

МОТИВАЦІЙНІ КОНЦЕПЦІЇ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Анотація. Проаналізовано мотиваційні концепції публічного адміністрування та запропоновано рекомендації для забезпечення удосконалення роботи публічних службовців.

Аннотация. Проанализированы мотивационные концепции публичного администрирования и предложены рекомендации для обеспечения совершенствования работы публичных служащих.

Annotation. The motivational concepts of public administration have been analyzed and recommendations for improving the work of public servants have been provided.

Ключові слова: мотивація, публічне адміністрування, модель.

У сучасних умовах глобалізація та інтенсивний розвиток світової економіки задають стандарти, яким має відповідати будь-яка держава, що претендує на гідне місце в світовому співтоваристві, що, у свою чергу, вимагає також зміни самої суті публічного адміністрування. Однак необхідно зазначити, що ця система в Україні не зазнала серйозних змін і не достатньою мірою відповідає потребам нової структури української соціально орієнтованої ринкової економіки. Нові умови висувають більш високі вимоги до компетентності, кваліфікації і професіоналізму адміністративного апарату і самої структури публічного адміністрування.

Система публічної служби не може бути ефективною, якщо у ній не зацікавлені самі службовці, а якщо чиновники неефективні, некомпетентні й погано мотивовані, тоді масштабні кризи у державі стають практично неминучими. Отже, дослідження мотиваційних концепцій публічного адміністрування є актуальним.

Теоретичні та методичні основи мотивації персоналу знайшли відображення у роботах таких вчених, як С. Адамс, К. Альдерфер, Д. Богиня, В. Врум, Ф. Герцберг, М. Дороніна, Е. Лоулер, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, К. Платонов, Л. Портер, Дж. Перрі, М. Семікіна, Е. Хондекхем та ін. Віддаючи належне науковій і практичній значущості праць вищезгаданих авторів, необхідно зазначити, що неоднозначність процесу мотивації у сфері публічної служби, його постійна трансформація і залежність від зовнішніх факторів обумовлюють необхідність його перманентного дослідження для вирішення теоретичних та прикладних проблем мотивації і стимулювання трудової діяльності публічних службовців.

Метою роботи є дослідження мотиваційних концепцій публічного адміністрування та їх функціональна адаптація до потреб публічної служби.

Сучасна парадигма публічного адміністрування формувалась під впливом різних наукових течій. Найбільший вплив справила концепція раціональної бюрократії М. Вебера, відповідно до якої ідеальна бюрократія раціональна, високопрофесійна і аполітична. Бюрократ, згідно з даною теорією, не повинен бути прислужником керівників і зобов'язаний працювати, керуючись інтересами справи, незалежно від зміни влади. Основним мотивом високоефективної роботи публічного службовця М. Вебер вважав почуття влади: "Навіть на формально скромних посадах свідомість впливу на людей, участі у владі над ними, але в першу чергу – почуття того, що і ти тримаєш у руках нерв історично важливого процесу, – здатне підняти професійного політика вище рівня повсякденності" [1, с. 689].

Пріоритетними в концепції менеджереалізму є раціональні й утилітаристські аспекти мотивації праці, що певним чином акцентувало увагу на необхідності довести стимулювання на публічній службі до рівня приватного сектора. Даний підхід був доповнений етичними імперативами концепції "ефективне управління" (Good Governance). Отже, прозорість, реагування на потреби громадян, партисипативність, орієнтованість на справедливість, інклюзивність, результативність і дієвість, відповідальність, підзвітність громадськості – основні вимоги до публічних службовців відповідно до концепції менеджереалізму і "ефективного управління".

Аналіз сучасних уявлень про публічне адміністрування дозволяє виділити концепцію "мотивація служіння суспільству" (Public service motivation, PSM) [2, с. 56–79], яка орієнтується на мотиваційні сили, що спонукають приватних осіб на безкорисне виконання значущих суспільних завдань в інтересах держави та відповідно до якої публічній службі, як соціальному інституту, іманентно властиві такі цінності, як: неупередженість, справедливість, прозорість, відповідальність, чесність, дотримання закону, прихильність демократії і служіння суспільству.

Проведений аналіз дозволив виявити, що в даний час існує протиріччя між метою, завданнями, які стоять перед публічною службою, і актуальною структурою мотивації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що потребує зміни мотиваційного профілю публічних службовців відповідно до пріоритетних напрямів розвитку публічного адміністрування. Тобто сучасна модель управління персоналом має визначити, якою має бути поведінка працівника, щоб організація стала ефективнішою, отже, необхідно забезпечити встановлення конгруентності між особистісними характеристиками публічного службовця та соціальною місією публічної служби.

Досягти цієї мети можна за умови активного використання певних кадрових технологій, а саме відбору та оцінки персоналу. У процесі відбору претендентів на посаду публічної служби в ході співбесіди необхідно виявляти відповідні ціннісні орієнтації (відношення до виборів, участі в діяльності партій, громадських організацій, соціально значущих проектах, роботі в органах студентського самоврядування тощо). Необхідно переглянути і

виявляються за допомогою формального аналізу виконання певних завдань, оскільки в такій системі оцінки не враховуються аспекти, безпосередньо не пов'язані із завданням, але асоційовані з публічною службою поведінки. Так, додатково в систему оцінки можна включати такі характеристики компетентнісного профілю – чесність, відкритість, вміння працювати в команді, відповідальність перед громадянами, економність у використанні ресурсів, співробітництво, прагнення до безперервного саморозвитку та поліпшення роботи, надійність тощо.

Таким чином, підвищення ефективності публічної служби можливе за допомогою формування механізмів управління персоналом на основі цінностей, іманентно властивих публічній службі як соціальному інституту.

Література: 1. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 809 с. 2. Perry J. Motivation in Public Management. The call of Public Service / J. Perry, A. Hondeghem. – Oxford : Oxford University Press, 2008. – 352 p.