

## АВТОРИТЕТ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: РЕЗУЛЬТАТИ Й АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ

У статті подано результати дослідження авторитету державних службовців. Визначено найбільш важливі якості, що притаманні особистості державного службовця; чинники, що заважають або сприяють досягненню авторитету. Це допомогло виявити прояви гуманістичних мотивів у їх управлінській діяльності, а також розуміння державними службовцями необхідності визначення нового набору цінностей, орієнтацій, правил і норм поведінки людства, що актуалізуються в сучасному суспільстві.

**Ключові слова:** авторитет, якості, чинники, державні службовці.

### I. Вступ

Перехідний етап розвитку сучасного українського суспільства зумовлює необхідність у професіоналах з високим рівнем компетентності в будь-якій сфері життєдіяльності, особливо в галузі державного управління. Тож згідно з реаліями сучасного українського суспільства йому необхідні етично надійні та психічно стійкі керівники, що здатні до постійного цілісного самовдосконалення, які активні й відповідальні в суспільних справах, які авторитетні, яким довіряють.

Звернення до проблеми авторитету спостерігається з давніх часів, у своїх працях її розглядали Дж. Віко, Г. Гегель, К. Гельвецій, Т. Гоббс, І. Кант, Л. Фейєрбах, Ф. Енгельс, М. Вебер, Х. Гадамер, М. Шелер, Ю. Хабермас та ін. Проблеми авторитетних форм соціальних відносин досліджували українські вчені-класики, а саме: Г. Сковорода, В. Антонович, М. Драгоманов, М. Грушевський, М. Хвильовий, В. Липинський та ін. На сьогодні визначено чимало традицій розуміння феномену авторитету та виокремлення низки напрямів у цій галузі, а саме: філософському, соціологічному, культурологічному, політологічному, соціопсихологічному. Так, філософсько-теоретичний аспект дослідження феномену авторитету базується на традиційному концепті, за яким авторитет – це форма і результат соціальної взаємодії (В. Богданов, Т. Бондаренко, Г. Вептруська, І. Єфремов, Л. Завірюха, А. Комина, І. Салабеков, В. Солдатов та ін.). У політичній науці авторитет розглядають як близьке до влади явище, осмислюють його з позицій лідерства особистості (Г. Дідух, Дж. Джонс, Х. Джерард, Дж. Картрайт, О. Єгорова-Гатман, О. Кобилянська, О. Лабковська, А. Лисюк, Б. Новожилов та ін.). Соціопсихологічний аспект дослідження авторитету представляють такі вчені, як: Е. Фромм, Ю. Неймер, М. Кушнарьов, К. Павлиця, Ю. Стьопкін та ін. Ця грань вивчення авторитету актуалізується сьогодні, оскільки новітні тенденції суспільного розвитку засвідчують динамічність психічних процесів у людини, які істотно впливають на сприйняття та розуміння нею

суспільно-політичної реальності й мотивують її поведінку у сфері публічної діяльності. Відповідно актуалізувалася необхідність проведення дослідження, яке надало можливість зафіксувати реальні позиції державних службовців щодо феномену авторитету.

### II. Постановка завдання

Мета статті – подати результати дослідження, у якому з'ясовано думки, погляди, позиції державних службовців щодо такого предмета, як авторитет.

### III. Результати

Для досягнення поставленої мети розроблено опитувальник. Під час проходження курсів підвищення кваліфікації в групах начальників (завідувачів) відділів (управлінь) освіти районних державних адміністрацій і міськвиконкомів; заступників начальників (завідувачів) відділів (управлінь) освіти районних державних адміністрацій і міськвиконкомів, а також спеціалістів відділів (управлінь) освіти районних державних адміністрацій і міськвиконкомів (без виділення профілю) проведено опитування. Усього в опитуванні взяли участь 163 респонденти. Вікова структура опитаних (рис. 1) складається з наймолодшої групи державних службовців, а саме: спеціалістів відділів (управлінь) освіти районних державних адміністрацій і міськвиконкомів (без виділення профілю), віком до 25 років, що в дослідженні репрезентована 6%. Цю групу державних службовців становили особи, які закінчили вищі навчальні заклади декілька років тому. Молоді державні службовці, віком від 26 до 30 років, які вже мають хоча й невеликий досвід роботи, становили 16% респондентів. Більше ніж половина (51%) опитаних – державні службовці віком від 31 до 49 років. Найстаршу й більш досвідчену групу державних службовців, віком понад 50 років, становила група начальників (завідувачів) і заступників начальників (завідувачів) відділів (управлінь) освіти районних державних адміністрацій і міськвиконкомів (26%) (рис. 1).

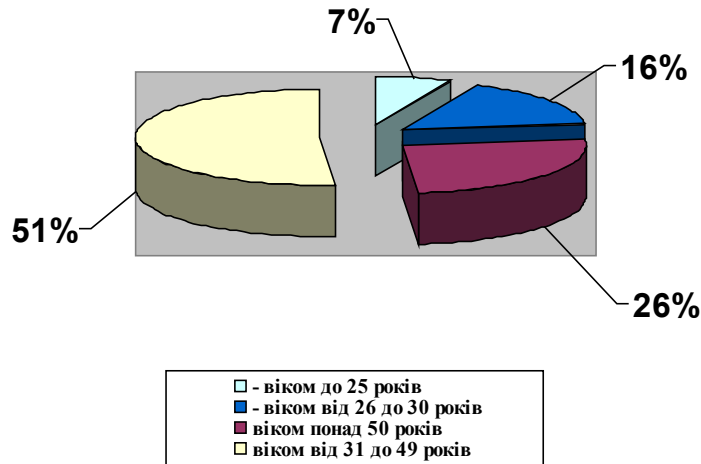


Рис. 1. Вікові групи державних службовців

Очевидно, що найбільшу частину опитаних становили державні службовці віком від 31 до 49 років. Опитування здійснювали очно, письмово із застосуванням методу спостереження та порівняльного аналізу відповідей. У результаті спостереження й опитування зафіксовано 163 інтеракції, що в процесі опрацювання згруповано й узагальнено. Одне із перших запитань, запропонованих респондентам, стосувалося особистісної задоволеності своєю роботою. Досить велика частка (45%) респондентів не змогли надати однозначну відповідь, зокрема ті, хто цілком або частково задоволений, наше дослідження виявило близько третини (39%), водночас частка незадоволених становила 16%. Такий рівень задоволеності роботою свідчить, що багато державних службовців не мають цілісного позитив-

ного відчуття від того, що роблять. А це, у свою чергу, може свідчити про наявність внутрішнього особистісного конфлікту, вибір професії не за покликанням, низьку оплату праці, неадекватний соціально-психологічний клімат у колективі, поганий стан здоров'я тощо. На думку державних службовців, рейтинг факторів, що формують авторитет будь-якої людини, – це, насамперед, високий рівень компетентності особи (цю тезу підтримала більшість респондентів – 67%); по-друге, чесність – за цей фактор висловилося 63% опитаних. Вищенаведені обставини авторитету, на думку респондентів, є фундаментальними, і саме вони є його основою.

Застосовуючи метод ранжування, визначено самооцінку особистісних якостей державних службовців. Аналіз відповідей подано в табл. 1.

Таблиця 1

#### Результати ранжування самооцінки якостей державних службовців, %

Ранг	Якості	%
1	Відповідальність	68
2	Порядність	52
3	Добррозичливість	50
4	Працьовитість	31
5	Справедливість	28
6	Почуття гумору	27
7	Обов'язковість	24
8	Єдність слова і діла	24
9	Скромність	21
10	Самокритичність	19
11	Комунікабельність	18
12	Совість	18
13	Тактовність	14
14	Хазяйновитість	12
15	Принциповість	12
16	Ініціативність	10
17	Розумність	7
18	Толерантність	6
19	Прагматичність	1

Як бачимо, більшість респондентів на перші позиції поставили такі важливі якості особистості державного службовця, як: відповідальність, порядність, доброзичливість.

З діаграми на рис. 2 можна з'ясувати, яким саме особистісним якостям віддають перевагу ті чи інші вікові категорії державних службовців.

Як видно з діаграми, для всіх вікових категорій значущими є такі чинники, як: високий рівень компетентності особистості державного службовця. Їх рейтингові показники коливаються від 70% (для респондентів віком 31–49 років) до 57% (для респондентів віком старше 50 років).

Відомо, що в усі часи актуальним є питання про те, яка особистість є авторитетною для тієї чи іншої людини. Відповідно до наведеної тези було поставлене таке запитання респондентам. Результати рейтингу “взірців для наслідування” подано на рис. 3.

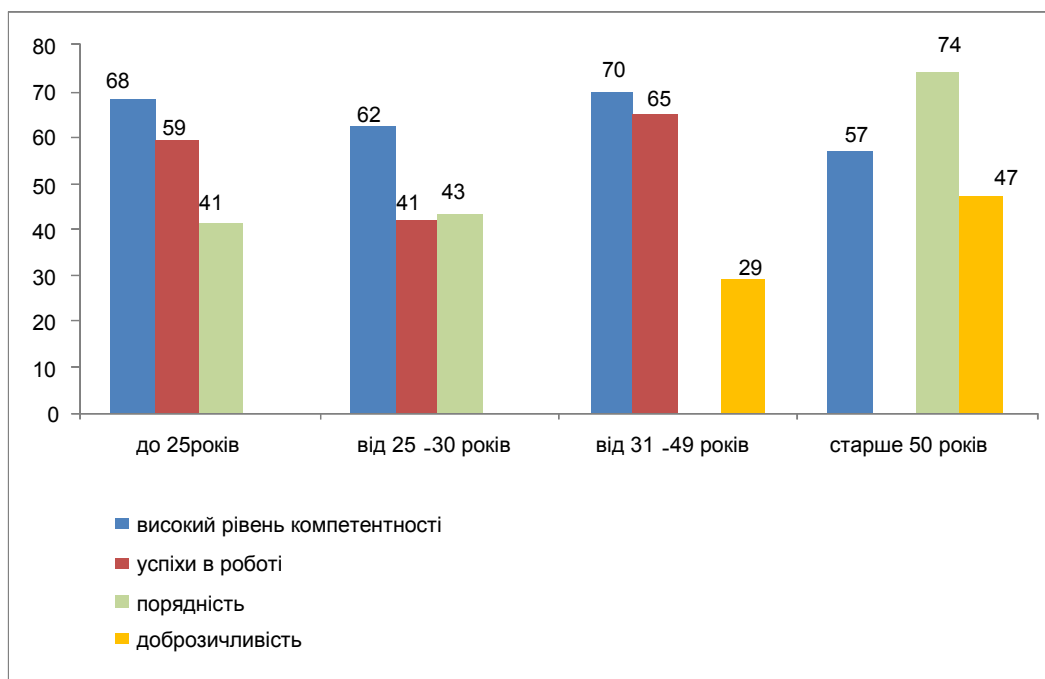


Рис. 2. Ранжування державними службовцями власних якостей залежно від віку

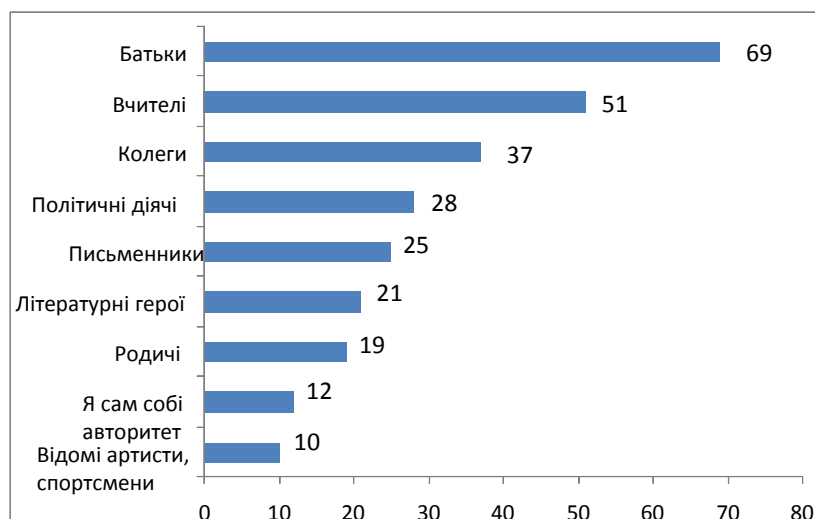


Рис. 3. Постаті й категорії людей, які є авторитетом для державних службовців, %

Як видно з діаграми, незаперечними авторитетами для більшості респондентів є батьки та вчителі. Останнє місце в рейтинговому переліку дісталось відомим артистам і спортсменам. Аналіз одержаних відповідей дав змогу скласти рейтинг якостей, що є значущими в

авторитетних для державних службовців людях (табл. 2).

Нижче на рис. 4 подано особистісні якості авторитетних людей, що є значущими для різних вікових груп державних службовців.

**Перелік значущих якостей в авторитетних  
для державних службовців людях, %**

Ранг	Якості	%
1	Чесність	68
2	Відповідальність	53
3	Доброзичливість	45
4	Єдність слова і діла	43
5	Справедливість	37
6	Працьовитість	30
7,5	Розумність	23
7,5	Почуття гумору	23
9	Тактовність	18
10	Організованість	15
11	Комунікабельність	14
12	Совість	12
13	Скромність	13
14	Толерантність	11
15	Самокритичність	10
16	Хазяйновитість	9
17	Принциповість	8
18	Ініціативність	5
19	Прагматичність	1

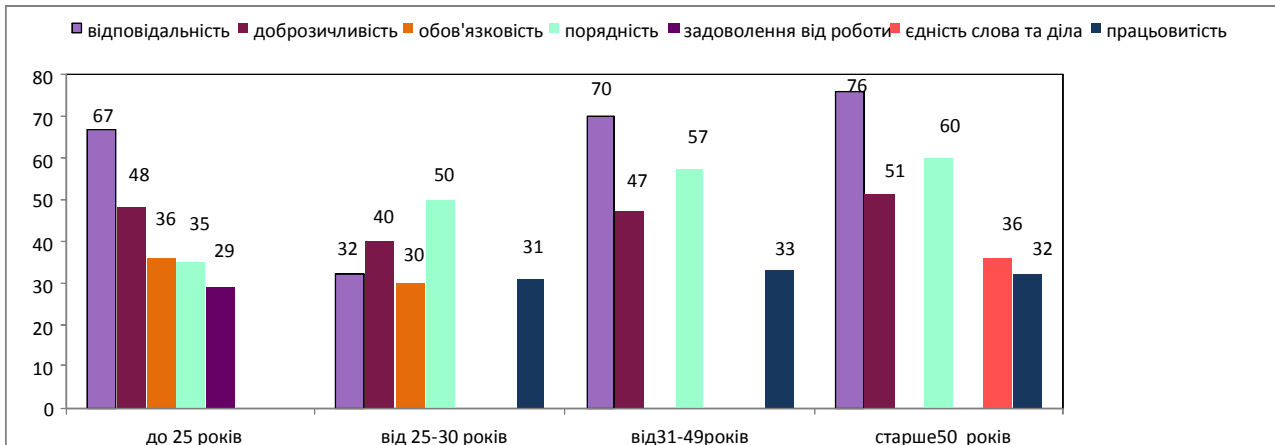


Рис. 4. Якості, що цінуються державними службовцями різних вікових груп в авторитетних людях, %

Як видно з діаграми, найбільш значущі якості для всіх вікових категорій державних службовців – “відповідальність” та “доброзичливість”.

У процесі опитування поставлено завдання визначити чинники, що сприяють підвищенню авторитету державних службовців (табл. 3), а також ті, які заважають його зростанню (рис. 5).

Таблиця 3

**Чинники, що сприяють підвищенню авторитету  
державних службовців, %**

№	Чинники	%
1	Довіра до державних службовців	71
2	Позитивні риси характеру	67
3	Високий рівень професійної компетентності	60
5	Переконливі досягнення в роботі	36
6	Здоровий соціально-психологічний клімат у колективі	21
7	Вдало обрана професія	20
8	Стабільна сім'я	18
9	Справедлива оцінка вашої роботи керівництвом	14
10	Особистісна привабливість	12
11	Яскраво виражені здібності	7
12	Наявність ділових зв'язків	5

Як видно з табл. 3, з-поміж основних чинників, що сприяють формуванню авторитету державного службовця, респонденти називають довіру до державних службовців (71%), позитивні риси характеру (67%), високий рівень професійної компетентності (60%). Дещо мен-

ший відсоток припадає на такий важливий фактор, як переконливі досягнення в роботі (36%). У сприянні авторитету не останнє місце посідає здоровий соціально-психологічний клімат у колективі (21%), де працює державний службовець і вдало обрана професія (20%). Найменш

значущими чинниками, що сприяють підвищенню авторитету державних службовців, респонденти назвали наявність ділових зв'язків. Тож визначення чинників, що сприяють підвищенню авторитету державних службовців серед най-

ближчого оточення, надало можливість з'ясувати, які саме фактори заважають державним службовцям досягти бажаного рівня авторитету. Результати цього опитування подано на рис. 5.



Рис. 5. Фактори, що заважають державним службовцям досягти бажаного рівня авторитету, %

Як видно з діаграми, на першому місці фігурує такий фактор, як "дефіцит ділових зв'язків", що викликає деяке здивування, оскільки цей чинник уже визначався як такий, що сприяє підвищенню авторитету, однак там він займає останню позицію. Це свідчить про нестійкість цінностей, які панують у суспільстві загалом і в представників такої його категорії, як державні службовці.

#### IV. Висновки

Отже, дослідження надало можливість зафіксувати реальний стан думок, поглядів, позицій опитаних державних службовців. Однак очевидним є питання про відродження авторитету державних службовців. Поворот від модерного до постмодерного суспільства, що нині переживає в процесах змін Україна, наповнюється складними, суперечливими й різними за своєю сутністю явищами, які пов'язані з епохальною заміною європоцентричності на глобальну поліцентричність, соціоцентричність та антропоцентричність. Дедалі стверджують себе раціональність і гуманістичні мотиви в управлінській діяльності, що виявилось, можливо, ще не зовсім виразно в проведеному дослідженні. Цей факт можна пояснити несумісністю двох типів мислення – технологічного й гуманістичного, що призводить до пошуків і визначення нової ціннісної домінанти, з новим набором цінностей, орієнтацій, правил і норм поведінки людства. Одержані результати можуть стати в пригоді при вирішенні деяких проблем теоретичного та практичного характеру. Вважаємо, що інформація щодо проведеного дослідження може бути корисною при скла-

данні тематики спецкурсів, проведенні дискусій, круглих столів, ділових ігор у вищих навчальних закладах освіти з підвищення кваліфікації керівних кадрів державної служби.

#### Список використаної літератури

1. Авторитет. Управляемое уважение / Р. Чалдини // Психология влияния. – СПб., 1999. – 272 с. – С. 192–216.
2. Богданов В.С. Авторитет як предмет соціально-філософського аналізу: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра філос. наук / В.С. Богданов. – К., 1997.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [укр. і гол. ред. В.Т. Бусел]. – К.; Ірпінь, 2005. – 1728 с.
4. Добролюбов Н.А. О значении авторитета в воспитании / Н.А. Добролюбов // Избр. пед. соч. – М., 1952. – С. 131–154.
5. Лиотар Ж.Ф. Состояние постмодерна / Ж.Ф. Лиотар; пер. с фр. Н.А. Шматко. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 1988. – 356 с.
6. Політична культура української еліти як суб'єктивний чинник розвитку суспільства (системно-синергетичний підхід) / Е.А. Афонін, С.О. Сибиряков // Формування й оновлення політико-управлінської еліти в сучасній Україні: зб. наук. праць / за заг. ред. М.І. Пірен. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – С. 101–122.
7. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм; пер. с нем. Э. Телятниковой. – М.: АСТ: АСТ Москва, 2006. – 640 с.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2013.

**Новаченко Т.В. Авторитет государственного служащего: результаты и анализ исследования**

*В статье представлены результаты исследования авторитета государственных служащих. Определены наиболее важные качества, которые присущи личности государственного служащего; факторы, которые мешают или помогают в достижении авторитета. Это помогло выявить проявления гуманистических побуждений в их управленческой деятельности, а также понимание государственным служащими необходимости усвоения нового набора ценностей, ориентаций, правил и норм поведения человечества, которые актуализируются в современном обществе.*

**Ключевые слова:** авторитет, качества, факторы, государственные служащие.

**Novachenko T.V. The authority of the public servant: the results and analysis of research**

*The transitional stage of the development of modern Ukrainian society determines the necessity of professionals with high level of competence in any are of activity, especially in the field of state management. The refore, in accordance with the realities of modern times, it requires et hic al reliable and mentally stable leaders, capable of continuous holistic self-improvement, which are active and responsible in public Affairs, which auth or it ative and trusted. At the present time was a lot of traditions understanding the phenom on of the authority and these lection of a number of trends in this area, namely: philosophical, sociological, cultural, political science.*

*The article presents the results of the research authority of public servants. Identified the most important qualities that are inherent personality of a public servant; factors that hinder or help in the achievement of the authority. It also helped to identify manifestations of humanistic motives in their management activities. The understanding of the government officials of having to learn a new set of values, attitudes, rules and standards of behave our of mankind, which emerge in the modern society.*

*All took part in the survey 163 of the Respondent. Method of ranking was established, that the most important qualities of the personality of a public servant are: responsibility, decency, kindness. In disputable authority for the majority of respondents are parents and teachers. Identified the factors that hinder or help public servants in the achievement of the authority. This helped to identify manifestations of humanistic motives in the irmanagement activities. As well as understanding of government officials of having to learn a news et of values, attitudes, rules and standards of behaviour of man kind, which he merge in the modern society. The results obtained can be useful in solving some of the problems of the or etical and practical nature. Information regarding the study can be useful in compiling the subjects of special courses, discussions, roundtables, business games in institutions of higher education to improve the skill soft he managerial personnel and civil service.*

**Key words:** prestige, quality, factors, government employees.