

Вікторія Валеріївна Горбунова

кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та практичної психології
Житомирського державного університету імені Івана Франка

Ольга Святославівна Гончар

студентка 54 групи соціально-психологічного факультету
Житомирського державного університету імені Івана Франка

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СИТУАЦІЯХ КАР'ЄРНИХ КОЛІЗІЙ

Соціально-економічні перетворення у державі спричинюють неоднозначний вплив на уся систему державного управління. Це зумовлює виникнення численних перешкод для професійної самореалізації, в тому числі для реалізації кар'єрних амбіцій. В такий спосіб, планування і розвиток кар'єри державних службовців, як необхідні складові ефективності діяльності будь-якого органу державного управління, зазнають певних труднощів.

Слід звернути увагу і на зміни в мотиваційно-ціннісній сфері працівників, адже ситуація кар'єрної колізії може спровокувати цілий ряд негативних наслідків – від мотиваційних криз до погіршення фізичного і психічного здоров'я. На думку А. Фаллера, незадоволення професійною діяльністю породжує у держслужбовців явище **внутрішньої резигнації – внутрішньої мотиваційної кризи**, яка визначається браком ініціативи, індиферентним ставленням до результатів власної праці, мінімізацією віддачі на робочому місці. Спад продуктивної професійної мотивації та депривація можливостей планування власної кар'єри окремим податківцем, може призвести до негативних тенденцій у розвитку податкової служби як механізму здійснення функцій і завдань державного управління. Ця ідея була покладена в основу нашого дослідження.

З метою перевірки гіпотези нами було сплановано та проведено психосемантичне дослідження, участь у якому взяли 5 співробітників державної податкової адміністрації у Житомирській області, які були понижені в посаді в результаті кадрових перестановок. З метою реконструкції мотиваційної сфери держслужбовців, визначення її змісту та структури було використано метод стандартизованого опитування та техніку оціночних матриць з подальшою факторизацією даних.

Аналіз та узагальнення індивідуальних результатів дає підстави для ряду узагальнень.

- В мотиваційній сфері досліджуваних яскраво виражено ознаки психологічного захисту, зокрема **позитивізації самооцінки**. Так, досліджувані приписують собі такі мотиви професійної діяльності як самовираження, авторитет та престиж, зацікавленість в роботі. Описуючи свою мотивацію в період перебування на попередній посаді (до пониження) досліджувані вказують на меншу значимість перерахованих мотивів, а то і на їх відсутність, приписують собі і такі “несхвальні” мотиви як прагнення керувати іншим, впливовість, отримання нагород та привілеїв, вищого соціального статусу.
- Окремим феноменом у мотиваційній сфері податківців можна виділити **феномен когнітивного дисонансу** – спробу знайти виправдання несправедливому факту втрати посади. Так, досліджувані, перебуваючи на нижчій посаді ідентифікують себе із працівниками, що прагнуть самовдосконалення, кар'єрного росту, творчості; заперечуючи при цьому факт професійної неспішності. При цьому на попередній посаді такої продуктивної мотивації досліджувані собі не приписують. Також вони переконують себе у тому, що на попередній посаді вони не орієнтувалися ні на матеріальне заохочення, ні на отримання привілеїв, ні на кар'єрний ріст. А отже нічого і не втратили.
- Ще один з виділених феноменів – **зростання суб'єктивної значимості соціальносхалюваних мотивів**. Іншими словами, досліджувані, займаючи нижчу за рангом посаду прагнуть приносити користь суспільству, постійно підвищувати свій кваліфікаційний рівень, зробити вклад у розвиток держави та суспільства .

Зважаючи на актуальність дослідження обраної проблематики перспективами подальших досліджень буде є розробка індивідуальних програм розвитку та підтримки мотивації професійної діяльності працівників податкової служби в цілому, і працівників, що потрапили в ситуації кар'єрних колізій, зокрема.