

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Грабовенко С.М.,

здобувач вищої освіти спеціальності 281

«Публічне управління і адміністрування»

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Сучасна трансформація українського суспільства посилює вимоги до діяльності органів публічного управління, вимагає підвищення ефективності та результативності діяльності інституту державної служби. Від професійної компетентності й ділової активності, прагнення до самовдосконалення та самореалізації державних службовців залежать результати роботи органу державного управління, а відтак – стабільність системи публічного управління і соціальної безпеки загалом в умовах необхідності її забезпечення.

Реалізуючи своє індивідуально суб'єктивне прагнення щодо досягнення певних службових сходинок, службовець виконує службово-владні повноваження від імені держави, для забезпечення реалізації завдань і функцій держави і задоволення, при цьому, своїх власних кар'єрних інтересів.

Мотивація вважається основною рушійною силою людської поведінки, а тому й займає центральне місце в особистісній структурі. Проходячи крізь основні структурні утворення особистості, а саме через спрямованість, формування характеру, самосвідомість, емоційно-вольову сферу, психічні процеси тощо, мотивація, в значній мірі, визначає ефективність будь-якої діяльності. Мотивація кожного конкретного індивіда залежить від характерного для нього способу життя. Особистісний підхід до мотивації передбачає здатність особистості керувати своїми мотивами, пов'язувати їх із перспективними цілями, що забезпечує визначеність мотивації. Отже, основний шлях формування особистості і її мотиваційної сфери лежить тільки в площині реалізації, осмислення та переосмислення самої діяльності і себе, як її суб'єкта. Мотив є усвідомленим чинником кожної дії людини і виникає як наслідок її ставлення до обставин, у яких відбувається дія. Індивід обирає спосіб тої чи іншої дії через свідоме зіставлення завдань, умов, перспектив конкретної діяльності. Аналізуючи важливі показники мотиваційної сфери, слід виокремити серед них наступні: часовий показник стійкості; різноманітність; значущість для спонукачів. Ті мотиви, які є домінуючими в ієрархічній системі мотиваційної сфери не лише є найбільш стійкими та глибоко особистісними, а й організують та підпорядковують собі всі інші спонукачі та складають мотиваційне ядро, від якого значною мірою залежить духовно-моральний світ людини [1].

Мотивація, згідно з теорією А. Маслоу, дозволяє задовольняти потреби від найнижчого до найвищого рівнів, а саме: підвищення по службі покращує як матеріальний рівень, так і соціальний статус людини. Також, кар'єрний ріст дає можливість задовольняти потреби вищих рівнів, такі як визнання, повага та самовираження, тому кар'єра за кордоном є основним способом мотивації.

Вчені Ю. В. Палагнюк та А. С. Ханін досліджували мотивацію працівників органів місцевого самоврядування і визначили, що вона має складатися як із матеріальних, так і нематеріальних стимулів, використовувати розробки авторів різних теорій мотивації, надбання сучасних науковців і практиків у сфері управління персоналом відповідно до умов часу та особливостей діяльності персоналу. За умови обмеження можливостей у керівників використовувати матеріальні мотиваційні механізми доцільно поліпшувати такі важливі елементи праці в організації, як «соціальні контакти» та «стійкі взаємовідносини», оскільки працівники бажають отримувати задоволення й позитивні емоції від багатьох контактів з іншими людьми, що є особливо важливим під час роботи в органах місцевого самоврядування. Тому керівникові слід формувати такий моральний клімат у колективі, що буде заохочувати взаємини. Тоді працівники будуть задоволені працювати в умовах довіри, сприятливих робочих і особистих взаємин, властивих ефективній команді. Крім того, слід відзначити, що для нематеріальних чинників мотивування значну роль відіграє постійна і непередбачувана для працівників заміна одних методів іншими. Саме тому, наприклад, грамота або подяка, що отримана працівником уже вкотре за останні роки,

не буде мати того мотиваційного потенціалу, як грамота, вручена йому вперше. Таким чином, на думку дослідників, керівникам сучасних органів місцевого самоврядування в Україні слід надавати більше уваги таким чинникам мотивації, як формування та розвиток команди, посилення корпоративної культури та формування організаційної поведінки. Важливим також є формування корпоративних традицій та звичаїв; системи колективних інтересів і підвищення рівня ідентифікації працівників з органом місцевого самоврядування [2].

Відтак, можна визначити основні підходи планування та розвитку кар'єри державного службовця як інструмента системи мотивації праці в органах виконавчої влади:

- кар'єра як інструмент мотивації праці державних службовців дозволяє активізувати цілий комплекс факторів–мотиваторів, від матеріальних (підвищення окладів і доплат за ранги) до статусних і трудових (прагнення до самовираження і самореалізації, підвищення авторитету, престижу, суспільної значущості);

- управління кар'єрою в цілях підвищення мотивації праці державних службовців призводить до таких наслідків: підвищується результативність і ефективність роботи, розкривається трудовий потенціал, виникає зацікавленість у постійному підвищенні свого рівня професіоналізму і компетентності, створюється здорова конкуренція серед державних службовців найуспішніше виконати завдання;

- підхід до розробки офіційної програми планування кар'єри для кожного державного службовця повинен бути індивідуальним, з урахуванням його здібностей, рівня компетентності і професіоналізму, а також з урахуванням амбіцій, потреб, цінностей, інтересів, мотивів, стимулів, очікувань та побажань;

- використання ефективної політики управління кар'єрою на державній службі дозволяє керівному складу державної служби в будь-який момент легко вирішувати питання задоволення кількісних і якісних потреб організації у кадровому складі.

Оскільки кар'єрний зріст державних службовців органів державної влади нерозривно пов'язаний та базується зокрема на якісних та кількісних показниках роботи, важливим є ознайомлення громадян, юридичних осіб, суспільства з результатами роботи цих органів, застосовувати принцип прозорості діяльності, що відбувається завдяки висвітленню у засобах масової інформації. В Україні, «зміна відносин між владою та засобами масової інформації, а також встановлення свободи ЗМІ є довготривалим процесом, який потребує подальшого реформування цієї сфери» [3]. У взаємодії з медіа органам державної влади слід утримуватися від вчинення політичних тисків на ЗМІ, цензури їх діяльності, а натомість, сприяти в їх діяльності до додержання свободи засобів масової інформації, на чому наголошувала у своїх дослідженнях доктор наук державного управління Ю. В. Палагнюк [4]. Вважаємо, що такі засади співпраці зі ЗМІ забезпечать кращу взаємодію між органами державної влади, місцевого самоврядування та громадськістю, сприятимуть більшій задоволеності державних службовців від своєї роботи.

Таким чином, мотивація через кар'єрний ріст є найбільш ефективною, тому нами визначено основні підходи планування та розвитку кар'єри державного службовця як інструмента системи мотивації праці в органах виконавчої влади в умовах сучасних викликів та необхідності забезпечення національної безпеки.

Список використаних джерел:

1. Соціальна робота в умовах сучасних викликів: досвід і перспективи розвитку : колективна монографія / Кол. авт.; за заг. ред. проф. Ю. В. Палагнюк, доц. О. Л. Файчук. – Миколаїв : Вид-во: Ємельянова Т. В., 2021. 506 с.

2. Палагнюк Ю. В., Ханін А. С. Сутність та особливості використання методів мотивування персоналу в органах місцевого самоврядування. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування: електр. наук. фах. вид. Херсонського національного технічного університету* / голов. ред. проф. Лопушинський І. П., 2019. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2019_1/42.pdf

3. Палагнюк Ю. В. Свобода засобів масової інформації в Республіці Польща та Україні у результаті медіареформ. *Наукові праці: Науково-методичний журнал*. Т. 79. Вип. 66. Політичні науки. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2008, С. 75.

4. Палагнюк Юліана Вікторівна. Політологічний аналіз медіа реформ у сучасній Україні та Республіці Польща : автореф. дис... канд. політ. наук: 23.00.02 – політичні інститути і процеси / Миколаївський держ. гуманітарний ун-т ім. Петра Могили – Миколаїв, 2008. – 16 с.

*Науковий керівник: Ю. В. Палагнюк, д-р наук з держ. упр., професор
Чорноморський національний університет імені Петра Могили*