

*ЛАХИЖА М. І., доктор наук з державного управління, професор
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка
Україна, м. Полтава*

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Аналіз проблематики мотивації державних службовців до підвищення рівня професійної компетентності свідчить про її актуальність та нерозробленість. Відтак необхідним є вивчення вузлових проблем та вироблення пропозицій на основі комплексного підходу.

Мотивація (сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають державного службовця до діяльності) характеризується як один із найважливіших чинників підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Водночас, спроба розглянути питання мотивації освіти та самоосвіти державних службовців здійснена лише у кількох публікаціях українських авторів (А. Вишневський, Т. Мотренко, В. Сороко, О. Хмельницька, В. Щегорцова та інші). Компетентність розглядається ними як вимірюване вміння, здатність, знання або поведінкова характеристика, необхідна для успішного виконання певної роботи [1, с. 39]. Наголошується, що компетентність – головна цінність, на якій базується сучасне управління персоналом на державній службі в розвинених країнах.

Алгоритм нашого дослідження охоплює аналіз праць українських та зарубіжних учених, нормативно-правових актів, практики організації державної служби та системи навчання і підвищення кваліфікації держслужбовців, а також – вивчення думки державних службовців та керівників органів влади Полтавської області у процесі соціального дослідження. За результатами опитування встановлено, що освітній фактор усвідомлюється державними службовцями як один із пріоритетних при удосконаленні діяльності органів влади, проте відзначено відсутність мотивації. Серед основних причин демотивації є низька заробітна плата.

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців розглядається нами як особливо актуальне завдання в

умовах глобалізації, євроінтеграції та посткомуністичної трансформації суспільства і влади. Слід відзначити широкомасштабне впровадження в педагогічній практиці різних країн компетентнісно орієнтованої освіти. Підтвердженням цьому є вивчений нами досвід підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців у посткомуністичних країнах.

В Україні помітною є еволюція підходів до проблематики удосконалення рівня професійної компетентності державних службовців з урахуванням європейської практики, що знайшло відображення у новому Закону України «Про державну службу» (2011 р.), який так і не уведено в дію.

Водночас, проблема мотивації в освітній сфері залишається поза увагою законодавців. Аналіз свідчить, що протягом тривалого періоду в Україні відбувалася, а останнім часом посилилася, демотивація державних службовців як до праці, так і до підвищення рівня професійної компетентності, що проявилось, зокрема, у зниженні іміджу державної служби, замороженні рівня заробітної плати, відміні пільг при виході на пенсію та її зниженні тощо. Наслідком політизації, демотивації та дестабілізації державної служби стали високий рівень плинності кадрів, що в свою чергу посилює необхідність у навчанні та підвищенні кваліфікації державних службовців.

Отже, практика підтверджує важливість комплексу мотиваційних заходів: врахування необхідності мотивації як держслужбовців, так і системи державного управління та системи науки й освіти. Не лише доцільною, але й необхідною видається державна підтримка освітніх закладів у напрямі впровадження сучасних технологій навчання. Важливим є забезпечення для державного службовця вибору форми підвищення рівня своєї професійної компетентності, включаючи можливість компенсації оплати за контрактною формою навчання за умови, що воно відповідає вимогам профілю професійної компетентності посади. Необхідними є зростання питомої ваги інтерактивних форм навчання, оптимізація змісту навчальних програм, чітке спрямування навчального процесу на покращення якості трудової діяльності, створення позитивної атмосфери навчального спілкування, неперервність і послідовність курсового навчання тощо. Процес підвищення кваліфікації має здійснюватися з урахуванням перспектив розвитку та потреб у службовій кар'єрі державного службовця. Українськими вченими (В. Міляєва та інші) відзначається також важливість психологічного чинника навчання

держслужбовців. Слід врахувати зауваження М. Ярмистого, що в сучасних умовах розвитку державної служби проходить психологічна переорієнтація службовців, де соціальна компетенція, як основна умова їх діяльності з визначальним мотивом – «бажання принести користь суспільству і людям» – узгоджується з мотивами власної реалізації в системі державної служби та з прагматичним підходом зробити кар'єру [2].

Важливо враховувати, що можливість постійного підвищення рівня кваліфікації вже сама по собі є мотивацією при виборі професії, але стати постійним фактором вона може лише за умов наявності інших – матеріальних, фінансових, психологічних тощо чинників. Тому першочерговою є, на наш погляд, необхідність посилення іміджу професії державного службовця та забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вишневський А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби / А. Вишневський, О. Хмельницька // Вісник державної служби України. – 2004. – № 8. – С. 39–44.
2. Ярмистий М. Мотиваційні аспекти діяльності державних службовців [Електронний ресурс] / М. Ярмистий. – Режим доступу: <http://www.cppk.cv.ua/124.php>