуванні цінностей державного управління – відбір тих

претендентів на посаду державної служби, які мають відповідні ціннісні орієнтації. Необхідно переглянути і систему оцінки персоналу органів державної влади. В існуючій системі оцінки відсутні аспекти безпосередньо не пов'язані із завданням, але асоційовані з поведінкою на державній службі. В систему оцінки можна включати наступні характеристики компетентнісного профілю – чесність, вміння працювати в команді, відповідальність перед громадянами, економічність у використанні ресурсів, співпраця, прагнення до безперервного розвитку та поліпшення роботи, орієнтація на громадянина (клієнта) і надійність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гимпельсон В.Е. Найм и карьера молодых чиновников: идеи М. Вебера и российская реальность / В. Е. Гимпельсон, В. С. Магун // Россия реформирующаяся: Ежегодник. – М.: Ин-т социологии РАН, 2004. – С. 125-156.
2. Герчиков В. И. Мотивация и стимулирование труда в современных условиях / В. И. Герчиков // Экономика и организация промышленного производства. – 1996. – № 6. – С. 103-112.
3. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. – Л.: Наука, 1979. – 264 с.
4. Ребров А. В. Влияние структуры мотивации работников современных российских организаций на результативность их труда: автореф. дис...к. соц. наук: 22.00.08 / Москва, 2009. – 26 с.
5. Концепція Державної цільової програми реформування державного управління та державної служби на 2011–2015 роки [Електронний ресурс] / Головне управління державної служби України. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/document/284913/koncept_ds.doc.
6. Лазор О. Д. Державна служба в Україні: навчальний посібник (Публічна служба) / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор. – К.: Дакор, КНТ, 2005. – 472 с.
7. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні: навчально-методичний посібник / С. Д. Дубенко; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К.: Ін-Юре., 1999. – 244 с.