

УДК 331.101.3

Бондар Віталій Дмитрович,*старший викладач кафедри документознавства та інформаційної діяльності Національного університету «Острозька академія», м. Острог*

СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті аналізується мотивація державних службовців на основі проведеного соціологічного дослідження. Визначено основні потреби державних службовців. З'ясовано, які мотиви є визначальними в їхній роботі.

Ключові слова: мотивація, стимули, мотив, потреба, соціологічне дослідження.

В статье анализируется мотивация государственных служащих на основе проведенного социологического исследования. Определены основные потребности государственных служащих. Выяснено, какие мотивы являются определяющими в их работе.

Ключевые слова: мотивация, стимулы, мотив, потребность, социологическое исследование.

In the article motivation of public servants is analyzed on the basis of undertaken a sociological study. The basic necessities of civil servants are certain. What reasons are found out it are mains in their work.

Keywords: motivation, stimuli, reason, necessity, sociological research.

Постановка проблеми. На сьогодні важливим чинником є дослідження управлінських процесів у державній службі. Важливе місце при дослідженні цих процесів відіграє соціологічне дослідження. Використання соціологічних досліджень дає змогу зібрати актуальну й необхідну інформацію для аналізу діяльності державних службовців. Соціологічне дослідження є важливою складовою мотиваційного моніторингу і повинно проводитись регулярно серед державних службовців різних рангів. Воно допоможе виявити про-

блеми і потреби наших управлінців, а знання цих проблем і їхнє усунення, а також реалізація цих потреб сприятимуть підвищенню ефективності діяльності органів державного управління.

Метою статті є аналіз мотивації праці державних службовців Рівненської області за допомогою соціологічного дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для кращого вивчення реалізації мотивації в управлінській сфері нами було проведено соціологічне дослідження. Його метою було виявлення ставлення державних службовців до матеріального та морального стимулювання трудової діяльності та визначення впливу мотивації праці на зростання ефективності управлінського процесу.

Для реалізації мети дослідження було поставлено такі завдання:

- визначити взаємозв'язок матеріальної та нематеріальної мотивації;
- з'ясувати, які мотиви в діяльності державних службовців є домінуючими;
- визначити основні потреби, які є найважливішими для державних службовців.

Об'єктом нашого дослідження стали державні службовці міст Дубно, Острог (міста обласного підпорядкування в Рівненській області) Рівненської області. Соціологічне опитування було проведено у два етапи. Перший етап відбувся восени 2006 року, а другий – весною 2009 р. Це дало змогу простежити зміни, виявити тенденції, побачити сильні та слабкі сторони системи мотивації, що реалізується у державному управлінні.

Соціологічне дослідження проводилося шляхом роздаткового анкетування респондентів у межах генеральної вибірки – працівників апарату публічних служб. Дизайн вибірки пройшов 2 етапи конструювання. Спочатку було проведено кластерний відбір. Відповідно до нього, для дослідження було відібрано 2 групи респондентів. Респондентам була підготовлена анкета, яка містила 20 запитань, що безпосередньо стосувалися їхньої діяльності, та 4, які мали паспортний характер. Було запропоновано такі види запитань.

Запитання в анкеті за характером розбиті та такі блоки, як:

- матеріальне стимулювання;
- роль нематеріальних стимулів для службовців;
- взаємодія з керівником;
- взаємодія з колегами;
- ставлення до роботи;
- інші.

Для достовірності істинності відповідей респондентів було представлено і контрольні запитання (наприклад, 2 та 11; 7 та 14; 4 та

16), які в результаті довели, що опитувані давали правдиві відповіді.

У процесі соціологічного дослідження загальна кількість респондентів становила 220 чоловік у віці від 22 до 56 років. Досліджувані за віковими групами розділились так: 22–24 роки – 40 осіб (8,3%), 25–35 років – 62 особи (28,3%), 36–45 років – 55 осіб (25%), 46–55 років – 55 осіб (25%), 55 і більше – 7 осіб (3,3%). Тобто найбільша кількість учасників опитування перебуває у віковій групі 25–55 років – 117 осіб (78,3%).

За статтю учасники дослідження розподілились так: 154 жінки (70%) і 66 чоловіків (30%).

5-а категорія державних службовців є найчисленнішою в нашому дослідженні – 95 чоловік (43,3%), 6-а та 7-а категорії представлених у дослідженні державних службовців є майже рівнозначними 21,6 і 20% відповідно.

Аналіз соціологічних даних свідчить, що задоволених розміром свого заробітку дуже мало – 15 чол. (7% від загальної сукупності). Невелика частина працівників частково задоволена – 33 чол. (15% від загальної кількості). Більше половини – 172 чол. (78%) повністю або частково є не задоволені роботою і бажає покращення матеріального стимулювання своїх посад в нашій державі (див. таблицю 1).

Таблиця 1
Результати відповіді на запитання:
Задоволеність рівнем заробітку

Відповіді	Кількість	% до всіх
Задоволений	15	7
Швидше задоволений	33	15
Швидше незадоволений	44	20
Незадоволений	128	58

Результати соціологічного дослідження, що проводилось пізніше, засвідчують, що 60% опитаних заробітні платня не задовольняє повністю. Крім того, 80% респондентів зазначили, що змушені шукати додаткових джерел прибутку. Це окреслює основну проблему. Людина не може ефективно виконувати інтелектуальну роботу, коли її думки зайняті роздумами про те, яким чином забезпечити собі та своїй родині гідне існування.

Аналізуючи ці дані, можна простежити, що чим вищою є категорія, тим краще людина задоволена рівнем свого заробітку. Це можна пояснити тим, що рівень заробітку державних службовців цих категорій є дійсно вищим, і також тим, що ці респонденти є старші за віком, а отже, матеріальне стимулювання для них є менш важливим, ніж для інших державних службовців, рівень незадоволення яких розміром свого заробітку становить 78% опитаних.

Повертаючись до соціологічного дослідження, варто наголосити, що, на думку державних службовців, матеріальні чинники є найважливішими для 55% опитаних, 40% вважає, що важливими є нематеріальні стимули (див. таблицю 2).

Таблиця 2
Дієвість чинників у підвищенні мотивації
державних службовців

Чинники	Кількість	% до всіх
Матеріальні чинники	121	55
Нематеріальні чинники	88	40
Їх поєднання	7	3

Матеріальне стимулювання, на думку 55% від усіх респондентів, має значний вплив на підвищення ефективності праці державних службовців, також 60% респондентів вважають, що слід підвищити рівень матеріальної зацікавленості. Нематеріальна мотивація й ефективність праці мають прямий зв'язок згідно з думкою 40% опитаних, а нематеріальна мотивація у вигляді гарного колективу й хороших умов праці повинна бути нормою на думку 75% респондентів. Щодо мотивів, що впливають на ефективність праці, то можна виділити такі: мотив самоствердження (65% респондентів), мотив влади (45%), мотив процесу й змісту діяльності (57%).

Основні потреби, які визначили для себе опитані державні службовці і які, на їхню думку, є найважливішими:

Зарплата, яка повністю відповідає компетенції і досвіду – 84% респондентів.

Хороші умови праці: відсутність шуму, хороше освітлення – 75%.

Добрі стосунки з колегами – 67%.

Забезпечена пенсія і соціальні виплати – 67%.

Можливість для творчості та ініціативи – 64%.

Свобода організувати саме свою роботу – 58%.

Винагороди за заслуги – 54%.

Наявність деяких допоміжних переваг (службова машина, персональний телефон і тощо) – 54%.

Можливість широкого спілкування з колегами і цікавими людьми в процесі роботи – 47%.

Внутрішнє підвищення, просування по службі – 45%.

Певний авторитет в організації – 44%.

Керівник, який бере до уваги саме Вашу думку – 43%.

Таким чином, гроші серед факторів збільшення ефективності праці відіграють одну з вирішальних ролей і залишаються для більшості людей достатньо сильним чинником для посилення мотивації. Для підвищення ефективності державного управління в Україні потрібно покращити матеріальний стимул, який допоможе краще мотивувати службовців. Висока заробітна плата, справедливе преміювання, пільги, які підтверджені законодавчою базою, приведуть до покращення якості управлінської діяльності в нашій державі, і це, у свою чергу, викличе в людей підвищення довіри до влади.

Оплата праці як складова мотиваційного механізму в контексті забезпечення мотивації працівників відіграє важливу роль. Потреба в грошах для вітчизняних державних управлінців буде зростати до певної межі, і ця межа залежить від рівня життя. З часом роль грошей зменшиться і як мотиваційний фактор вони відіграватимуть меншу роль.

Соціологічне дослідження засвідчує, що мотив самоствердження повністю реалізовується у 65% досліджуваних, ще 18,3% не зовсім задоволені своїм самоствердженням, а 10% взагалі ним незадоволені.

Враховуючи реалії сьогодення, це визначення є вичерпним, якщо говорити про керівників 1–3 рангів, в яких дуже сильно розвинений цей мотив, хоча право на державну службу і можливість реалізувати свій потяг до влади має кожний громадянин України. Хоча потяг до влади несе і певний негатив, адже якщо влада в ієрархії мотивів управлінця посідає провідне місце, то людина схильна багато працювати не для саморозвитку або задоволення своїх пізнавальних потреб, а заради впливу на людей або колектив. Керівника може спонукати до діяльності не прагнення принести користь суспільству або колективу, не почуття відповідальності, а мотив влади, тоді всі її дії будуть спрямовані на те, щоб утримати або здобути ще більшу владу, і це становить як для справи, так і для структури, яку він очолює, велику небезпеку.

Аналіз соціологічного дослідження показує, що дуже важливим чинником у мотиваційному комплексі державного службовця є мотив влади, який можна реалізувати шляхом кар'єрного просування. Задоволені своїм нинішнім кар'єрним становищем 99 респондентів (45% від усіх опитаних), близько 55% є повністю або частково незадоволені і прагнуть до реалізації мотиву влади.

Повторне соціологічне дослідження виявило, що можливості кар'єрного просування 50% службовців оцінили як досить непогані, хоча 4% їхніх колег не погоджуються і вважають, що така перспектива відсутня. 34% службовців зазначили, що задоволені власним самоствердженням у колективі, що свідчить про те, що у цих осіб реалізована потреба приналежності і причетності. Але на відміну від них, 32% лише частково задоволені своїм самоствердженням в колективі, а 22% їхніх колег взагалі не задоволені. Це свідчить про те, що керівнику треба більше працювати над покращенням взаємодії працівників у колективі.

Аналізуючи дані, можна зробити висновок, що чим вищою є категорія, тим краще людина задоволена своїм рівнем кар'єрного розвитку. Це можна пояснити тим, що людина частково реалізувала мотив влади і також за уже проведеним аналізом ці респонденти є старші за віком, а отже, для них мотив влади є менш важливим, ніж для інших державних службовців, рівень незадоволення яких розміром свого заробітку становить 55% опитаних.

Ці дані стверджують про те, що значна частина (46% від усіх опитаних) не бачить перспектив у своїй подальшій кар'єрі, близько 27% вважають, що ця можливість є непоганою або дуже високою, 27% опитаних дають відповідь, що це важко оцінити однозначно.

Певним запобіжним заходом щодо послаблення корупції в управлінській сфері є процес і зміст досягнення в роботі. Процес і зміст досягнення полягає в тому, що управлінець отримує задоволення від своєї діяльності, що змушує його ще активніше працювати. У даному випадку цей мотив спрацьовує, коли є певний базис, тобто хороше матеріальне стимулювання і задоволення своїх соціальних потреб. Також інтерес до процесу і змісту діяльності реалізовується тоді, коли людина за змістом свого характеру є «трудоголіком». На думку дослідника С. Занюка, зміст діяльності під час актуалізації процесуально-змістового мотиву полягає в самій діяльності (процес і зміст діяльності є тим фактором, який спонукає людину проявити фізичну й інтелектуальну активність) [1, 20].

Ще одним важливим поштовхом до підвищення ефективності діяльності управлінців є мотив досягнення. Його зміст полягає в

бажанні досягти високих результатів і майстерності у своїй професійній діяльності. Якщо в державного службовця цей мотив є нерезалізованим, але в нього хороші результати роботи, керівництву слід забезпечити позитивний зворотний зв'язок.

На думку американської дослідниці Н. Стівенсон, це не обов'язково повинна бути висока похвала. Цей зв'язок виражається й більш помірно [2, 199].

Для того щоб посилити мотив досягнення у працівників апарату державного управління, необхідно винагороджувати це досягнення. Формою такої винагороди є заохочення, яке може мати як матеріальну, так і нематеріальну форму.

При аналізі соціологічних даних помічено, що при виконанні своїх службових обов'язків для державних службовців пріоритетними виявилися наступні стимулюючі мотиви професійної діяльності: визнання результатів роботи 40%, успішне завершення завдання 20% та можливість творчого і ділового росту 30%.

Аналіз соціологічного дослідження свідчить, що повністю або частково незадоволені рівнем соціальної захищеності 86% респондентів, що, безперечно, впливає на їхню мотивацію до роботи. Лише близько 14% задоволені соціальною захищеністю, яка забезпечується державним управлінням.

Для реалізації цих мотивів необхідні певні умови. Такими умовами є: по-перше, загальна соціальна ситуація; по-друге, роль професійного середовища, яке визначає ідеали, норми та надає психологічну підтримку; по-третє, сім'я та найближче оточення.

Зрозуміло, що ці соціально-психологічні умови впливають на ймовірність успіху професійної діяльності особистості. Крім того, від них залежить реалізація особистістю своїх можливостей у професійній діяльності. Кожна епоха задає межу і спосіб самореалізації індивіда, визначає психологічне обличчя успішного суб'єкта діяльності, його ціннісні орієнтації. Суб'єктові, професійна діяльність якого відрізняється за фактором успішності-неуспішності, властиве певне сприймання себе, своєї належності до діяльності, ставлення до себе як до суб'єкта діяльності і наявність (відсутність) прагнення до досконалості [3, 128].

Наступним нематеріальним чинником є взаємодія працівника з керівником. 32% службовців не задоволені діями керівника стосовно них, 52% задоволені частково і лише 16% опитаних повністю задоволені. 22% службовців вважають, що мотивація їхніми керівниками організована добре, 14% вважають її незадовільною. Для 10% цей показник дорівнює оцінці 7 (за 10-бальною шкалою), для 18%

– 6 балів, для 28% – 4 балам. Крім того, 12% опитаних впевнені, що краще б управляли від свого керівника, 32% думають, що це також їм було під силу. 40% їхніх колег вважають, що вони б не справилися з цим завданням і лише 16% службовців повністю задоволені управлінською діяльністю свого керівника.

Соціологічне дослідження засвідчило, що моральна винагорода навіть у складних економічних умовах є важливою, і дуже часто, поруч з матеріальною винагородою, вона повною мірою викликає задоволення і мотивує працівників до продуктивної й ефективної діяльності. Тому безпосередні керівники повинні створювати такі ситуації, які б дозволяли працівникам задовольняти зазначені прагнення і потреби, тим самим вони будуть працювати і на досягнення цілей державної служби загалом, і конкретного органу державної влади зокрема.

Провівши соціологічне дослідження, ми підтвердили гіпотезу про прямий зв'язок між мотивацією працівників й ефективністю праці. Значний відсоток респондентів підтвердив похідну гіпотезу про те, що нематеріальна мотивація є важливою умовою для державних службовців, і застосування нематеріальних заходів мотивації, разом із матеріальним стимулюванням, дає найбільш сильний ефект. Соціологічна похибка вибірки дослідження становила 1,5% і перебуває в межах допустимої помилки.

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що мотивація – процес стимулювання працівників до діяльності, і цей процес включає різні методи і способи та види мотивації. Згідно з результатами проведеного соціологічного дослідження, при виконанні своїх службових обов'язків для державних службовців пріоритетними виявилися наступні стимулюючі мотиви професійної діяльності: визнання результатів роботи, успішне завершення завдання та можливість творчого і кар'єрного росту. Соціологічне дослідження засвідчило тісний взаємозв'язок між мотиваційними факторами і ефективністю праці опитаних державних службовців.

Література:

1. Занюк С. Психологія мотивації [Текст] : навчальний посібник / С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
2. Стивенсон Н. Как мотивировать людей [Текст] / Н. Стивенсон ; пер. с англ. – М. : Олимп-Бизнес, 2002. – 236 с.
3. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога [Текст] : монографія / Ж. П. Вірна. – Луцьк : Вежа, 2003. – 319 с.