

Секция «Психология»

Психология поведения государственных служащих Украины

Щегорцова Виктория Николаевна

Аспирант

Харьковский региональный институт Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, Харьков, Украина

E-mail: vikkiua@mail.ru

Особое место в психологии личности занимает его внутренняя мотивация, то есть совокупность мотивов, которые побуждают к действию или бездействию и влияют на целеустремленность в достижении цели. Мотивацию рассматривают как внутреннее состояние человека, т.е. личностные характеристики индивидуума, как то стремление, желание, интерес работать. Так, российский исследователь проблем мотивации Н.Самоукина определяет мотивацию как внутреннюю энергию, которая включает активность человека в жизни и на работе [2, с. 10]. Другие исследователи придерживаются мнения, что мотивация - это сложное психологическое явление, которое определяет поведение человека в трудовой деятельности, то есть это те побуждения, которые направляют поведение человека и определяют интенсивность его усилий на достижение намеченных целей [1, с. 16]. Мотив - это то, что побуждает человека к деятельности для удовлетворения определенной потребности и предоставляет этой деятельности смысловую значимость. Мотивы и потребности человека могут изменяться или терять актуальность, поэтому для постоянного поддержания мотивации на желаемом уровне руководство должно реагировать на эти изменения путем корректировки методов мотивации. Для руководителя любой организации важно знать мотивационную сферу своих подчиненных, их потребности, мотивы, интересы, ценности, так как это даст возможности понимания поведения подчиненного в трудовой деятельности, подобрать эффективные методы мотивации, профессионального развития. На государственную службу возложены задачи по внедрению в жизнь нормативно-правовых актов, выполнению функций государства, проведению реформ. Одним из способов достижения высокой эффективности работы органов государственной власти является эффективное управление персоналом государственной службы. Как известно, эффективный менеджмент государственных служащих неразрывно связан с психологией управления коллективом органов государственного управления. От знаний основ поведения личности, его мотивов, зависит правильность подбора методов управления. Для анализа мотивов поведения государственных служащих в профессиональной деятельности исследователями кафедры государственного управления был проведен экспертный опрос 100 государственных служащих Украины. Метод экспертного опроса позволяет решить следующие задачи, во-первых, оценить состояние системы мотивации труда и определить основные ее недостатки, а во-вторых, за счет определения проблем и недостатков существующей системы мотивации определить пути совершенствования. Проведение экспертной оценки требует прохождения следующих этапов: отбор экспертов, их опрос, обработка и анализ результатов опроса. Информация об основных мотивах вступления в должность позволяет руководителю выяснить, что работник стремится получить от своей профессиональной деятельности, чего он ждет и на что надеется в результате реализации своего трудового потенциала. Также, эта информация позволяет руководителю разработать систему

мотивации работника, ведь именно на базе основных мотивов человека вырабатываются методы его мотивации. Результаты экспертного опроса показали, что основным мотивом вступления на государственную службу является возможность карьерного роста (71 опрошенных выделили именно этот мотив), т.е. большинство государственных служащих поступают на государственную службу для того, чтобы сделать карьеру, и именно этого хотят, на это надеются при прохождении государственной службы. Итак, есть основания рекомендовать руководителям основное внимание при выработке системы управления персоналом уделять именно планированию и развития служебной карьеры государственного служащего. Значительное количество опрошенных считают государственную службу привлекательным местом работы через стабильную занятость (46 опрошенных), возможность быть причастным для общественно значимым делам (46 опрошенных), престиж работы в органах государственной власти (39 хорошее пенсионное обеспечение (26 опрошенных)). Низкий процент опрошенных (12) основным мотивом поступления на государственную службу «хорошее материальное обеспечение», объясняется низким материальным обеспечением сегодняшних чиновников (низкий уровень заработной платы). При этом, интересно отметить, что среди различных категорий государственных служащих наблюдается разные процента опрошенных, выбравших этот мотив. Так, среди руководителей высшего уровня - 18 среднего уровня - 50 значительным расхождением в размерах заработной платы рядовых сотрудников и руководителей высшего уровня. Интересны результаты опроса относительно прекращения государственной службы. На вопрос «Думали ли Вы о прекращении государственной службы?» 60 ответили «да» и указали причины. Причем самый высокий процент тех, кто думал о прекращении государственной службы, среди специалистов - 69 руководителей среднего уровня - 59 самый низкий - среди руководителей высшего уровня - 52 результаты относительно большого процента (более половины опрошенных) тех, кто думал об увольнении с государственной службы, свидетельствуют о том, что большинство государственных служащих не довольны прохождением государственной службы и способны ее прекратить, что, конечно, негативно отразится на деятельности государственной службы в целом. Опираясь на результаты экспертного опроса, можем сделать вывод относительно мотивов поступления на государственную службу в Украине, актуальных потребностей и мотивов государственных служащих, уровня удовлетворенности критериям происхождения государственной службы, основных причин увольнения государственных служащих. Данная информация позволила выяснить основные причины слабой мотивации труда и наметить приоритетные направления повышения мотивации труда государственных служащих Украины.

Литература

1. Магура М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова. – М. : Журнал «Управление персоналом», 2007. – 656 с.
2. Самоукина Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. Самоукина. – М. : Вершина, 2008. – 224с.