

Сторожук О.В.

кандидат економічних наук, доцент

Студін С.Є.

здобувачка вищої освіти на другому (магістерському) рівні,
спеціальність D4 «Публічне управління та адміністрування», гр. ПА-25мз
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ДОБРОЧЕСНОСТІ

Мотивація державних службовців є провідним елементом ефективного функціонування системи публічного управління, адже саме внутрішні стимули працівників визначають рівень їх залученості, відповідальності та професійної відданості. Державна служба ґрунтується на соціальній відповідальності та доброчесності, що забезпечують успіх змін у суспільстві через формування довіри громадян і підвищення ефективності управління. Ці принципи виступають ключовими точками впливу на розвиток етичної культури та професіоналізму державних службовців. Отже, мотиваційні чинники у державній службі мають бути не лише інструментом стимулювання продуктивності, а й засобом утвердження соціальної відповідальності та доброчесності як базових цінностей публічного управління. Саме поєднання професійної компетентності, моральності і свідомої мотивації створює основу для формування ефективною, прозорою та справедливою системи державного управління.

Багато українських дослідників вивчають різні аспекти мотивації праці державних службовців. Так, науковці Герасименко О.В., Лазорко Л.П., Калагурка С.Т. у своїй статті аргументовано доводять, що мотивація забезпечує належну діяльність та сприяє професійному вдосконаленню державних службовців [1]. Тараніч О.І., Вісіцька Д.О. вивчають мотивацію державних службовців у системі адміністративного менеджменту [4]. Наукові надбання зазначених авторів, безумовно, є цінними для теорії і практики публічного управління.

Сучасний етап розвитку публічного управління характеризується активним впровадженням цифрових технологій, що докорінно змінює підходи до організації державної служби та формує нові вимоги до професійної мотивації службовців. Цифровізація державних послуг, а саме, електронні реєстраційні системи, онлайн-платформи для подачі заяв, системи електронного документообігу тощо, не лише підвищує ефективність управління, а й вимагає від державних службовців високого рівня цифрової грамотності, соціальної відповідальності, доброчесності та професійної етики.

Згідно з дослідженнями Максименцевої Н.О. та Максименцева М.Г., використання штучного інтелекту в публічному управлінні дозволяє автоматизувати рутинні процеси та підвищити точність управлінських рішень [3]. Водночас це створює потребу в нових мотиваційних підходах, адже державні службовці повинні не лише опанувати сучасні технології, але й усвідомлювати етичну відповідальність за збереження персональних даних, прозорість алгоритмів і довіру громадян до цифрових систем. Крім того, інноваційні підходи, такі як моделі відкритого уряду, партнерство з приватним сектором і залучення громадян до зворотного зв'язку, розширюють поле професійної діяльності державних службовців. За спостереженнями Круглова В. В. та Терещенка Д. А., інновації у сфері публічного управління охоплюють як технологічні зміни (використання штучного інтелекту), так і соціальні інновації, спрямовані на покращення комунікації між владою та громадянами [2]. Такі зміни посилюють внутрішню мотивацію державних службовців, оскільки вони бачать реальні результати своєї праці в підвищенні довіри суспільства до державних інституцій.

На нашу думку, сьогодні система мотивації державних службовців має бути

спрямована не лише на матеріальні стимули, а й на розвиток соціальної відповідальності, моральної стійкості та доброчесності (табл. 1). Саме це поєднання формує нову культуру державної служби, в основі якої є відкритість, ефективність, дотримання етичних принципів.

Таблиця 1 – Мотиваційні чинники професійної діяльності державних службовців у контексті соціальної відповідальності та доброчесності

Мотиваційні чинники	Зв'язок із соціальною відповідальністю	Вплив на розвиток доброчесності
Справедлива та прозора оплата праці	Забезпечує почуття соціальної справедливості, формує довіру до системи державного управління.	Знижує ризик корупційних проявів, підвищує моральну стійкість службовців.
Кар'єрне зростання та професійний розвиток	Сприяє формуванню усвідомлення власної ролі у розвитку держави, стимулює відповідальність за результати праці.	Підтримує прагнення діяти чесно й відкрито, адже кар'єрний успіх залежить від репутації та професійності.
Соціальна захищеність і гарантії	Підвищує відчуття стабільності, впевненості у завтрашньому дні, що сприяє служінню суспільству.	Підвищує етичність поведінки державних службовців.
Об'єктивна оцінка професійних досягнень	Формує культуру підзвітності, де кожен відповідає за результат.	Підсилює чесність, відкритість і відповідальність у виконанні обов'язків.
Позитивний морально-психологічний клімат у колективі	Підтримує етичну взаємодію, взаємоповагу та колективну відповідальність.	Запобігає проявам нечесності, стимулює доброзичливість і відкритість.
Почуття належності до колективу та державної служби	Розвиває командний дух, відповідальність перед громадою.	Зміцнює етичну поведінку, знижує толерантність до корупції.

Джерело: складено авторами

Отже, сучасна система мотивації державних службовців має базуватися на принципах етичного лідерства та підвищеної соціальної свідомості, що забезпечує формування нової культури публічного управління. Поєднання моральних цінностей, професійної компетентності та технологічних інновацій сприяє зростанню довіри громадян до державних інституцій. Таким чином, етичне лідерство виступає першорядним чинником підвищення соціальної відповідальності та ефективності діяльності державної служби.

Література:

1. Герасименко О.В., Лазорко Л.П., Калагурка С.Т. Особливості мотиваційної філософії державних службовців в Україні. Економіка і суспільство. 2018. № 19. С. 128-133. https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/20.pdf
2. Круглов В. В., Терещенко Д. А. Інновації в системі державного управління. Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер. : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. 2023. № 2. С. 74-79. DOI: <https://doi.org/10.20998/2227-6890.2023.2.13>
3. Максименцева Н. О., Максименцев М. Г. Штучний інтелект у публічному управлінні: переваги цифрових технологій та загрози суверенному інформаційному простору. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2024. № 2. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.2.7>
4. Таранич О.І., Вісіцька Д.О. Мотивація державних службовців у системі адміністративного менеджменту. Економіка і організація управління. 2021. №1 (41). С. 113-122. DOI:<https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.1.11>.