

МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНІ НАСТАНОВИ ТА МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті йдеться про вивчення змісту професійної мотивації державних службовців з метою виявлення міри представленості мотиваційно-ціннісних настанов, яким має відповідати професійна діяльність державних службовців у мотивах їх праці.

Ключові слова: державне управління, державний службовець, професійна мотивація, мотиваційно-ціннісні настанови професійної діяльності держслужбовців.

Постановка проблеми. Активізація діяльності усіх ланок органів державної влади, формування нових принципів роботи держслужби, перегляд ставлення державних службовців до виконання своїх обов'язків піднімають проблему створення необхідних умов для ефективної професійної діяльності в системі державної служби. Важливим для вирішення цієї проблеми є вивчення мотиваційних аспектів професійної діяльності працівників державної служби, оскільки саме професійна мотивація є ключовим фактором змін, які відбуваються в системі організації державної влади. Однак практика державного управління засвідчує, що питання професійної мотивації працівників державної служби лишається поза увагою як під час вступу особистості на державну службу, так і під час виконання нею своєї професійної діяльності. З огляду на це, у системі державної служби повинна здійснюватися якісна мотиваційна політика, яка б базувалась на вивченні мотивації, потреб кожного працівника і через упровадження організаційних, виховних і соціально-психологічних технологій сприяла б всебічному розвитку особистості спеціаліста та його успішній самореалізації у соціальному та професійному середовищі, а отже і ефективності діяльності державної служби.

Сучасне українське суспільство і українська держава висувають до працівників державної служби ряд вимог, які зафіксовані у законодавчих документах. Аналіз нормативно-правових джерел, які регламентують роботу державної служби у нашій країні, серед яких Конституція України, Закон України "Про державну службу", Загальні правила поведінки державних службовців [1,2]; дав змогу виокремити мотиваційно-ціннісні настанови, яким має відповідати професійна діяльність державних службовців, а саме служіння людям та служіння Державі; інтерес до професійної діяльності; прагнення до професійного та особистісного зростання; активна життєва позиція, що виявляється в ініціативності, принциповості, рішучості, відповідальності.

Саме проблемі представленості мотиваційно-ціннісних настанов у структурі професійної спрямованості державних службовців, співвідношенню внутрішніх і зовнішніх, усвідомлених і неусвідомлених, актуалізованих і прихованих, реальних і квазімотивів і присвячено наше дослідження.

Вивчення мотивації у психології пов'язано з іменами В.Г. Асєєва, В.К. Вилюнаса, Є.П. Ільїна, О.М. Леонтєєва, Д.М. Узнадзе, П.М. Якобсона та ін. У західній психології дослідженню мотивації присвячені роботи Дж. Аткинсона, А. Маслоу, Г. Холла, Х. Хекхаузена та ін. Основи мотиваційної детермінації професійної діяльності розкриваються в концепціях С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтєєва, Д.О. Леонтєєва, Б.Ф. Ломова, В.М. Мясичева, Д.М. Узнадзе. Вивченню методологічних проблем мотивації трудової діяльності присвячені дослідження А.К. Гастєва, В.І. Герчикова, О.А. Єрманського, О.Г. Здравомислова, П.Н. Керженцова, А.В. Попова та ін.. Проблема структури мотивів праці та їх вплив на міру задоволеності працівників роботою висвітлюють у своїх дослідженнях Т.С. Василевська, М.М. Логунова, М. В. Мельник, Н. Р. Нижник, Л. А. Пашко та ін.

Окремі питання мотивації праці державних службовців висвітлюються в публікаціях українських психологів Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, С.С. Занюка, О.Ю. Оболенського, В.Д. Бондаря, В.Я. Малиновського, В.Я. Олуйко та ін. Потрібно відмітити, що в контексті цієї проблеми більша увага приділена питанням стимулювання працівників, що не вичерпує всіх аспектів мотиваційної детермінації професійної діяльності у цій сфері. Саме тому мотивація поведінки й діяльності в системі державного управління потребує подальшого вивчення.

Теоретичний аналіз зарубіжних і вітчизняних досліджень з цієї проблеми вказує на наявність складної ієрархізованої мотиваційної структури особистості, що і визначає необхідність пошуку вивіреного психодіагностичного інструментарію та створення продуманої стратегії дослідження.

Методика та процедура дослідження. Вивчення особливостей професійної мотивації державних службовців та міри представленості в ній мотиваційно-ціннісних настанов професійної діяльності здійснювалось за допомогою таких методик: "Діагностика мотиваційної структури особистості" В.Е. Мільмана [3] для визначення сили продуктивних та споживацьких мотиваційних прагнень особистості та задоволеності їх реалізацією; методика *Решітки когнітивної диференційованості* Дж. Боддена,

адаптована О.Ю. Винокуром [4] для виявлення ієрархії усвідомленої та неусвідомленої мотивації, конфліктності кожного з мотивів професійної діяльності та мотивації в цілому.

Дослідження проводилось на базі Волинського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій. Вибірка дослідження складає 60 працівників державної служби Волинської області, з них 20% осіб чоловічої статі та 80% – жіночої. Вік досліджуваних – від 23 до 54 років, із них: 40% віком до 30 років, 45% віком від 30 до 50 років та 5% – 50 років і більше. Стаж роботи на державній службі – від 5 місяців до 33 років. З них 45% – особи, що працюють до 3 років. За сімейним станом вибірка має такі характеристики: 65% досліджуваних перебувають у шлюбі, 15% – розлучених, 20% – не перебувають у шлюбі на момент дослідження. Дослідження проводилось у березні 2011 року.

Отримані результати та їх аналіз. Емпіричне вивчення особливостей професійної мотивації державних службовців здійснювалося з метою визначення міри представленості мотиваційно-ціннісних настанов у змісті професійної мотивації державних службовців.

Зіставлення продуктивної та споживацької мотивації у структурі особистості працівника державної служби здійснювалось за допомогою методики "Діагностика мотиваційної структури особистості" В.Е. Мільмана. Продуктивна мотивація (цінності), на думку автора, детермінує творчий розвиток особистості й сприяє включенню людини у соціум. Цей вид цінностей орієнтує людину на майбутнє, у ньому передумови предметного, змістового розвитку і окремого індивіда, і суспільства загалом. Суттю продуктивної мотивації є утворення суспільно значущих матеріальних і духових цінностей. Споживацька мотивація спрямована на підтримку життєдіяльності суб'єкта й обумовлена його природними потребами. Відповідно, мотиви автор поділяє на "мотиви підтримки", до яких відносить життєзабезпечення, комфорт, соціальний статус, спілкування, та "розвивальні мотиви" – загальна активність, творча активність, суспільна корисність. Мотиваційні профілі аналізуються з точки зору "ідеального" стану мотиву (рівня спонукання, прагнення) та "реального" його стану (рівень задоволеності мотиву на даний час та міри зусиль, які до цього докладаються).

Особливості "ідеального" та "реального" профілів професійної мотивації державних службовців представлено на рис. 1.

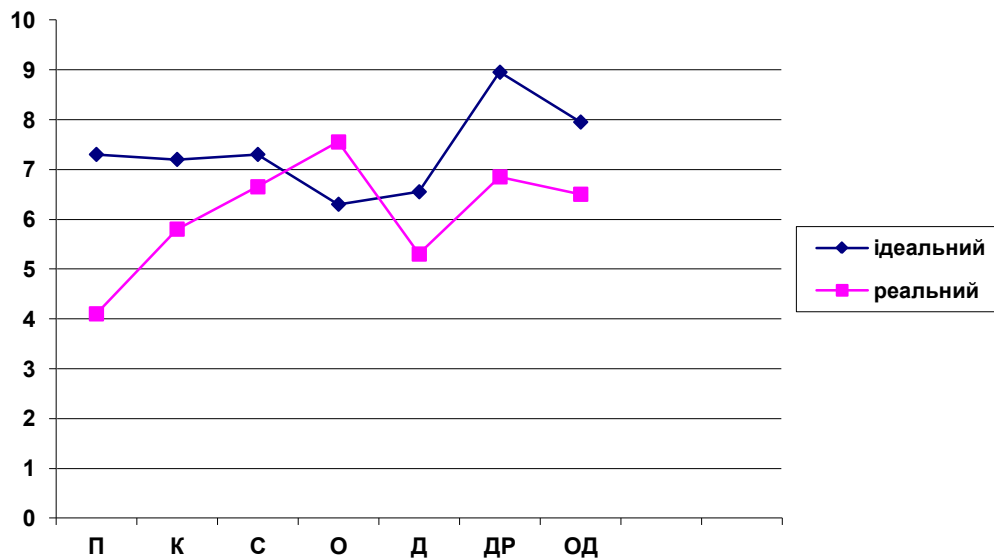


Рис. 1. Порівняння "ідеального" та "реального" профілів професійної мотивації державних службовців

Примітка: П – підтримка життєзабезпечення; К – комфорт; С – соціальний статус; О – спілкування; Д – загальна активність; ДР – творча активність; ОД – суспільна корисність

Порівняння "ідеального" та "реального" профілів мотивації професійної діяльності засвідчує, що у працівників державної служби найвищі показники розбіжності "ідеального" та "реального" мотиву підтримки життєзабезпечення (7,3 – 4,1). Такий показник розбіжності свідчить про дефіцитарність цього мотиву. Потрібно звернути увагу на вагомий розбіжність за мотивом творчої активності (8,95 – 6,85). Також виявлена помірна розбіжність "ідеального" та "реального" стану мотивів суспільної корисності (7,95 – 6,5), комфорту (7,2 – 5,8), загальної активності (6,55 – 5,3). За цим параметром найнижчий показник соціального статусу (7,3 – 6,65). Показник розбіжності мотиву спілкування (6,3 – 7,55) свідчить про його надлишкову задоволеність, перенасиченість спілкуванням працівниками держслужб.

Отже, провідними мотивами професійної діяльності держслужбовців є мотиви творчої активності (8,95) та соціальної корисності (7,95). Такі показники свідчать про виражене прагнення до професійного зростання та самовдосконалення, захоплення своєю працею, потребу у творчих досягненнях і задоволення від роботи. Працівникам державної служби важливо відчувати, що вони приносять користь суспільству, реалізуючи одну з основних функцій держави – задоволення потреб громадян. Проте турбота про насущні умови існування, матеріальне забезпечення себе та своїх близьких, комфортні та зручні умови життя та праці, гідний відпочинок, хоча й не визнаються першочерговими, та все ж лишаються важливими потребами працівників органів державної служби. Реалізація цих потреб пов'язана з необхідністю визнання високого рівня професіоналізму та досягнень колегами і керівництвом, авторитету та поваги оточуючих, а відтак – хорошої посади та просування по службі (7,3).

Водночас держслужбовці відтворюють незадоволення від реалізованості цих мотивів. Найбільшою мірою це стосується мотиву підтримки життєзабезпечення (4,1), в основі якого лежить уявлення про те, що робота має давати достатні матеріальні засоби для відновлення витрачених сил, утримання родин, захищеності від різного роду життєвих ризиків, гідного відпочинку у вигляді пристойної оплати праці. Варто зауважити, що зарплата – це ще й символ соціального визнання досягнень у праці фахівця. Тому нереалізованість цього мотиву не може не викликати незадоволеність працівників своєю професійною діяльністю.

Спрямованість прагнень творчої самореалізації у праці, суспільної корисності професійної справи є необхідною умовою професійного розвитку фахівця. Незадоволеність реалізованістю цих прагнень у професійній сфері унеможлиблює професійне зростання працівників органів державної служби, що, у свою чергу, викликає розчарування загальним станом справ у професійній сфері, спустошеність, а згодом – виникнення професійних деформацій, стагнацій, криз або бажання компенсувати свої затрати асоціальними, а можливо й протиправними діями. Така ситуація в сфері професійної мотивації працівника негативно позначається на самоставленні, самооцінці, душевному комфорті і може бути джерелом особистісного професійного конфлікту.

Іншим дослідницьким інструментом була методика *Решітки когнітивної диференційованості Дж. Боддена, адаптовані О.Ю. Винокурюм*. Основним діагностичним параметром цієї методики є усвідомленість мотивації професійної діяльності та її окремих мотивів. За методикою усвідомленість мотивації розглядається як міра узгодженості показника важливості мотиву при прямому опитуванні (усвідомлена важливість мотиву) та показнику його прихованого, не актуалізованого значення в професійній мотивації особистості, реконструкція якого здійснюється за допомогою методики (неусвідомлена важливість мотиву). Таким чином, діагностується ієрархія усвідомленої мотивації, ієрархія неусвідомленої мотивації, усвідомленість (конфліктність) кожного із мотивів, усвідомленість (конфліктність) мотивації професійної діяльності. Згідно завдань дослідження розглядалися такі мотиви професійної діяльності працівників державних служб: матеріальне забезпечення, цікавість професії за змістом, особистісне зростання та самореалізація, отримання визнання, високого соціального статусу та привілеїв, комфортні умови праці, можливість надання допомоги людям у вирішенні проблем, спілкування з різними людьми, корисність українському суспільству, кар'єрне зростання. Вибір цих мотивів визначався специфікою та змістом праці державних службовців. Результати статистичної обробки отриманих даних за цією методикою представлені у табл. 1.

Аналіз ієрархії усвідомленої мотивації професійної діяльності свідчить про те, що провідними мотивами своєї праці державні службовці визнають матеріальне забезпечення (2,6), цікавість роботи за змістом (2,4), особистісне зростання та самореалізацію (2,35), а дещо менш вираженим є – спілкування (2,0), кар'єрне зростання (2,2), високий соціальний статус (2,1). Варто зауважити, що в цілому усі зазначені мотиви професійної діяльності державні службовці декларують як важливі, що й відображено в показниках усвідомлених мотивів при прямому опитуванні.

Вивчення ієрархії професійної мотивації працівників державної служби на неусвідомленому рівні дозволило виявити групу провідних мотивів, до якої ввійшли: цікавість роботи за змістом (2,35), кар'єрне зростання (2,15), визнання, досягнення високого соціального статусу, привілеїв (2,15). Водночас виявлений низький рівень важливості мотивів матеріального забезпечення (2,05), допомоги людям у вирішенні їхніх проблем (1,75), корисності українському суспільству (2,0), що не узгоджується з оцінкою цих мотивів на усвідомленому рівні.

Отже, порівняння ієрархій усвідомленої та неусвідомленої мотивації професійної діяльності працівників державних служб виявило певні розбіжності, які пов'язані, перш за все, зі змістом домінуючої мотивації. Так, на усвідомленому рівні провідними є мотиви цікавості праці за змістом, матеріального забезпечення, особистісного зростання та самореалізації. Проте їх прихована важливість не відповідає рівню усвідомлення. Виключенням є мотив цікавості праці за змістом, який домінує як при прямому опитуванні, так і при непрямому. В ієрархії неусвідомленої мотивації, крім мотиву цікавості професійної діяльності за змістом, домінують мотиви кар'єрного зростання, визнання, досягнення високого соціального статусу, привілеїв, усвідомлена значущість яких є низькою. Неважливими на неусвідомленому рівні виявилися мотиви спілкування, допомоги людям і сприяння у вирішенні їхніх проблем, корисності українському суспільству, а особливо – матеріального забезпечення. У цілому конфліктність мотивації професійної

діяльності є не дуже високою, проте найчастіше спостерігається перебільшення важливості різних мотивів державними службовцями.

Таблиця 1

Показники усвідомленої важливості, неусвідомленої важливості, конфліктності мотивів професійної діяльності державних службовців

№ з/п	Назва мотиву	Середній показник усвідомленої важливості	Середній показник неусвідомленої важливості	Середній показник конфліктності
1.	Можливість бути матеріально забезпеченою людиною	2,6	2,05	0,55
2.	Можливість займатися цікавою за змістом роботою	2,4	2,35	0,05
3.	Можливість особистісного зростання та самореалізації	2,35	2,10	0,25
4.	Можливість досягнення визнання, високого соціального статусу та привілеїв	2,1	2,15	-0,05
5.	Забезпечення комфортних умов праці	2,3	2,10	0,20
6.	Можливість надавати допомогу людям і сприяти вирішенню їхніх проблем	2,3	1,75	0,55
7.	Можливість спілкування з різними людьми	2,0	1,75	0,25
8.	Професійна діяльність дозволяє бути корисним українському суспільству	2,3	2,00	0,30
9.	Можливість кар'єрного зростання	2,2	2,15	0,05

При вивченні конфліктності окремих мотивів професійної діяльності у держслужбовців особливу увагу привертають мотиви матеріального забезпечення, допомоги людям та сприяння у вирішенні їхніх проблем, корисності українському суспільству, усвідомленість яких виявилась найнижчою. Значимо, що окремих індивідуальних показників конфліктності (узгодженості) мотиву може бути як позитивним, так і від'ємним числом. Позитивний показник узгодженості усвідомленої та неусвідомленої значущості свідчить про перебільшення важливості мотиву досліджуваним, тоді як від'ємний – про прихованість, неактуалізованість, недооцінювання на усвідомленому рівні цього мотиву діагностованим, а відтак – про неусвідомленість його важливості. У переважній більшості випадків працівники державної служби перебільшують важливість мотивів. Спробуємо пояснити це насамперед стосовно конфліктності мотиву матеріального забезпечення (0,55). Реалії життя з їх щоденними викликами змушують кожну людину турбуватися про матеріальні умови існування, фінансове забезпечення себе і своїх родин, захищеність від різного роду життєвих ризиків. Тому й виникає необхідність задумуватись про оплату праці, розмір якої в переважній більшості випадків такий, що не дозволяє реалізувати ці потреби навіть частково. Без сумніву, свідомість більшою мірою реагує на об'єктивну ситуацію, в якій знаходиться людина, спонукає її взяти на себе відповідальність за фінансове благополуччя себе і своїх близьких. Зрештою, оскільки в сучасному українському (і не тільки українському) суспільстві матеріальне благополуччя вважається чи не основним критерієм життєвого успіху, то кожна людина прагне досягнень у цій царині. Проте це не завжди узгоджується з тими морально-життєвими настановами, думками, поглядами, які формувала і продовжує формувати наша культура (на кшталт "не в грошах щастя") і які не відрефлексовано передаються із покоління в покоління. Ситуація загострюється особливою важкістю досягнення фінансового успіху в нашому суспільстві, що в свою чергу актуалізує різні захисні механізми, які й призводять до конфлікту цього мотиву.

Щодо конфліктності мотивів допомоги людям і сприяння вирішенню їхніх проблем (0,55) та корисності українському суспільству (0,3), то тут можливі два види конфліктів мотивів: конфлікт реальний і квазіконфлікт. Річ у тім, що служіння людям розглядається як ціннісно-мотиваційна настанова професійної діяльності державних службовців, що зафіксовано у відповідних державних документах, які регламентують працю цих фахівців. Тому працівники державних служб, знаючи про це і розуміючи, що повинні відповідати вимогам своєї професії прагнуть продемонструвати свою лояльність. Прагнення до такої відповідності в одному випадку може призвести до ідеалізації себе і тоді виникає реальний конфлікт, який може бути серйозним джерелом емоційного вигорання працівника. В іншому випадку працівник лише намагається демонструвати таку відповідність вимогам професії – і тут ми маємо справу з псевдоконфліктом. Та не варто вважати, що цей варіант конфлікту мотиву не виявляє загрози для працівника. Насправді ситуація може бути дуже критичною, якщо затягується і не вирішується. Тривале намагання працівника лише зовнішньо відповідати вимогам своєї професійної діяльності може призвести до стагнації, актуалізації захисних механізмів, різноманітних видів психосоматичних і невротичних розладів.

Наявність конфліктних мотивів професійної діяльності може свідчити про неблагополучну ситуацію у професійній мотивації особистості працівника. Особливу загрозу викликає ситуація, коли виявлено більше трьох конфліктних мотивів професійної діяльності. Проведений аналіз відсоткового розподілу досліджуваних за кількістю конфліктних мотивів показав, що три й більше конфліктних мотиви мають 40% працівників органів державної служби, серед них: 20% мають сім конфліктних мотивів, 10% – шість, 5% – п'ять, 5% – чотири конфліктних мотиви.

Висновки. Отже, за результатами емпіричного дослідження професійної мотивації державних службовців виявлено провідні мотиви їх професійної діяльності, а саме цікавість змісту роботи, творча активність та суспільна корисність праці, досягнення соціального статусу; дефіцитарність мотивів підтримки життєзабезпечення та творчої активності; конфліктність мотивів допомоги людям, соціальної корисності та матеріальної забезпеченості. Емпіричне вивчення представленості мотиваційно-ціннісних настанов до діяльності державної служби у змісті професійної мотивації її працівників виявило, що провідні мотиви загалом відповідають основним настановам, які відображені у нормативно-правових актах. Однак висока конфліктність мотивів допомоги людям та суспільної корисності праці свідчить про те, що ці мотиви реально не визнаються значною частиною держслужбовців, а відтак є слабкими мотиваторами їхньої професійної діяльності.

Аналіз усвідомленості професійної мотивації працівників державної служби виявив серед них значну частину тих хто має критичну кількість конфліктних мотивів, що може, у свою чергу, свідчити про кризу професійного зростання цих державних службовців. У такій ситуації доцільно спеціально організована психологічна допомога у вигляді психотерапевтичних консультацій, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, у крайньому випадку може бути запропонована зміна професійної діяльності. Психологічна допомога державним службовцям із низькою усвідомленістю мотивації професійної діяльності має бути спрямована на активізацію переосмислення працівником мотивації своєї професійної діяльності, аналіз наявних ресурсів для професійного зростання та пошуку конструктивного індивідуального стилю подолання кризової ситуації. Означені заходи психологічної допомоги працівникам державної служби забезпечать підвищення рівня самосвідомості як фундаментальної умови професійного зростання та подальшої ефективної праці.

Використані джерела

1. Загальні правила поведінки державних службовців / Державна служба в Україні // Бюл. законодавства та юрид. практики України. – К., 2002. – С. 314.
2. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України : прийнятий 16 груд. 1993 р. № 3723-XII. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T372300.html. – Назва з монітора.
3. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / В. Э. Мильман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции / ред. кол.: А. И. Заиченко [и др.]. – М., 1990. – С. 23–43.
4. Винокур О.Ю. Методика дослідження мотивів професійного самовизначення / О.Ю. Винокур // Психологія : [збірник]. – К., 1990. – Вип. 35. – С. 94–121.

Pavlyuk T.M.

THE MOTIVATIONAL AND VALUABLE ATTITUDES AND MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS' PROFESSIONAL ACTIVITY

The article deals with the study of the professional motivation of civil servants in order to study the representation of the motivational and valuable attitudes, which should correspond to the professional activity of civil servants in the motives of their work.

Key words: state administration, official, professional motivation, motivational and valuable attitudes of professional activity of civil servants.

Стаття надійшла до редакції 05.11.2011