

УДК 35

Н.А. ЛУКАШЕВА

МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ ГОТОВНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН

Лукашева Наталія Анатоліївна – аспірантка Одеського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

У статті науково обґрунтовано та представлено результати оцінювання рівнів сформованості мотиваційно-ціннісного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Ключові слова: глобалізація, готовність, професійна діяльність, мотиваційно-ціннісний компонент готовності.

В статті науково обґрунтовано і представлені результати оцінювання рівнів сформованості мотиваційно-ціннісного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Ключевые слова: глобализация, готовность, профессиональная деятельность, мотивационно ценностный компонент готовности.

In the article the results of estimation of levels of formation of a motivational and valuable component of readiness of civil servants to professional activity in the conditions of globalization are scientifically proved and presented.

Keywords: globalization, readiness, professional activity, motivational and valuable component of readiness.

© Н.А. Лукашева, 2013

Постановка проблеми. За твердженнями більшості вчених (Л. Верещагіна, Д. Макклелланд, І. Кареліна, С. Занюк, Є. Львін, Х. Хекхаузен, С.Рубінштейн, О. Леонт'єв та ін.) першоосновою здійснення будь-якої діяльності є мотиви [1; 4; 5 та ін.]. За словами О. Леонт'єва, «...діяльності без мотиву не буває; «невмотивована» діяльність – це діяльність не позбавлена мотивів, а діяльність із суб'єктивно чи об'єктивно прихованим мотивом» [9, с.104]. Цінними для розуміння проблем готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації є висновки О. Вихонського про те, що мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання певних дій [5, с.25-28].

Науковець звертає увагу на те, що залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору нею того чи іншого типу дій, що визначаються комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх чинників; в управлінні – це функція керівництва, яка полягає у формуванні у працівників стимулів до праці, а також у довготерміновому впливі на працівника з метою зміни за заданих параметрів структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу. Варто також зазначити, що мотиваційний компонент готовності до професійної діяльності обов'язково включає в себе професійні установки, інтереси, прагнення здійснювати діяльність.

У зазначеному контексті звернемо увагу на важливість уміння для державних службовців не лише усвідомлювати, а й ґрунтовно вибудувувати структурні елементи власної життєвої перспективи, оскільки осмислений підхід до формування системи ціннісних орієнтацій, висування адекватних життєвих цілей, способів їх досягнення, складання проектів, планів, програм на майбутнє в умовах глобалізації є надійною основою для реалізації

спланованого у професійній діяльності.

Відтак можна припустити, що ціннісно-смиловий компонент є особливим у структурі уявлень про життєві перспективи державних службовців. Основу ж глобальної інтеграції становить загальнооб'єднувальна, всесвітньо-глобальна система цінностей (загальнолюдські, глобалізаційні, національно-регіональні та індивідуальні), яка за необхідності має схвалюватися всіма суб'єктами глобального об'єднання. Така система цінностей є пріоритетною відносно периферійної системи цінностей і здебільшого має приводити до усереднення нейтральності у ціннісних поглядах, аби таким чином не піддатися руйнації базових ціннісних факторів, якими керуються держави в процесі об'єднання. Саме тому в умовах глобалізації має йтися про так звану «транснаціональну систему цінностей», яка б працювала на інтеграцію держав, а не на протиставлення на основі відмінностей у національній системі цінностей, за якою живе кожна держава. З цього приводу відомі вчені (І. Галюс, В. Жуковська, У. Ханнерц та ін.) вказують на те, що національне перед обличчям транснаціональних ринків товарів, фінансів та культур найвищою мірою втрачає своє значення для конструкції колективних ідентичностей та підпорядковується тим формам ідентичності, які частково по-новому визначені із соціально-просторової точки зору, частково вони повністю є міжтериторіальними [2; 6; 7; 8 та ін.]. Фактично тут йдеться про антиномічність цінностей, які складають основу глобальної інтеграції в її сучасному варіанті.

Мета дослідження – науково обґрунтувати і представити результати оцінювання рівнів сформованості мотиваційно-ціннісного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Виклад основного матеріалу. Мотиваційно-ціннісний компонент є важливою складовою структури

готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Саме завдяки йому відбувається усвідомлення суспільної і особистої значущості, виникає потреба у здійсненні професійної діяльності з урахуванням специфіки глобалізаційних процесів.

Розглянемо ключові показники готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації за мотиваційно-ціннісним компонентом, а саме:

- переконання державних службовців у цінності здоров'я та потреба у здоровому способі життя;
- наявність у державних службовців професійних мотивів на консолідацію управлінських зусиль щодо попередження/запобігання деструктивним явищам глобалізації на засадах корпоративної соціальної відповідальності та крос-культурного менеджменту;
- усвідомлення державними службовцями перспектив розвитку українського суспільства в умовах глобалізації через реалізацію спільних з громадськими організаціями екосоціокультурних проектів і програм. Сформованість мотиваційно-ціннісного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації оцінювалася за спеціально розробленим опитувальником та психологічними тестами (Методика виявлення ціннісних орієнтацій (М. Рокіча), тест смисложитєвих орієнтацій (ТСО), Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т.Елерса). Результати підрахунків за показниками подано на рис. 1.

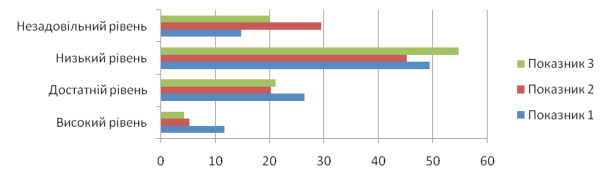


Рис. 1. Рівні сформованості мотиваційно-ціннісного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Як свідчать дані рис. 1, високий рівень за показником «переконання державних службовців у цінності здоров'я та потреба у здоровому способі життя» засвідчили:

- 11,6% державних службовців;
- достатній – 26,3%;
- низький – 49,4%;
- незадовільний – 14,7%.

Якісна оцінка результатів цього показника дозволяє констатувати наступне. Значний вплив здорового способу життя на ефективність роботи державних службовців в умовах глобалізації відмітили 87% респондентів. 49,3% державних службовців здоровий спосіб життя пов'язують із правильним харчуванням (споживання якісної питної води, вітамінів, мікроелементів тощо); 38,4% – з побутом (якість житла, відпочинок, рівень психічної і фізичної безпеки); 33,1% – рухова активність (фізична культура і спорт, системи оздоровлення, фізичний розвиток); 29% – з умовами праці (безпека, стимул професійного розвитку і т. ін.).

Відповіді на запитання «Яка зі сфер здоров'я людини найбільш важлива для забезпечення якості професійної діяльності державних службовців в умовах глобалізації: фізична, психічна, соціальна або духовна?» були такі: 83,1% респондентів визнали стан фізичного здоров'я головним чинником забезпечення якості професійної діяльності державних службовців в умовах глобалізації; на другому місці – духовне; на третьому – психічне і на четвертому – соціальне.

Така позиція була підтверджена і результатами тестування за методикою М. Рокіча. Серед термінальних цінностей, за результатами ранжування (перша п'ятірка), домінували такі: здоров'я (фізичне і психічне); цікава робота; матеріальна забезпеченість життя (відсутність матеріальних труднощів); впевненість у собі (внутрішня гармонія, уникнення довготривалих суперечностей, сумнівів у власних можливостях); продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей).

Щодо цінностей, які за ранжуваннями займали у більшості випадків 15-18 місця – це краса природи і мистецтва (переживання прекрасного у природі та мистецтві); щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому); розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне вдосконалення).

Що ж стосується інструментальних цінностей, які домінують у державних службовців, то це: самоконтроль (стриманість, самодисципліна); сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів; тверда воля (вміння домагатися свого, здатність переборювати труднощі); незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче); раціоналізм (уміння глибоко та логічно правильно мислити, приймати продумані раціональні рішення).

Другорядні для більшості державних службовців такі інструментальні цінності, як: чуттєвість (сенситивність, турботливість); терпимість (до поглядів та думок інших, уміння прощати їхні помилки); непримиренність до недоліків у собі та інших.

Важливо акцентувати увагу і на результатах тестування смисложитєвих орієнтацій.

Так, найвищі результати державних службовців були зафіксовані за субшкалами 2 (Процес) і 4 (Локус контролю – Я); на другому місці за значущістю домінування субшкал 3 (Результат) і 5 (Локус контролю – життя); найнижчі показники за субшкалою 1 (цілі). Це свідчить про неусвідомлене планування державними службовцями свого майбутнього життя, домінує модель «Зараз і тут», труднощі виникають при плануванні кар'єри, моделюванні траєкторії розвитку життєвих перспектив і т. ін.

Аналіз результатів діагностики особистості на мотивацію до успіху (за Т. Елерсом) показав, що державні службовці, які помірно і сильно орієнтовані на успіх, вважають за краще середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація державних службовців до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: за сильної мотивації до успіху

надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху.

До того ж, державним службовцям, мотивованих на успіх у професійній діяльності в умовах глобалізації і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. Ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють у нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотивацію до успіху – досягненню мети.

За другим показником – наявність у державних службовців професійних мотивів на консолідацію управлінських зусиль щодо попередження/запобігання деструктивним явищам глобалізації на засадах корпоративної соціальної відповідальності та крос-культурного менеджменту – високий рівень було зафіксовано у 5,2% державних службовців; достатній – у 20,2%; низький – у 45,2%; незадовільний – у 29,4%.

При оцінці державними службовцями необхідності здійснення професійної діяльності в умовах глобалізації на засадах корпоративної соціальної відповідальності та крос-культурного менеджменту, більшість (54%) оцінила таку необхідність у 8-9 балів, 19% – у 5-7 балів; 21% – у 3-6 балів. Це свідчить про розуміння актуальності проблеми та позитивне ставлення щодо запровадження у професійну діяльність принципів корпоративної соціальної відповідальності та крос-культурного менеджменту. Визначаючи рівень впливу на здійснення державними службовцями професійної діяльності в умовах глобалізації основних принципів корпоративної соціальної відповідальності, що зазначені у Стандарті ISO-26000 «Керівництво з соціальної відповідальності», респонденти відзначили найбільшу важливість принципів за такою послідовністю:

- 1) права людини;
- 2) етична поведінка;
- 3) взаємодія з заінтересованими сторонами;
- 4) правові норми;
- 5) міжнародні норми;
- 6) прозорість;
- 7) підзвітність.

На наш погляд, за таким ранжуванням, коли принципи «прозорість» і «підзвітність» на останньому місці, можна говорити про невмотивованість більшості державних службовців до роботи у відкритих організаційних системах. Модель партнерства, яка потребує високого рівня відповідальності, не є пріоритетною для сучасних державних службовців в Україні. За третім показником – усвідомлення державними службовцями перспектив розвитку українського суспільства в умовах глобалізації через реалізацію спільних з громадськими організаціями екосоціокультурних проектів і програм – лише у 4,2% державних службовців засвідчено високий рівень; достатній – у 21%; низький – у 54,7%; незадовільний – у 20,1%.

Так, якісна оцінка отриманих даних дозволяє констатувати наступне. Переважна більшість (75%) державних службовців вважають, що громадські організації повинні брати участь у державно-гро-

мадському управлінні суспільним розвитком. На шкалі семантичної диференціації це відзначалося у межах від 5 до 10 балів. Вразила низька оцінка (від 1 до 5 балів) ствердження про те, що громадські організації сприяють підвищенню якості державно-управлінських послуг, які надають державна установа, організація, підприємство. 65% респондентів вважають, що громадські організації майже не беруть участі у вирішенні проблем глобальної екологічної кризи (на шкалі семантичної диференціації відмічено від 1 до 4 балів). У своїх коментарях державні службовці зазначали наприклад:

– «На сьогоднішній день державний службовець не володіє достатніми знаннями та навичками щодо залучення громадських організацій до діяльності органів державного управління. Тому він не бачить у громадських організаціях партнера, спроби допомогти в наданні якісних державно-управлінських послуг»;

– «Громадські організації займаються своїми справами: пошуками коштів для існування, лобіюванням своїх інтересів у державі. Для виховання екологічної культури, громадянської позиції у них або не має бажання, або не вистачає часу»;

– «Ознакою державно-громадського управління є поява горизонтальних управлінських структур у вигляді піклувальних рад, громадських рад при обласних державних адміністраціях, асоціацій, громадських фондів тощо. Громадські організації і влада спільними зусиллями можуть досягти успіху у розвитку не тільки місцевого або регіонального рівня, а й національного, міжнародного, плануючи спільну діяльність, розробляючи проекти, розвиваючи фандрайзингову діяльність, залучаючи всі сектори до співпраці задля ефективного функціонування».

– Рівень впливу громадських організацій на діяльність органів влади 70% державних службовців визначили як низький. Вони зазначають, що це пов'язано з небажанням співпрацювати та нерозумінням користі від співпраці з боку громадських організацій, недостатньою інформованістю державних службовців про наявність та діяльність громадських організацій в певному регіоні.

Опитування також показало, що 64% державних службовців вважають, що результати діяльності державної установи напряму не залежать від спільної роботи з громадськими організаціями, а здебільшого від таких чинників, як особисті організаторські та фахові здібності державного службовця, фахова підготовка і т. ін.

Діагностика рівня розуміння потреби запровадження у роботу органів влади сумісних проектів з громадськими організаціями виявила наступне. 37% респондентів вважають, що запровадження у роботу державних установ сумісних проектів з громадськими організаціями сприяє модернізації всіх сфер життя суспільства, створює його позитивний імідж. Але ця ж категорія державних службовців рідко бере участь у сумісних проектах з громадськими організаціями. У своїх коментарях вони зазначали наприклад:

– «Громадські організації мало цікавляться соціально-екологічними проблемами. Вони шукають спільні проекти з бізнесом, політиками для того

щоб заробляти гроші для своєї організації»;

– «Для державного службовця спільні проекти з громадськими організаціями – це спосіб розвитку творчості, самостійності, прагнення до створення позитивного іміджу влади за допомогою креативних дій і операцій у процесі створення конкретного продукту – проекту» і т. ін.

Як свідчать результати дослідження, державні службовці не бачать у громадських організаціях стратегічних партнерів.

Це негативно впливає на роботу державних установ, тому що спільна діяльність з громадськими організаціями може бути спрямована на розробку, прийняття й реалізацію системних екологічних і соціальних рішень щодо зміни зовнішнього й внутрішнього середовища, що забезпечує підвищення ролі влади в розвитку, навчанні й вихованні екологічної культури, екоосвідомості; самовизначення й самореалізацію українських громадян у соціальному середовищі; оновлення сутності, змісту, форм і методів управлінської діяльності з урахуванням соціального замовлення; залучення зовнішніх ресурсів і засобів забезпечення якісної реалізації екосоціокультурних та інших програм; оперативний обмін інформаційними потоками; позиціонування й створення іміджу установи, формування й підвищення культури в суспільстві.

В коментарях державних службовців щодо їх особистого ставлення до запровадження у роботу державної установи сумісних проектів з громадськими організаціями, наприклад, зазначалося: «Саме державні службовці мають стати ініціаторами модернізації всіх сторін життя в умовах глобалізації за допомогою активного використання потенціалу проектних технологій.

У руках кваліфікованого управлінця – це потужний ресурс, здатний забезпечити якісну зміну управлінського процесу, створити для державної установи конкурентні переваги, забезпечити умови для залучення нових талановитих управлінців, компетентних в управлінні проектами».

Аналіз усвідомлення державними службовцями перспектив розвитку державних установ через реалізацію спільних проектів з громадськими організаціями показав наступне.

Державні службовці (41,3%) відзначили, що спільні проекти з громадськими організаціями забезпечать перспективний розвиток суспільства. 23,9% респондентів зазначили, що спільні проекти допоможуть забезпечити самовизначення щодо життя в умовах глобальної екологічної кризи. Однак державні службовці не бачать громадські організації як ресурс забезпечення конкурентоспроможності влади на ринку державно-управлінських послуг та створення ситуації успіху.

У своїх коментарях державні службовці зазначали наприклад:

– «Спільна проектна діяльність владних структур і громадської організації – одна з найперспективніших складових суспільного розвитку»;

– «Завдяки участі у спільних проектах державним службовцям вдається сформувати чи вдосконалити такі групи особистісних якостей, як уміння розуміти в людях; морально-комунікативні якості; лідерські якості; уміння спиратися на колектив.

Наявність цих якостей робить державного службовця більш привабливим, близьким і зрозумілим людям, зміцнює його статус у системі міжособистісних стосунків, сприяє професійному та особистісному зростанню.

Участь у проектах допомагає йому знайти та вдосконалити себе, пізнати свої можливості, проявити творчість, розвинути здібності і впевненість у собі, навчитися презентувати себе і здобутки влади перед громадськістю, відчути себе керівником та членом команди»;

– «Реалізація проектів створює у владних структурах і громадських організаціях ситуацію успіху. Саме завдяки участі в суспільно корисних і громадських проектах державний службовець набуває вміння співпраці, здійснюється бажання досягти спільного успіху, а найголовніше – долати труднощі, а в умовах глобалізації це найважлива професійна якість для управління».

Кількісний та якісний аналіз результатів дає підстави зробити висновок, що більшість державних службовців виявляють байдуже ставлення до сумісних проектів з громадськими організаціями.

Проявом цього є низький рівень усвідомлення ними сутності процесу співпраці як самостійного структурного компонента управлінської діяльності, особистісної та суспільної значущості ефективної реалізації сумісних проектів, нестійкий ситуативний інтерес та відсутність прагнення залучення громадських організацій до діяльності влади.

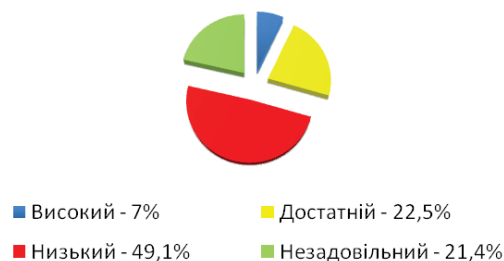


Рис. 2. Рівні сформованості мотиваційно-ціннісного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації.

Отже, узагальнюючі результати оцінювання рівнів сформованості мотиваційно-ціннісного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації ми дійшли висновку, що більшість державних службовців (49,1%) мають низький рівень сформованості вищезазначеного компонента; 21,4% – незадовільний; 22,5% – достатній; 7% – високий.

Унаочнено ці дані подані на рис. 2.

Висновки. Підводячи підсумки, зазначимо, що необхідно терміново запровадити тренінгові програми з формування мотиваційно-ціннісного компонента готовності державних службовців до професійної діяльності в умовах глобалізації. Доцільним є їх запровадження як у процесі фахової підготовки державних службовців, так і в системі перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб органів місцевого самовряду-

вання, керівників державних підприємств, установ і організацій.

Рецензент Дрешпак В.М. – д.держ.упр., проф.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Башкова Н.П. Самосознание человека как фактор здоровья / Н.П. Башкова // Тезисы докладов и выступлений IV Росс. философ. конгресса. – Т.4. – М.: Современ. тетради, 2005. – С.705-707.
2. Ваюра Д.М. Корпоративна соціальна відповідальність у системі корпоративного управління / Д.М. Ваюра // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 21.
3. Безверхнюк Т.М., Черномаз В.Ц., Шмаленко О.І. Соціальна ефективність корпоративного управління: сутність, основні складові та форми реалізації / Т.М. Безверхнюк, В.Ц. Черномаз, О.І. Шмаленко // Зб. наук. праць ДонДУУ: «Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами»: серія «Державне управління», Т. XII, Вип. 187. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 134-143.
4. Верещагина Л.А. Психология потребностей и мотивация персонала / Л.А. Верещагина, И.М. Карелина. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
5. Вихонский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О.С. Вихонский, А.И. Наумов. – М., 1995. – 308 с.
6. Головаха Е.И. Жизненные перспективы и ценностные ориентации личности / Е.И. Головаха // Психология личности в трудах отечественных психологов / Сост. и общ. ред. Л.В. Куликова. – С-Пб. : Питер, 2001. – С. 256-269.
7. Гуляс І.А. Життєва перспектива особистості як предмет теоретико-методологічного аналізу // Проблеми сучасної психології. – 2011. – Випуск 12. – С. 315-324.
8. Жуковська В.М. Соціальна відповідальність як напрям реалізації корпоративної стратегії розвитку / В.М. Жуковська // Фінанси України. – К.: 2009. – С.14-21.
9. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1977. – 357 с.