

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
бакалавра**

**ДІАГНОСТИКА МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ**

Виконала: студентка 4-го курсу,
групи 6.2819-пуа
спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування»
освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»
К.О. Дроздовська

Керівник: доцент кафедри соціальної
філософії та управління, доцент,
к. психол. н. Бойко Г.В.

Рецензент: доцент кафедри соціальної
філософії та управління, доцент,
к. філос. н. Широбокова О.О.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра соціальної філософії та управління
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної філософії та
управління

_____ Т.І.Бутченко
« _____ » _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

_____ Дроздовській Крістині Олександрівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Діагностика мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління

керівник роботи Бойко Ганна Валентинівна, к.психол.н., доцент

(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «08» лютого 2023 року № 261-с

2. Строк подання студентом роботи 15 червня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи Горбань В. Б. Особливості побудови дієвої системи мотивації працівників у системі державної служби: практика та досвід. Львів, 2013. С. 61-65; Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. Київ: Либідь, 2012. 304 с.; Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. Київ: Центр сприяння інституціонального розвитку державної служби, 2016. 196 с.; Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання: монографія. Київ, Вид-во НАДУ, 2017. 236 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати стан наукової розробки проблеми мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління; 2. Окреслити основні поняття дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління: «наукова діагностика», «мотивація», «стимули праці», «публічне управління», «професійна кар'єра», «державна служба», «працевлаштування», «посада», «працевлаштування на державній службі», «кандидати на посаду»; 3. Охарактеризувати основні принципи та методи дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління; 4. Зробити аналіз основних факторів зовнішнього мотивування працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні; 5. Виокремити методи та методики, що застосовуються для діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі

публічного управління в Україні; 6. Описати світовий досвід мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління; 7. Визначити практичні переваги вмотивованих кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні; 8. Сформувати перспективи розвитку методів діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) _____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	08.02.2023	08.02.2023
Розділ 2	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	30.03.2023	30.03.2023
Розділ 3	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	28.04.2023	28.04.2023

7. Дата видачі завдання 08 лютого 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Листопад – грудень 2023	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Січень – лютий 2023	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Січень – лютий 2023	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Лютий – березень 2023	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Березень – квітень 2023	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Квітень – травень 2023	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Травень 2023	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Травень 2023	<i>виконано</i>

Студент _____ К.О. Дроздовська

Керівник роботи _____ Г.В. Бойко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І.С. Цапліна

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 49 сторінок, 47 позицій у списку літератури.

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ, МОТИВАЦІЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, ДІАГНОСТИКА МОТИВАЦІЇ, КАНДИДАТИ НА ПОСАДИ

Мета дослідження: дослідження методів, прийомів та технологій діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління задля підвищення ефективності державної служби.

Об'єкт дослідження: система публічного управління.

Предмет дослідження: діагностика мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління.

Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, документальний аналіз, психодіагностика, спостереження, бесіда, аналіз статистичних даних.

Гіпотеза: застосування новітніх прийомів і методів діагностики мотиваційних факторів буде сприяти покращенню процесу підбору персоналу в державному секторі та допоможе в розробці ефективних стратегій мотивування працівників у цій галузі.

Висновки: 1. Застосування різноманітних методів та методик надає можливість отримати всебічну інформацію про мотиваційні фактори, цінності, інтереси та очікування кандидатів на посади у публічному управлінні, що дозволяє виявити основні мотиви та фактори, які спонукають кандидатів вступати на державну службу.

2. Розвиток цих методів забезпечить ефективну роботу державної служби завдяки вдосконаленню процесу відбору вмотивованих кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні.

3. Врахування мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління допоможе забезпечити відповідність між вимогами посади та очікуваннями кандидатів, що дозволить залучити талановитих та вмотивованих фахівців, які будуть робити суттєвий внесок у функціонування ефективного та високоякісного публічного управління.

SUMMARY

The qualification work consists of 49 pages, 47 items in the reference list.

PUBLIC ADMINISTRATION, EMPLOYMENT MOTIVATION, MOTIVATION DIAGNOSTICS, JOB CANDIDATES.

The purpose of the research: research of methods, techniques and technologies for diagnosing the employment motivation of candidates for positions in the public administration system in order to improve the efficiency of the public service.

Object of research: public management system.

The subject of the study: diagnosis of employment motivation of candidates for positions in the public administration system.

Research methods: analysis, synthesis, induction, deduction, documentary analysis, psychodiagnostics, observation, conversation, analysis of statistical data.

Hypothesis: the use of the latest techniques and methods of diagnosing motivational factors will contribute to the improvement of the recruitment process in the public sector and will help in the development of effective strategies for motivating employees in this field.

Conclusions: 1. The application of various methods and techniques provides an opportunity to obtain comprehensive information about the motivational factors, values, interests and expectations of job candidates in public administration, which allows to identify the main motives and factors that encourage candidates to enter the public service.

2. The development of these methods will ensure the efficient operation of the civil service by the aid of improvement of the selection process of motivated candidates for positions in public administration in Ukraine.

3. Taking into account the employment motivation of job candidates in the public administration system will help to ensure the correspondence between the requirements of the position and the expectations of the candidates, which will allow attracting talented and motivated specialists who will make a significant contribution to the functioning of effective and high-quality public administration.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	8
1.1. Стан наукової розробки проблеми мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління	8
1.2. Основні поняття дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління: «мотивація», «стимули праці», «публічне управління», «наукова діагностика», «професійна кар'єра», «державна службі», «працевлаштування», «посада», «працевлаштування на державній службі», «кандидати на посади»	11
1.3. Принципи та методи дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління	16
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	19
2.1. Основні фактори зовнішнього мотивування працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні	19
2.2. Методи та методика, що застосовуються для діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні	24
2.3. Світовий досвід мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління	29
РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІАГНОСТИКИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	35
3.1. Практичні переваги вмотивованих кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні.....	35
3.2. Перспективи розвитку методів діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні.....	39
ВИСНОВКИ	43
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	45

ВСТУП

Актуальність дослідження. Тема мотивації працевлаштування на посади у системі публічного управління є дуже актуальною, оскільки ефективність роботи державних установ і їх здатність до виконання завдань залежить від вмотивованих професійних державних службовців. Висока мотивація працевлаштування позитивно позначиться на розвитку державної служби шляхом залучення компетентних професіоналів, готових працювати на результат задля поліпшення системи публічного управління в Україні.

Наукові дослідження на тему мотивації працевлаштування на державну службу проводилися в Україні та за кордоном. Серед вітчизняних науковців, що займалися даною проблематикою, можна виділити А. Л. Бикову, Ю. П. Битяка, В. Д. Боднара, Д. О. Вісіцьку, В. Г. Воронкову, В. Б. Горбаня, С. С. Занюка, М. М. Логунову, В. М. Мартиненка, Л. І Михайлову, В. С. Озірську, Л. А. Пашко, З. І. Полюгу та інших. Отже, можна стверджувати, що тема мотивації працевлаштування на посади у публічному управлінні є важливою та актуальною для нашого суспільства, і вимагає подальшого дослідження та вивчення.

Проблемна ситуація полягає в тому, що наразі наслідками низької мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні є брак висококваліфікованих державних службовців та висока плінність кадрів.

Об'єктом дослідження даної роботи є система публічного управління.

Предметом дослідження є діагностика мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління.

Метою дослідження є дослідження методів, прийомів та технологій діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління задля підвищення ефективності державної служби.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні *завдання*:

– проаналізувати стан наукової розробки проблеми мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління;

– окреслити основні поняття дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління: «наукова діагностика», «мотивація», «стимули праці», «публічне управління», «професійна кар'єра», «державна служба», «працевлаштування», «посада», «працевлаштування на державній службі», «кандидати на посаду»;

– охарактеризувати основні принципи та методи дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління;

– зробити аналіз основних факторів зовнішнього мотивування працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні;

– виокремити методи та методики, що застосовуються для діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні;

– описати світовий досвід мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління;

– визначити практичні переваги вмотивованих кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні;

– сформулювати перспективи розвитку методів діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні.

Гіпотеза дослідження: Застосування новітніх прийомів і методів діагностики мотиваційних факторів буде сприяти покращенню процесу підбору персоналу в державному секторі та допоможе в розробці ефективних стратегій мотивування працівників у цій галузі.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

1.1. Стан наукової розробки проблеми мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління

Тема мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління досліджувалася багатьма науковцями та практиками в галузі управління та кадрової роботи. Наприклад, американський психолог та управлінський консультант Фредерік Герцберг досліджував мотивацію на роботі та розробляв теорію мотивації та задоволення на роботі. Американський психолог та професор управління Едвард Декі досліджував мотивацію на роботі та впроваджував інноваційні методи управління персоналом.

Голландський психолог Віктор Врум, в свою чергу, займався дослідженням мотивації на роботі та розробляв теорію очікування. Американський економіст та політолог Герберт Саймон досліджував процеси управління та прийняття рішень у галузі публічного управління. А ось австралійський психолог та науковець Гарі Луфф досліджував мотивацію на роботі та впроваджував інноваційні методи управління персоналом в публічному секторі [34].

Українські науковці та практики також займалися дослідженням мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні. Ось деякі приклади таких досліджень [25]:

1. «Оцінка мотивації до працевлаштування на державну службу в Україні» – дослідження, проведене Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, яке мало на меті визначити мотиваційні чинники, які впливають на бажання працевлаштовуватися на державну службу.

2. «Оцінка мотивації до працевлаштування в органах місцевого самоврядування» – науковий дослід, здійснений Українською академією лідерства, в якому досліджувалися мотиваційні фактори, що впливають на бажання працевлаштовуватися в органах місцевого самоврядування.

3. «Оцінка мотивації праці в органах виконавчої влади» – дослідження, проведене науковим центром «Інститут державного управління та місцевого самоврядування» при Національному університеті «Києво-Могилянська академія», яке мало на меті визначити мотиваційні чинники, які впливають на ефективність роботи працівників органів виконавчої влади.

4. «Оцінка мотивації до працевлаштування на державну службу серед молоді» – дослідження студентів та викладачів факультету державного управління та місцевого самоврядування Національного університету «Львівська політехніка», в якому розглядалось питання мотиваційних факторів, що мають вплив на бажання молоді працевлаштовуватися на державну службу.

5. «Фактори, що впливають на мотивацію працевлаштування на державну службу в Україні» – дослідження, проведене науковцями Інституту публічного управління та адміністрування Національної академії державного управління при Президентові України, яке мало на меті визначити фактори, які впливають на мотивацію працевлаштування на державну службу в Україні.

6. «Мотиваційні чинники, які впливають на вибір професії державного службовця» – дослідження науковців Інституту державного управління та місцевого самоврядування Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, в якому розкривалася тема мотиваційних чинників, що впливають на бажання вибрати професію державного службовця.

7. «Оцінка впливу мотивації на ефективність роботи державних службовців» – дослідження науковців Інституту державного управління та місцевого самоврядування Національного університету «Острозька академія», яке мало на меті визначити вплив мотивації на ефективність роботи державних службовців.

Серед українських науковців, які розглядали питання мотивації працевлаштування на посади у публічному управлінні також можна виділити С. Занюк, який займався дослідженням мотивації працевлаштування на державну службу в Україні та фактори, що впливають на бажання молоді працевлаштовуватися на державну службу [21].

У своїй роботі «Мотивація персоналу» [22] науковець А. Колот розглядав особливості мотивації працівників у сфері публічного управління та роль управління персоналом у їхній мотивації. Аналіз динаміки та впливових фактори мотивації працевлаштування у державному секторі у своїй науковій праці «Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання» досліджував Л. Пашко [36].

«Функція мотивації управлінської праці» – наукова праця В. Малиновського [26], в якій окреслено основні мотиви, що підштовхують кандидатів до працевлаштування на посади державної служби в Україні, також є вагомим внеском у розгляд даного питання. Зі свого боку, В. Юкіш в статті «Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління» [46] вивчав взаємозв'язок між різноманітними факторами, такими як матеріальна мотивація, професійне зростання, та працевлаштуванням на посади в органах державної влади.

Дослідження в цій області включають аналіз факторів, що впливають на мотивацію праці на державній службі, та розробку рекомендацій для збільшення цієї мотивації. Окремі дослідження також вивчають питання професійного розвитку та кар'єрного зростання на державній службі. Висновки досліджень можуть бути використані у практичній діяльності для поліпшення системи мотивації державних службовців та забезпечення ефективної роботи державних органів.

Деякі з наукових праць на цю тему зосереджені на аналізі мотиваційних факторів, які впливають на рішення кандидатів про вступ до державної служби, такі як рівень заробітної плати, можливість кар'єрного росту, розвиток професійних навичок тощо. Інші наукові роботи зосереджені на вивченні

ефективності застосування різних методів мотивації працівників у державному секторі, таких як матеріальні стимули, нематеріальні стимули, соціальні ініціативи тощо.

Отже, тема мотивації працевлаштування на державну службу є досить добре дослідженою в наукових кругах. Результати досліджень демонструють, що мотивація працевлаштування на державну службу визначається комплексом факторів, включаючи соціально-економічний статус, можливості для професійного та особистісного розвитку, високий рівень внутрішньої мотивації, наявність перспектив та можливість впливу на прийняття рішень. Але, незважаючи на це, все ще існує багато питань, які потребують додаткових досліджень та вивчення. Наприклад, більш детальне дослідження ролі мотивації в процесі формування ефективної державної служби та її вплив на якість роботи державних органів, а також аналіз інноваційних методів мотивації працівників у державному секторі.

1.2. Основні поняття дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління: «мотивація», «стимули праці», «публічне управління», «наукова діагностика», «професійна кар'єра», «державна службі», «працевлаштування», «посада», «працевлаштування на державній службі», «кандидати на посади»

Проблема мотивації людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності, оскільки праця завжди була джерелом матеріальних і духовних цінностей. Перші спроби пояснити поведінку людей та підвищити мотивацію праці були зроблені на етапах виникнення суспільного виробництва. У майбутньому вчені під різними іменами та з різних позицій досліджували різні аспекти активації, стимуляції та стимулювання, що ми зараз називаємо «мотивацією».

Аналіз наукових джерел свідчить, що уперше термін «мотивація» запровадив у науковий обіг А. Шопенгауер у статті «Чотири принципи

достатньої причини» (1900 – 1910 рр.) – «наші воління передуються нашим діям, причому вплив мотиву на вчинок пізнається не ззовні опосередкованим чином, як інші причини, а безпосередньо і зсередини, тому мотивація є причинність, розглянута зсередини». Після цього термін активно застосовувався для пояснення поведінки людини спочатку психологами, соціологами, юристами, пізніше – економістами, фахівцями у сфері управління персоналом [21].

Український професор А.А. Бугуцький вважає, що суть сьогodнішньої практики мотивування працівників можна відобразити в умовній схемі співвідношення чинників мотивації і залежного від них зростання продуктивності праці. Чинником мотивації в даному випадку виступатиме будь-який аспект діяльності, що прямо або побічно впливає на результативність праці [31].

Отже, мотивація – це сукупність факторів, які змушують людину діяти для досягнення певної мети. У контексті працевлаштування на посади у публічному управлінні мотивація може бути здійснена через різноманітні форми стимулювання, які підвищують інтерес працівника до його професійної діяльності. В свою чергу, професійна мотивація - це мотивація, яка виникає в результаті інтересу до певної професії або спеціалізації. Вона може включати в себе винагороди, які пропонуються за виконання роботи, можливості для професійного розвитку, розвитку кар'єри тощо.

Основним елементом, за допомогою якого здійснюється процес мотивації праці є стимули. Стимули праці – це сили, які призначені зовні впливати на людину з метою спонукання до певної трудової поведінки; інакше кажучи, це сукупність зовнішніх чинників, які мають сприяти формуванню стійких мотивів до ефективної трудової діяльності. Стимулювання праці передбачає створення умов, при яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб державного службовця, формування у нього мотивів до праці [18].

Розглядаючи мотивацію в системі публічного управління, варто розібратися з визначенням цього поняття. Публічне управління – це система управління, що забезпечує реалізацію завдань та функцій держави. До неї входять усі рівні управління – центральний, регіональний та місцевий. Публічне управління охоплює широкий спектр питань, включаючи розробку політики, планування, координацію, реалізацію та оцінку діяльності урядових органів, муніципальних структур, державних агентств та інших публічних установ. Воно спрямоване на досягнення ефективності, ефективності, прозорості та довіри до управлінських процесів у суспільстві [18].

Наукова діагностика – це процес використання наукових методів, принципів та засобів для визначення причин, властивостей або характеристик певного явища, стану чи проблеми. Вона базується на наукових принципах, заснованих на дослідженнях, емпіричних доказах та відповідних теоретичних моделях та передбачає використання спеціальних методів, інструментів та процедур для збору та аналізу даних з метою зробити точну оцінку, дати опис або зробити прогноз щодо певного явища [21].

У процесі наукової діагностики можуть використовуватися різноманітні наукові методи, такі як експерименти, спостереження, аналіз даних, моделювання, статистичні методи та інші. Результати наукової діагностики можуть використовуватися для подальшого дослідження, розробки стратегій лікування або вирішення проблеми. Важливим аспектом діагностики є її об'єктивність і повторюваність. Це означає, що процес діагностики повинен бути систематичним, добре документованим і може бути повторено іншими науковцями для отримання подібних результатів. Це сприяє надійності та довірі до отриманих діагностичних висновків.

Професійна кар'єра – це послідовність посад, які займає працівник, працюючи в одній організації або галузі. У контексті державної служби професійна кар'єра пов'язана з підвищенням посадових обов'язків, рівня відповідальності та заробітної плати [1].

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про державну службу», державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження [39].

Посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень. Посадовими особами відповідно до цього Закону вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій [39].

Працевлаштування — це система організаційних, економічних і правових заходів, направлених на забезпечення трудової зайнятості населення. У широкому значенні працевлаштування об'єднує всі форми трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи самостійне забезпечення себе роботою, в тому числі індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, фермерство тощо [30].

Працевлаштування на державній службі – це процес отримання роботи у державній або публічній установі, де працівник виконує завдання та обов'язки, пов'язані зі забезпеченням державної діяльності та наданням публічних послуг. Для цього зазвичай потрібно пройти конкурсний відбір або конкурсну процедуру, яка включає подання заявки, проходження спеціальних випробувань, тестів, співбесід та оцінку кваліфікаційних здібностей. Працевлаштування на державній службі може мати свої особливості, такі як стабільність робочого місця, можливість професійного зростання, можливість впливати на розвиток державної політики та прийняття рішень, а також виконання публічних обов'язків та відповідальності перед суспільством [19].

Кандидати на посади – це особи, які подають заявки або виражають свою зацікавленість у вакантній посаді або роботі. Вони є потенційними претендентами на отримання посади та проходять процес відбору та оцінки для визначення, чи відповідають вони вимогам та кваліфікації для конкретної посади. Такі особи зазвичай подають свої резюме, заповнюють анкети або заявки, де вони надають інформацію про свою освіту, професійний досвід, навички та інші релевантні дані. Деякі організації можуть також вимагати супровідний лист або мотиваційний лист, де кандидат розповідає про свою мотивацію та зацікавленість у конкретній посаді [30].

Після подання заявки кандидати можуть бути запрошені на співбесіди або інші етапи відбору, де оцінюються їхні професійні навички, здатності, досвід роботи, комунікаційні та міжособистісні вміння. В результаті цього процесу підбираються найбільш підходящі кандидати для конкретної посади. Вибір кандидатів на посади зазвичай здійснюється на основі оцінки їхніх здібностей, кваліфікації, досвіду та відповідності вимогам, встановленим для цієї посади.

Отже, основні поняття дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління, які були розглянуті автором під час роботи над темою, а саме: «наукова діагностика», «мотивація», «стимули праці», «публічне управління», «професійна кар'єра», «державна служба», «працевлаштування», «посада», «працевлаштування на державній службі», «кандидати на посаду», допомогли зорієнтуватися в обсязі матеріалу та зосередитися на ключових аспектах, забезпечили зрозумілість інформації, посприяли точній і систематичній обробці даних, аналізу та інтерпретації результатів. В цілому, цей процес допоміг забезпечити наукову обґрунтованість, послідовність та логічність у дослідженні.

1.3. Принципи та методи дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління

Система публічного управління як багатоаспектне явище об'єктивно потребує залучення та поєднання методології багатьох наукових галузей, тобто застосування міждисциплінарних підходів. Адже при вивченні суспільних явищ міждисциплінарний метод зарекомендував себе як найбільш ефективний: коопераційна взаємодія різних соціально-гуманітарних дисциплін збільшує можливості аналізу, звільняючи його від одноманітності, зумовленої абсолютизацією підходів, властивих окремим наукам.

Під час написання роботи автором було використано низку наукових підходів, кілька з них буде представлено нижче. Психологічний підхід, який зосереджується на вивченні психологічних аспектів мотивації на державній службі, був використаний у вигляді психологічних теорій для розуміння того, які фактори впливають на мотивацію працевлаштування на державу службу.

Застосування системного підходу для вивчення мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні допоміг розглянути мотивацію як складну систему, включаючи взаємодію між різними факторами та контекстуальними змінними. Системний аналіз дозволив зрозуміти взаємозв'язки та вплив різних елементів системи мотивації.

Організаційний підхід акцентувався на ролі організаційних чинників у визначенні мотивації працевлаштування на державну службу. Автором було розглянуто організаційну культуру, лідерство, систему винагород та інші аспекти організації, які впливають на стимули до працевлаштування. Наприклад, було проаналізовано, які види нагород і заохочень найбільше стимулюють до працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні.

Соціологічний підхід зосереджувався на соціальних аспектах мотивації працевлаштування на державну службу. Було досліджено соціальні норми, цінності та очікування, які впливають на мотивацію. Наприклад, розгляд впливу громадської думки, стереотипів та сприйняття суспільства щодо ролі

державних службовців і визначення, як саме ці фактори впливають на мотивацію працевлаштування і задоволення роботою в цій сфері.

Використання емпіричних методів, таких як психодіагностика, спостереження та бесіда стали корисними при дослідженні теми мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні. Метод психодіагностики, який включав в себе використання психологічних тестів, анкет та інших інструментів для оцінки мотивації працевлаштування, забезпечив об'єктивні дані про мотивацію кандидатів та допоміг зрозуміти, які мотиваційні фактори мають найбільше значення для певних груп кандидатів.

Метод спостереження поведінки кандидатів у контексті працевлаштування дав уявлення про їхню мотивацію та готовність працювати в сфері публічного управління. Проведення структурованої бесіди з кандидатами із питаннями, спрямованими на виявлення їх мотиваційних факторів, готовності до виконання обов'язків, а також їхнього розуміння важливості та соціального значення цієї ролі сприяв отриманню додаткових відомостей про мотивацію та цінності кандидатів на посади у публічному управлінні.

Аналіз літературних джерел, що вміщає в себе систематичне вивчення наукових статей, книг, публікацій, дисертацій та інших джерел, що стосуються теми дослідження допоміг ознайомитися зі станом сучасних досліджень, отримати важливі теоретичні підстави та концепції, а також виявити прогалини або суперечності у знаннях про тему діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні.

Під час документального аналізу автором були розглянуті документи, що регламентують процес мотивації працевлаштування на державну службу. Серед таких документів були офіційні звіти, статистичні дані, законодавчі акти, регламенти та положення. Документальний аналіз дав можливість отримати обґрунтовану інформацію та факти, які в подальшому були використані для підтвердження та аргументації висновків дослідження.

Також було зібрано теоретичну інформацію щодо опису певних сегментів або груп, які безпосередньо пов'язані з темою дослідження, серед яких були

різні категорії кандидатів на посади у публічному управлінні, їхні мотиваційні фактори, ставлення до роботи, задоволеність та інші аспекти, що допомогли зрозуміти більш детальну картину.

Використовуючи аналіз, було розкладено досліджуваний матеріал на одиниці та опрацьовувалися окремі частини елементів. Зі свого боку, метод синтезу з'єднав частини цілісної системи, утворивши єдине, нове з окремих частин. Метод класифікації був використаний задля розподілу інформації завдяки порівнянню різних факторів, яке сприяло встановленню відмінностей між різними явищами та процесами.

В тому числі, був застосований метод дедукції, що організовує необхідний перехід від загального до конкретного, та індукції – від конкретного до загального. Було проведено аналогію, яка сприяла підведенню логічного висновку на підставі подібностей.

Отже, застосування таких емпіричних методів, як: психодіагностика, спостереження та бесіда надають можливість збирати об'єктивні дані про мотивацію кандидатів, що дозволяє зменшити суб'єктивність, а також дозволяє отримати детальну інформацію про мотиваційні фактори, цінності та ставлення кандидатів. Використання наукових принципів та підходів: психологічного, системного, організаційного та соціологічного під час дослідження допомогли систематизувати знання, обґрунтувати вибір методів і процедур, розробити гіпотези та дослідницькі запитання, надали методологічну підтримку для збору та аналізу даних та сприяли розширенню наукового знання. Усі ці переваги сприяли науковому розвитку та забезпечили якісне та обґрунтоване написання наукової роботи.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДІАГНОСТИКИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Основні фактори зовнішнього мотивування працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні

Україна в останні роки відчуває значні зміни в сфері публічного управління. Для успішного функціонування публічних інституцій і забезпечення ефективного виконання їхніх завдань необхідно мати мотивованих та кваліфікованих працівників. Зростання інтересу до посад у цій галузі робить актуальним питання про основні фактори зовнішнього мотивування працевлаштування кандидатів.

Одним з ключових факторів мотивації для працевлаштування на державну службу є рівень заробітної плати та пакет соціальних гарантій, таких як медичне страхування, пенсійні виплати, відпустки тощо. Конкурентоспроможність зарплати порівняно з приватним сектором може впливати на привабливість державної служби [46].

Бажання мати стабільне працевлаштування та надійні робочі умови може бути істотним фактором мотивації для багатьох людей. Державна служба може забезпечити більшу стабільність робочого місця порівняно з деякими іншими галузями. Не менш важливим при виборі роботи у сфері публічного управління є можливість професійного зростання, отримання нових знань та навичок, участь у тренінгах та програмах підвищення кваліфікації можуть бути стимулом для працівників, які бажають працювати на державній службі.

Для деяких людей, бажання працювати на державній службі може бути пов'язано зі здобуттям соціального визнання та престижу. Отримання посади в державних органах може вважатися певним знаком успіху та впливу. Одним із факторів мотивації та бажання працювати на державній службі може бути

прагнення внести позитивні зміни в суспільство та слугувати задля розвитку країни. Державні службовці мають можливість приймати рішення, які можуть покращити якість життя громадян та сприяти стабільному покращенню системи публічного управління в Україні.

Деякі люди відчують потяг до державної служби через свою бажання надавати громадську послугу та бути корисними суспільству. Робота на державній службі може надати можливість впливати на різні сфери життя громадян, розв'язувати соціальні проблеми та сприяти загальному добробуту. Робота у сфері публічного управління може забезпечити більшу стабільність з точки зору робочого місця, соціального захисту та можливості кар'єрного росту. Це може бути привабливим для людей, які шукають працевлаштування з довгостроковими перспективами та відсутністю невизначеності, яка часто притаманна приватному сектору [46].

Ці фактори можуть варіюватися в залежності від індивідуальних потреб, цінностей та очікувань працівників. Для кожної людини важливість окремих факторів може бути різною, і вони можуть впливати на їхні рішення про працевлаштування на державну службу в Україні.

Можна відзначити мотиваційним «бонусом» для державного службовця право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів з грошовою виплатою на оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати та додаткових відпусток за стаж державної служби не більше 15 днів (починаючи з 5 років стажу державної служби, та щороку зі збільшенням на один день). Інші додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки» [38] також забезпечуються правом користування. За робочий рік працівник не має право використати більше 59 днів відпусток, що виникають за правом одночасно.

Ввівши зміни до Типових правил внутрішнього службового розпорядку, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби 03.03.2016 № 50 [40], Уряд доповнив раніше визначену можливість за

ініціативою працівника та згодою керівника встановлення безстроково або на певний період часу гнучкого режиму робочого часу (неповний робочий день або тиждень, лише з поважних причин), відповідною можливістю виконання посадових обов'язків за межами адміністративної будівлі державного органу з дотриманням режиму робочого часу.

Можливість здійснювати службові завдання вдома, у так би мовити «вільному режимі», значно зацікавила кандидатів на посади у публічному управлінні, особливо молодих спеціалістів, які давно пристосовані до спілкування в режимі «онлайн» і залежать від затрат часу на дорогу до місця роботи. Таке нововведення дуже доречно для сімей, в яких діти перебувають не в закладах освіти/дошкільних закладах, а знаходяться в дистанційному режимі навчання.

Україна прагне до реформування публічного управління, зокрема забезпечення прозорості та відкритості. Ці принципи можуть бути мотивуючими факторами для кандидатів, які прагнуть до працевлаштування в сфері публічного управління. Можливість працювати в середовищі, де існує прозорість процесів та можливість громадського контролю, може стимулювати зацікавленість та бажання брати участь у публічному секторі.

Потрібно зазначити, що фактори мотивації можуть різнитися в залежності від контексту та ситуації. Наприклад, в період економічної нестабільності заробітна плата та соціальні гарантії можуть стати особливо важливими факторами мотивації. Однак, при бажанні зайняти впливову роль в управлінні, кандидати можуть більше звертати увагу на кар'єрний розвиток та можливості впливу на суспільство.

За результатами анкетування, яке було проведене директором Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій М. Ярмистим [47] встановлено основні мотиви працевлаштування на посади у місцевих державних адміністраціях. Так, 62.3% опитаних свою діяльність консолідують з бажанням принести користь суспільству і людям,

48.4% бажають реалізувати себе в системі державного управління, для 33.2% основним мотивом є перспектива професійного росту і службової кар'єри.

Частину працівників органів місцевої влади визначили для себе такі мотиви, як престиж статусу державного службовця – 27.4%, стабільність свого соціального положення – 25.9% та відчуття влади та поваги до себе зі сторони інших людей – 20.8%. Найменше що заохочує до діяльності в системі державної служби – це заробітна плата (12.3%).

До решти мотивів відносяться відчуття влади та поваги до себе зі сторони інших людей, престиж статусу державного службовця, забезпечення власного добробуту. Стабільність свого положення відіграють незначну роль в мотивації працевлаштування на державну службу і майже в рівній мірі характерна для всіх кандидатів незалежно від віку. Крім того, 10% від майбутніх державних службовців вказали про свій випадковий вибір у сторону державної служби, як результат неможливості влаштуватися на бажану роботу.

Як і в будь-якій сфері в системі основних факторів зовнішнього мотивування працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні існують певні недоліки. Однією з основних проблем, які виникають у кандидатів на посади в публічному управлінні, є недостатня прозорість та об'єктивність процесу відбору кандидатів. Це може призвести до того, що найбільш кваліфіковані кандидати будуть виключені з відбору, або ж низько кваліфіковані кандидати зможуть отримати посади., що в подальшому негативно вплине на рівень діяльності державних інституцій.

Іншою проблемою є недостатня увага до мотиваційних факторів, які є важливими для кандидатів на посади в публічному управлінні. Наприклад, кандидати можуть бути зацікавлені у розвитку своїх професійних навичок, можливостях кар'єрного зростання, а також у забезпеченні стабільного фінансового стану. У разі недостатньої уваги до цих мотиваційних факторів, кандидати можуть бути менш зацікавлені у роботі в державних інституціях, що може призвести до зниження рівня якості державних послуг [45].

Окрім того, недоліком є також недостатня увага до мотиваційних факторів, які є важливими для різних груп кандидатів, зокрема, для молодих фахівців, жінок та представників малочисельних етнічних груп. Наприклад, молоді фахівці можуть бути зацікавлені у стажуваннях та програмах підготовки, що дозволить їм отримати необхідні навички та досвід для подальшого кар'єрного зростання. Жінки можуть бути зацікавлені у поліпшенні умов праці та забезпеченні більшої гнучкості в графіку роботи, щоб збалансувати роботу та сімейне життя. Представники малочисельних етнічних груп можуть бути зацікавлені у забезпеченні рівних можливостей у відборі та на посадах, а також у збереженні та розвитку своєї культурної спадщини.

Для вирішення цих проблем необхідно проводити більш систематичні дослідження мотиваційних факторів, що впливають на кандидатів на посади в публічному управлінні, та забезпечити більш прозорий та об'єктивний процес відбору кандидатів. Також важливо враховувати різні потреби та мотивації різних груп кандидатів та забезпечувати рівні можливості для всіх, незалежно від статі, віку, етнічної належності та інших факторів. В цілому, вирішення проблеми мотивації працевлаштування кандидатів на посади в публічному управлінні може позитивно вплинути на ефективність діяльності державних інституцій та забезпечити якісніші державні послуги для громадян.

Отже, основні фактори зовнішнього мотивування працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні включають в себе:

- 1) мотивацію конкурентоспроможним рівнем заробітної плати та пакетом соціальних гарантій, які забезпечують стабільність та фінансову безпеку;
- 2) бажання отримувати професійний розвиток, підвищувати кваліфікацію та мати можливості для кар'єрного зростання у публічному управлінні;
- 3) прагнення мати позитивний вплив на суспільство та брати участь у процесах прийняття рішень, які впливають на розвиток країни;
- 4) можливість розв'язувати соціально значимі проблеми, приймати рішення, які мають вплив на життя громадян та розвиток країни;

5) патріотичні почуття, відданість і бажання працювати задля розвитку України.

Перелічені умови можуть взаємодіяти та варіюватися у кожного кандидата. Окрім цього, важливо враховувати індивідуальні потреби, цінності та мотиваційні фактори кожної конкретної особи. Враховуючи ці чинники мотивації, органи публічного управління в Україні можуть створювати сприятливі умови працевлаштування та розвитку кандидатів, надавати можливості для професійного зростання, стимулювати інновації та визнання досягнень. Це допоможе привернути талановитих фахівців та забезпечити ефективне функціонування публічного сектору в Україні.

2.2. Методи та методики, що застосовуються для діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні

У сфері дослідження мотивації існує широкий спектр методів, методик і технологій, які можуть використовуватися залежно від конкретної області знань і поставлених завдань дослідження. В даній роботі доцільно буде розглянути вищеперелічені засоби для діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні.

Вступ на державну службу не проходить без використання психологічних тестів, які допомагають виявити і виміряти рівень мотивації у людини. Наприклад, мотиваційні тести можуть оцінювати індивідуальні переконання, цінності та інтереси, що впливають на мотиваційний стан працевлаштування на державну службу. Тест-опитувальник «Соціально-комунікативна компетентність» дає змогу оцінити рівень розвитку соціально-комунікативної компетентності особистості, зокрема її складових компонентів: нетерпимості до невизначеності, надмірного потягу до комфортності, підвищеного прагнення до статусного росту, орієнтації на уникнення невдач. Виявлений низький рівень за

визначеними складниками, окрім підвищеного прагнення до статусного росту, дає можливість претендентові обійняти керівну посаду [36].

Метод анкетування включає письмові запитання, які допомагають зібрати інформацію про мотивацію кандидатів на посади у публічному управлінні. Анкети можуть включати запитання про особисті цілі, прагнення та очікування від майбутньої посади.

Також цікавим є метод спостереження, під час якої можна аналізувати реакції кандидатів на різні зовнішні мотиваційні фактори задля вивчення їхньої мотивації при працевлаштуванні у публічному управлінні. Відкриті або напівструктуровані інтерв'ю, в свою чергу, дозволяють задавати питання людям про їхні мотиваційні стимули, цілі та переживання. Ця методика надає можливість отримати більш детальну інформацію про мотиваційні процеси та внутрішні механізми.

Методика «Інтегральна задоволеність працею» дає можливість визначити рівень задоволеності професійною діяльністю та оцінити не тільки загальне вдоволення професійною діяльністю, а й визначити її складники за шкалами: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність стосунками зі співробітниками, задоволеність стосунками з керівництвом, рівень прагнень у професійній діяльності, надання переваги виконуваний роботи понад високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею [36].

Визначення мотивації кандидата на перших етапах відбору кандидата не лише сприятиме відсіву невідповідних кандидатів, а й побудувати ефективну систему мотивації, адаптації кандидата. Алгоритм інтерв'ю для визначення мотивації кандидата на посаду у публічному управлінні може бути таким:

1. Критерії при виборі потенційного роботодавця: поставити питання «За якими критеріями ви обираєте потенційну посаду? Позначте 5 основних критеріїв за ступенем значущості, від найбільш значущого до найменш значимого». Відповіді фіксуємо, адже ці критерії є показниками очікування

кандидата від майбутньої посади і основними мотиваторами при пошуку роботи.

2. 10-хвилинна самопрезентація кандидата про власні ключові досягнення в роботі і про причини зміни роботи проявляють рівень конфліктності, комунікабельності та результативності. Відповіді кандидата корелюються з відповідями при телефонному інтерв'ю.

3. Ким ви себе бачите через два роки? Хоча запитання відноситься до розряду «типових», воно діагностує рівень цілеспрямованості та мотивації до роботи кандидата (при умові, що стосунки під час інтерв'ю добре побудовані і сприятливі для саморозкриття кандидата). Відповідь фіксується, після чого ми отримуємо карту пріоритетів мотивації потенційного кандидата.

4. 5 найважливіших життєвих пріоритетів в порядку спадання – запитання, яке демонструє життєві пріоритети кандидата. Третя частина кандидатів про роботу не згадують і саме це є маркером, на який надзвичайно важливо перевірити. Як правило, саме про цих кандидатів відгуки від роботодавців є негативними.

Використання ситуаційних завдань та рольових ігор дасть змогу спостерігати за мотивацією та поведінкою кандидатів в реальних або симульованих ситуаціях у публічному управлінні. Наприклад, кандидатам можуть бути надані завдання, які вимагають прийняття важких рішень або вирішення конфліктів. Це допоможе оцінити їх здатність працювати в стресових ситуаціях та здійснювати ефективне управління.

Оцінка мотивації кандидатів повинна враховувати їхні індивідуальні цінності та мотиваційні фактори. Важливо з'ясувати, які цінності та принципи керують кандидатом, які цілі він ставить для себе у публічному управлінні та які мотиваційні фактори впливають на його прийняття рішень та виконання обов'язків.

Використовуючи кореляційні дослідження, можна встановити зв'язок між різними факторами і рівнем мотивації. Наприклад, зв'язок між мотивацією та задоволенням, самооцінкою, ставленням до ризику або іншими психологічними

аспектами при працевлаштуванні на державну службу. Ці методи, методики та технології використовуються в комбінації один з одним для збору даних і аналізу мотиваційних процесів у кандидатів.

Б. Савченко та Ю. Боковікова провели велике соціологічне дослідження з метою виявлення факторів, що впливають на бажання вступити на державну службу, рівня задоволеності державних службовців існуючими умовами праці, а також виявлення обставин, які не задовольняють працівників органів державного управління [41].

Метою аналізу було виявити недоліки в системі мотивації праці, розробити шляхи її усунення та визначити найважливіші потреби та стимули державних службовців до розробки ефективної політики мотивації праці в цілому. Одним з основних показників неефективності системи мотивації державних службовців є плинність працівників. Так, за статистикою Національного агентства України з питань державної служби станом на березень 2023 року кількість вакантних посад державної служби становить 35431 осіб [43]. На жаль, молоді, талановиті, перспективні та висококваліфіковані фахівці зазвичай не бажають йти працювати на державну службу, що не може не впливати на її успіх в цілому.

Досить дієвим є метод створення фокус-групових дискусій з учасниками, які вже працюють на державній службі, з метою обговорення мотиваційних чинників і отримання глибшого розуміння їх переживань та думок. Фокус-групи можуть допомогти виявити спільні тенденції, а також розкрити нові аспекти, які можуть впливати на мотивацію кандидатів на посади у публічному управлінні.

Важливо проаналізувати наявні офіційних документи, регуляторні акти та звіти про працевлаштування на державну службу. Цей метод дозволяє отримати інформацію про встановлені правила, процедури та стимули, що впливають на мотивацію працівників державної служби. В такому випадку, детальне дослідження конкретних випадків або груп працівників державної служби з

метою розкриття особливостей їхньої мотивації та чинників, що впливають на їх рішення про працевлаштування буде доповнювати картину цієї системи.

Застосування компаративного аналізу, суть якого полягає в порівнянні мотиваційних факторів та причин працевлаштування на державну службу у різних країнах або контекстах, дозволяє встановити схожі та відмінні особливості мотивації та зрозуміти вплив культурних, соціальних та інших чинників на працевлаштування. А ось дослідження на основі когнітивних карт визначає важливі фактори, які впливають на мотивацію працівників державної служби та дозволяє глибше розуміти систему мотивації і виявити ключові елементи, які спонукають працівників до працевлаштування на державну службу [36].

Після виявлення мотиваційного профілю кандидата на посаду у публічному управлінні залишається:

- 1) порівняти цілі кандидата та цілі державної служби;
- 2) визначити, як саме посада у публічному управлінні може мотивувати кандидата;
- 3) спрогнозувати, які фактори можуть вплинути на звільнення потенційного співробітника;
- 4) з'ясувати, через скільки часу потенційному працівнику стане не цікавим функціонал, який передбачає посада на державній службі.

Отже, методи, методики та технології діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні є важливими інструментами для вивчення та розуміння факторів, що впливають на мотивацію людей обрати кар'єру на державній службі. Розробка ефективних засобів діагностики мотивації є критично важливою для практичного застосування в контексті підбору та управління персоналом на державній службі.

В такому разі, використання різноманітних методів та методик таких як анкетування, інтерв'ю, психологічні тести, технологія спостереження, аналіз документів і статистичних даних, проведення кореляційних досліджень,

застосування компаративного аналізу та аналізу на основі когнітивних карт, створення фокус-групових дискусій дозволяє отримати комплексну інформацію про мотиваційні фактори, цінності, інтереси та очікування потенційних працівників державної служби. Ці засоби можуть допомогти ідентифікувати ключові мотиви та фактори, які спонукають людей обрати роботу на державній службі, такі як прагнення служити суспільству, розвиток професійних навичок, стабільність роботи, можливості кар'єрного росту, соціальні пільги тощо.

2.3. Світовий досвід мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління

Мотивація працевлаштування кандидатів на посади у державній службі є важливим аспектом, який впливає на якість та ефективність подальшої роботи державних службовців. Світовий досвід в цій сфері показує, що існує кілька ключових факторів, які мотивують кандидатів працевлаштовуватися на роботу в державній службі:

1. Кандидати цінують можливості для професійного зростання та розвитку у державній службі. Це може включати надання доступу до спеціалізованої освіти, тренінгів, семінарів та інших форм навчання. Крім того, можуть бути передбачені можливості для перекваліфікації та отримання нових навичок.

2. Більшість кандидатів цікавить стабільність робочого місця, особливо в економічно непевні часи. Державна служба часто вважається більш стабільною, ніж робота в приватному секторі, оскільки державні посади, зазвичай, мають гарантовані зарплати та соціальні гарантії.

3. Деякі люди мотивовані працювати в державній службі з мотиву громадської служби і бажання сприяти покращенню стану суспільства. Вони прагнуть впливати на політику та приймати рішення, що можуть покращити життя громадян.

4. Заробітна плата та компенсації є важливим фактором мотивації. Державна служба може надавати конкурентні умови оплати праці, відпустки, медичне страхування, пенсійні плани та інші соціальні пільги. Це може залучати та утримувати талановитих фахівців у державній службі.

5. Задоволеність робочим середовищем та культурою є ключовим фактором мотивації. Кандидати більш схильні працювати в державній службі, де панує сприятлива та колегіальна атмосфера, здатна до співпраці та інновацій. Крім того, важливо, щоб в державній службі були встановлені чесні та справедливі процедури, які забезпечують прозорість та недискримінацію.

6. Багато кандидатів мотивуються тим, що робота в державній службі дозволяє їм мати вплив на суспільство та приймати рішення, що впливають на життя громадян. Можливість змінювати політику, розробляти програми та реалізовувати соціальні проекти надає кандидатам велику мотивацію.

Основні принципи мотивації працевлаштування кандидатів на посади у державній службі можуть варіюватися залежно від країни та її конкретних умов. Кожна держава має свою власну систему та підходи до мотивації кандидатів на посади у публічному управлінні. Наприклад, уряд Сінгапуру відомий своїми високими стандартами професійності та конкурентоспроможною заробітною платнею для державних службовців. Крім того, велику увагу приділяють професійному розвитку та навчанню, забезпечуючи кандидатам доступ до високоякісних програм навчання та розвитку навичок [3].

У Норвегії важливою мотивацією для праці в державній службі є можливість впливати на суспільні процеси та приймати рішення, що сприяють загальному благу. Також існують прогресивні політики щодо балансу роботи та особистого життя, а також гнучкі графіки роботи та можливості розвитку кар'єри [29].

Уряд Австралії акцентує увагу на розвитку кар'єри та можливостях для зростання у державній службі. Існують спеціалізовані програми навчання та

моніторингу для розвитку лідерських навичок. До того ж, прозорість та відкритість у процесі прийняття рішень є важливими факторами мотивації [3].

У США велику роль в мотивації працівників державної служби відіграє відповідальність та важливість роботи для суспільства. Кандидати мають можливість працювати в різних відомствах та програмах, що впливають на життя громадян. Уряд США надає гнучкість у робочих графіках, конкурентні заробітні плати та привабливі пакети соціальних пільг, включаючи медичне страхування та пенсійні плани [42].

У Нідерландах мотивація для праці в державній службі пов'язана з можливістю впливати на політику та вносити позитивні зміни в суспільство. Державні службовці мають доступ до широкого спектру професійного навчання та розвитку, що допомагає їм вдосконалювати свої навички та збільшувати свою ефективність [7].

Уряд Швеції акцентує увагу на рівноправності, прозорості та відкритості у державній службі. Мотивація кандидатів базується на можливості брати участь у прийнятті рішень та реалізації інноваційних проєктів, а також на визнанні досягнень та професійному зростанні [29].

У Канаді важливою мотивацією є розмаїття роботи та можливість працювати в різних відомствах та сферах уряду. Кандидати можуть займати посади у федеральних, провінціальних та місцевих урядових структурах. А також, велика увага приділяється принципам гнучкості робочих годин, балансу роботи та особистого життя, а також забезпеченню гармонійного робочого середовища [42].

У Німеччині мотивація працівників державної служби заснована на принципах професійного розвитку та можливостей кар'єрного зростання. Уряд Німеччини надає працівникам доступ до спеціалізованих навчальних програм, менторської підтримки та можливостей участі у проєктах зі значним впливом на суспільство. Велика увага приділяється прозорості, рівності та розвитку культури роботи, що сприяє мотивації кандидатів на посади у публічному управлінні [15].

У Японії привертає увагу мотивація працювати в державній службі з метою забезпечення стабільності та надійності зайнятості. Кандидати цінують високий ступінь гарантованості робочого місця та соціальних пільг, які надаються державним службовцям. Додатковою мотивацією є можливість впливати на формування політики та сприяти соціальному розвитку країни [6].

У Великій Британії мотивація кандидатів на посади у державній службі пов'язана зі значною роллю, яку вони відіграють у формуванні та впровадженні політики. Кандидати цінують можливість брати участь у прийнятті важливих рішень, розробляти стратегії та впроваджувати соціальні програми, які впливають на життя громадян. Велика Британія акцентує увагу на розвитку лідерських навичок та професійному зростанні своїх службовців через спеціалізовані навчальні програми та менторну підтримку [15].

У Швейцарії важливим стимулом для праці в державній службі є висока якість робочого середовища та рівень заробітної плати. Кандидати оцінюють стабільність зайнятості та високий рівень соціального захисту, який надається державним службовцям. Так само велику увагу приділяють прозорості, відкритості та принципам рівності у роботі органів державної влади [42].

Уряд Ісландії ставить перед собою завдання забезпечити рівноправність, рівні можливості та розвиток культури в державній службі. Мотивація працівників ґрунтується на можливості брати участь у прийнятті рішень, сприяти інноваціям та здійснювати позитивні зміни в суспільстві. Крім того, працівники державної служби в Ісландії користуються високим ступенем довіри та підтримки з боку громадян [6].

Одним з загальних трендів, який можна відзначити, є підвищення привабливості роботи в державній службі шляхом забезпечення конкурентоспроможної заробітної плати та вигідних пакетів соціальних пільг. Це включає в себе медичне страхування, пенсійні плани, відпустки та інші соціальні пільги, які забезпечують стабільність та благополуччя працівників.

Професійний розвиток та можливості кар'єрного зростання є не менш важливими аспектами мотивації працевлаштування. Багато країн надають

працівникам державної служби доступ до навчальних програм та тренінгів, що сприяють їхньому професійному зростанню. Додаткові можливості для розвитку кар'єри можуть включати внутрішні переміщення на посади з більшими відповідальністю та вищою заробітною платою.

Варто відзначити, що багато країн надають значення гнучкості робочого часу та балансу між роботою та особистим життям, включаючи гнучкі графіки роботи, можливості дистанційної роботи та інші заходи, що допомагають підтримувати здоров'я та добробут працівників.

Враховуючи різноманітність підходів до мотивації працівників державної служби в розвинутих країнах, важливо врахувати, що мотиваційні чинники працевлаштування на державну службу унікальні для кожної країни залежно від її культурних, історичних та соціальних контекстів. Деякі країни можуть акцентувати увагу на громадській службі та покликанні допомагати громаді, в той час як інші можуть ставити акцент на ефективному управлінні, інноваціях та реформах.

Для досягнення успіху у мотивації працевлаштування працівників на посади у публічному управлінні важливо враховувати потреби та очікування кандидатів. Це може включати створення стимулів для розвитку професійних навичок, надання можливостей для залучення до прийняття рішень та впровадження ініціатив, а також створення сприятливого та розвивального робочого середовища.

Враховуючи вищеперелічені фактори та успішний світовий досвід, організації державної служби можуть розробляти стратегії та політики, спрямовані на привабливість та мотивацію кандидатів, що допоможе залучити та зберегти висококваліфікованих та мотивованих працівників на державній службі. Розвиток системи мотивації працівників державної служби є постійним процесом, що вимагає аналізу та вдосконалення. Країни можуть впроваджувати нові ініціативи та політики з метою покращення мотивації, залучення талановитих кандидатів та забезпечення ефективної державної служби.

Таким чином, розуміння світового досвіду мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні дає змогу виявити різноманітні підходи та передові практики, які можна застосувати для привертання та збереження висококваліфікованих та мотивованих працівників у сфері публічного управління в Україні. Аналіз і врахування світового досвіду є важливим кроком у покращенні системи державного управління. Аналізуючи та використовуючи передові практики, Україна може розвивати ефективні стратегії, що сприятимуть залученню талановитих та вмотивованих працівників, покращенню якості послуг та досягненню своїх цілей.

РОЗДІЛ 3

ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІАГНОСТИКИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1. Практичні переваги вмотивованих кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні

Ефективність державного управління є необхідною умовою стабільності держави. Значною мірою, ця ефективність залежить від державних службовців, якщо розглядати державне управління як діяльність, що здійснюється людьми, стосовно людей і виключно в їх інтересах. Аксиомою є те, що ефективність державного управління тісно пов'язана з ефективністю діяльності державних службовців. Ефективна мотиваційна політика стосовно кандидатів на посади забезпечує ефективність їх подальшої діяльності і, в свою чергу, ефективність державного управління.

Вмотивовані кандидати на посади у публічному управлінні в Україні мають багато практичних переваг, які сприяють ефективному функціонуванню державних органів і сприяють розвитку країни. Наприклад, кандидати, які мають мотивацію до роботи саме у державній сфері зазвичай мають глибокі знання, які дозволяють їм ефективно працювати в майбутньому. Вони часто демонструють високий рівень професіоналізму у своїй подальшій роботі, та володіють необхідними навичками і досвідом для ефективного виконання своїх обов'язків.

Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі Едгара Шейна «Якорі кар'єри» дає можливість визначити ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально зумовлені спонукання до діяльності, притаманні певному кандидату. Методика дає змогу визначити такі кар'єрні орієнтації: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів

життєдіяльності, що безпосередньо допомагає визначити рівень мотивації кандидатів на посади у публічному управлінні [25].

Вмотивовані кандидати часто привносять нові ідеї, інновації та творчі підходи у публічне управління. Вони здатні пропонувати цікаві рішення, які допомагають удосконалювати роботу державних органів та забезпечують більш ефективне надання послуг громадянам. Майбутні державні службовці демонструють високий рівень етичних стандартів, сприяють підвищенню рівня прозорості в публічному управлінні. А також можуть стати прикладом відповідальності та доброчесності для інших посадовців сприяти змінам в системі управління з метою боротьби з корупцією та підвищенню ефективності антикорупційних заходів.

Завдяки своїй відданості принципам доброчесності та етики, вони стануть перешкодою для корупційних схем та будуть пропагувати прозорість, відкритість та відповідальність в діях державних службовців. Їхня наявність на посадах публічного управління зміцнить довіру громадян до державних інституцій та сприятиме покращенню рівня довіри іноземних інвесторів та партнерів.

Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивації та потреб допомагає діагностувати ступінь вираження та взаємозв'язок між собою таких соціально-психологічних установок, як: альтруїзм чи егоїзм, процес або результат, свобода або влада, праця або гроші, для окремої особистості або групи людей. У сфері кандидатів на посади у публічному управлінні на підставі отриманих результатів є можливість визначити спрямованість соціально-психологічних установок претендентів на заміщення вакантних посад.

Кандидати на посади у публічному управлінні, які зацікавлені в подальшій роботі жадають досягати конкретних результатів та завжди прагнуть до найкращого. Це зумовлює покращення відповідальності в публічному управлінні. В цілому, вмотивовані кандидати мають потенціал покращити ефективність, прозорість та довіру до системи управління. Їхні знання,

професіоналізм, інноваційність та етичні стандарти сприятимуть вирішенню важливих громадських проблем і просуванню країни на шляху до сталого розвитку.

Вони можуть створити сприятливе середовище для розвитку бізнесу, залучення інвестицій та стимулювання соціально-економічного зростання. Прийняття вмотивованих кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні може вплинути на зміну культури роботи в державних органах, забезпечуючи більш прозоре та ефективне управління.

Опитувальник «Потреба у досягненні» дає можливість вивчати мотивацію досягнень особистості. Потреба в досягненнях є джерелом активності особистості. Мотивація досягнення – прагнення до поліпшення результатів, незадоволеність досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей, прагнення домогтися свого за будь-яких обставин. Особистості, які володіють високим рівнем мотивації досягнень, характеризуються тим, що завжди шукають ситуації досягнення, є впевненими в успішному результаті будь-якої своєї діяльності [36].

Не меш важливим є те, що вмотивовані майбутні працівники сприятимуть реформам в публічному управлінні. Вони можуть бути на стороні інституційних змін, удосконалення процедур та процесів управління. Своїми ідеями та пропозиціями будуть підтримувати впровадження ефективних моделей управління, раціоналізацію бюрократичних процесів та забезпечення більшої ефективності та прозорості в управлінській системі.

Необхідно підкреслити, що вмотивовані кандидати мають бути обрані на основі конкурсного відбору, заснованого на засадах прозорості, рівних можливостей та заслуг. Це забезпечить вибір кращих кандидатів, які дійсно мають відповідні навички та мотивацію для ефективного здійснення своїх обов'язків у публічному управлінні. Все це разом створить сприятливі умови для розвитку демократичного управління, підвищення якості державних послуг та забезпечення сталого розвитку країни в умовах сучасного світу [36].

Крім практичних переваг, вмотивовані кандидати також відіграють важливу символічну роль у формуванні позитивного іміджу публічного управління в Україні. Вони стають прикладом для молодого покоління та інших посадовців, спонукаючи їх приділяти увагу професіоналізму, відданості служінню та громадській справі. В цілому, вмотивовані кандидати на посади у публічному управлінні в Україні мають значний потенціал для покращення якості управління, розвитку країни та задоволення потреб громадян.

Їх систематичний підхід та стратегічне мислення також є важливими перевагами в роботі на посадах у публічному управлінні. Вони здатні бачити широку картину, розуміти складні взаємозв'язки та аналізувати довгострокові наслідки своїх рішень. Це допомагає їм розробляти та впроваджувати стратегії, спрямовані на досягнення стабільного розвитку та вирішення системних проблем.

Вмотивовані майбутні державні службовці у своїх подальшій роботі часто створюють і використовують інноваційні підходи та технології для покращення роботи державних органів, впроваджуючи електронні сервіси, ефективно використовуючи інформаційні технології та розробляючи нові інструменти для забезпечення взаємодії з громадою. Це сприяє збільшенню доступності та швидкості надання послуг, а також зменшенню бюрократичних перешкод.

Отже, вмотивовані кандидати на посади у публічному управлінні в Україні мають ряд практичних переваг. Вони принесуть значний внесок у розвиток країни, оскільки володіють знаннями та професіоналізмом у відповідних сферах. Їх інноваційність, лідерство та комунікаційні навички сприятимуть реалізації нових ідей та покращенню управлінських процесів. До того ж, вони демонструють високий рівень етичних стандартів, що сприяє прозорості в публічному управлінні. За участю вмотивованих кандидатів, можливо ефективно використовувати ресурси, забезпечувати контроль і оцінку результатів. В результаті цього процесу публічне управління стає більш спрямованим на досягнення благополуччя та сталого розвитку країни.

3.2. Перспективи розвитку методів діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління в Україні

В рамках адаптації Інституту державного управління до вимог Європейського Союзу актуальним є питання забезпечення системи державних службовців висококваліфікованим персоналом, здатним виконувати державні функції та відповідальні управлінські рішення. На думку З. Полюги, людські ресурси – це обличчя влади, динаміка та результати роботи органів державного управління залежать від їх професійної кваліфікації та ділової активності, прагнення до самовдосконалення та кар'єрного зростання [37, с. 310]. У цьому контексті питання пошуку шляхів створення ефективних методів діагностики мотивації кандидатів на посади у публічному управлінні є особливо важливим.

Щоб мотивація працевлаштування була ефективною, мотиваційний моніторинг повинен проводитися постійно, для того, щоб швидко діагностувати та прийняти кваліфіковані управлінські рішення для її підвищення [22, с. 65]. Мотиваційний моніторинг можна представити як процес, де: по-перше вивчається динаміка потреб, інтересів, мотиваційна спрямованість кандидатів; по-друге, проводиться аналіз сучасного стану мотивації та її ефективності; по-третє, розробляються пропозиції щодо вдосконалення існуючої системи мотивування кандидатів. В рамках державної служби мотиваційний моніторинг покладено на Національне агентство України з питань державних службовців.

Для того, щоб постійно мати інформацію про мотиваційні фактори кандидатів на посади у публічному управлінні, варто регулярно проводити опитування і, за результатами аналізу, розробляти та пропонувати керівникам установ вдосконалювати способи мотивації. До того ж, це дозволить виявити та усунути демотивуючі фактори на ранніх стадіях роботи майбутніх державних службовців, тим самим запобігаючи плинності персоналу.

Розвиток методів діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні є важливим завданням, оскільки

ефективне управління суспільством потребує висококваліфікованих та мотивованих фахівців. Психометричні тести можуть допомогти виміряти мотивацію, інтереси та особистісні риси кандидатів. Вони можуть охоплювати такі аспекти, як мотивація до служби громаді, лідерство, етичні цінності та комунікаційні навички. Розвиток психометричних тестів, спеціально адаптованих для оцінки мотивації в контексті публічного управління, може сприяти більш об'єктивній та науково обґрунтованій оцінці кандидатів.

Використання асесмент-центрів є ефективним інструментом для оцінки мотивації кандидатів у реальних робочих ситуаціях. Це можуть бути симуляції реальних завдань, командні проекти або рольові ігри, в яких кандидатам потрібно виявити свою мотивацію, лідерські навички та здатність до співпраці. Асесмент-центри надають більш об'єктивну оцінку мотивації та здібностей кандидатів [23].

Додатково, розвиток технологій та аналітичних інструментів може вплинути на ефективність діагностики мотивації працевлаштування кандидатів. Використання штучного інтелекту та машинного навчання може допомогти в автоматизації процесу оцінки та аналізу даних, що стосуються мотивації кандидатів. Наприклад, алгоритми можуть використовуватися для аналізу тексту та виявлення ключових слів або патернів, що свідчать про мотиваційні чинники кандидатів. Однак, важливо забезпечувати етичний та справедливий підхід до використання таких технологій. Збір та аналіз даних повинні відповідати принципам конфіденційності та захисту особистої інформації кандидатів.

Використання досліджень в галузі психофізіології можуть розкрити зв'язок між фізіологічними показниками (наприклад, серцевим ритмом, шкірним опором, рухами очей) і мотивацією. Використання біометричних даних може доповнити існуючі методи оцінки мотивації та дати більш точну картину про внутрішній стан та емоції кандидатів [23].

Зростання використання дистанційної роботи та віртуальних комунікацій вимагає розвитку онлайн-інструментів для оцінки мотивації кандидатів. Ними

мають змогу стати спеціалізовані платформи для проведення тестів, опитувань та інтерв'ю онлайн. Використання таких інструментів дозволить проводити процес діагностики мотивації з використанням онлайн-технологій, що зручно і ефективно, особливо в нинішніх умовах.

Розвиток методів діагностики мотивації також потребує постійного дослідження мотиваційних факторів, які є особливими для публічного управління в Україні. Це включає в себе дослідження мотиваційних чинників, пов'язаних з патріотизмом, бажанням змінити суспільство, громадянською відповідальністю та бажанням впливати на прийняття рішень у сфері публічного управління.

Україна має змогу вивчати та застосовувати найкращі практики з інших країн у сфері діагностики мотивації працевлаштування. Дослідження та обмін досвідом з іншими країнами можуть сприяти покращенню процесу відбору та оцінки мотивації кандидатів на посади в публічному управлінні. Взагалі, розвиток методів діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні є важливою складовою покращення якості публічного управління та забезпечення професійного та мотивованого персоналу. Враховуючи різноманітність сучасних викликів і вимог до публічного управління, можна очікувати подальший розвиток і інновації в методах діагностики мотивації кандидатів.

Розвиток методів діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні вимагає постійного вдосконалення та адаптації до специфічних вимог та контексту країни. Використання сучасних технологій та інноваційних підходів до діагностики мотивації кандидатів може привести до покращення ефективності та об'єктивності процесу відбору.

В свою чергу, збільшення використання аналітики даних може допомогти виявити зв'язки між мотиваційними факторами та успішністю на посаді. Аналіз великих обсягів даних може допомогти виявити кореляції між певними мотиваційними характеристиками кандидатів та їхнім подальшим успіхом у

роботі в публічному управлінні. Це дозволить враховувати ці фактори при відборі та прийнятті рішень щодо кандидатів.

Нарешті, розуміння та врахування специфіки публічного управління в Україні є критично важливим для розвитку методів діагностики мотивації. Контекстуальні особливості, такі як корупційні ризики, політичні впливи та складність бюрократичних процедур, повинні бути враховані при розробці та використанні методів діагностики мотивації, включаючи проведення спеціалізованих курсів, тренінгів та консультацій для фахівців у галузі публічного управління, щоб вони були оснащені необхідними знаннями та навичками для ефективного використання методів діагностики мотивації.

Загалом, розвиток методів діагностики мотивації працевлаштування кандидатів на посади в публічному управлінні в Україні вимагає поєднання інноваційних підходів, використання сучасних технологій, а також адаптації до специфічних вимог та контексту українського суспільства. Невпинне дослідження, розвиток і вдосконалення методів діагностики мотивації в публічному управлінні сприятимуть підвищенню якості та ефективності відбору кандидатів, а також покращенню роботи публічних інституцій у розвитку України.

Отже, враховуючи ці перспективи, необхідно звернути увагу на важливість співпраці між науковими установами, державними органами та приватними секторами. Така співпраця допоможе в обміні знаннями, досвідом та найкращими практиками в галузі діагностики мотивації, а також спільному розвитку нових методів та інструментів. Всі ці заходи сприятимуть покращенню відбору та призначенню кваліфікованих та вмотивованих фахівців на посади у публічному управлінні в Україні, що забезпечить ефективне функціонування державних інституцій та сприятиме сталому розвитку країни.

ВИСНОВКИ

Дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління є важливим аспектом розвитку ефективної системи державного управління. Воно дозволяє розуміти, які фактори та мотиви впливають на вибір кандидатів для роботи у сфері публічного управління і як ці мотиви впливають на їхню продуктивність та залученість до державної служби.

Тема мотивації працевлаштування на посади у системі публічного управління має вже значну кількість досліджень у наукових колах. Здобуті результати свідчать про те, що мотивація працевлаштування в цій сфері визначається комплексом факторів, включаючи статус у суспільстві, можливості професійного та особистісного розвитку, внутрішню мотивацію та перспективи. Подальші дослідження в цій галузі дозволять збільшити розуміння мотиваційних чинників, що спонукають кандидатів до працевлаштування на посади в публічному управлінні, і сприятимуть вдосконаленню стратегій підбору та утримання кваліфікованих працівників у сфері публічної служби.

Визначення основних понять та характеристика принципів та методів дослідження мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні допомогли розібратися в теоретичному підґрунті обраної проблематики, та окреслити припущення для подальшого розкриття цього питання. Все це дозволило зосередитися на основних моментах, які допомогли забезпечити цілісність та наукову обґрунтованість дослідження.

Мотивація грає важливу роль у процесі працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні. Внутрішня мотивація, пов'язана з особистими цілями, цінностями та потребами, може спонукати кандидатів вступати до державної служби з метою впливати на суспільство та громадське благо. В свою чергу, зовнішня мотивація, пов'язана зі стимулами, винагородами та визнанням, також може впливати на вибір посади саме у сфері публічного управління.

Професійні цілі кандидатів, такі як розвиток кар'єри, досягнення вищих посад та вплив на прийняття рішень, можуть бути сильними мотиваторами для на державну службу. Водночас, соціальні та моральні мотиви, пов'язані з бажанням служити громадському благу та внести позитивні зміни, теж мають вплив на рішення кандидатів про працевлаштування у цій галузі. Розуміння мотиваційних факторів та цінностей кандидатів на посади у публічному управлінні дозволяє розробляти ефективні стратегії привабливості робочих місць, вдосконалювати процеси відбору та утримання кваліфікованих співробітників, що сприяє ефективності та розвитку державних організацій.

Саме тому застосування різноманітних методів та методик: опитування, інтерв'ю, психологічні тести, технології спостереження, аналіз документів і статистичних даних, проведення кореляційних досліджень, а також застосування компаративного аналізу та аналізу на основі когнітивних карт, створення фокус-групових дискусій, надає можливість отримати всебічну інформацію про мотиваційні фактори, цінності, інтереси та очікування кандидатів на посади у публічному управлінні, що дозволяє виявити основні мотиви та фактори, які спонукають кандидатів вступати на державну службу. А, безпосередньо, розвиток цих методів забезпечить ефективну роботу державної служби завдяки вдосконаленню процесу відбору вмотивованих кандидатів на посади у публічному управлінні в Україні.

Отже, діагностика мотивації працевлаштування кандидатів на посади у системі публічного управління є важливим інструментом для покращення якості управління персоналом, створення привабливих робочих умов та розвитку ефективної системи публічного управління. Врахування мотивації працевлаштування кандидатів на посади у публічному управлінні допоможе забезпечити відповідність між вимогами посади та очікуваннями кандидатів. Це дозволить залучити талановитих та вмотивованих фахівців, які будуть робити суттєвий внесок у функціонування ефективного та високоякісного публічного управління.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабенко А. Г., Тичина О. Л. Мотивація праці державних службовців. 2012. URL : <http://dspace.nbuv.gov.ua> (дата звернення 15.04.2023).
2. Бикова А. Л. Сучасні системи винагороди працівників. *Вітчизняний та зарубіжний досвід*. 2016. № 6. С. 331-335.
3. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні : організаційно – правові засади : монографія. Харків : Право, 2005. 304 с.
4. Біскуп В. С. Консультування з питань кар'єри та його складові. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 25 с.
5. Бондар В. Д. Матеріальний чинник мотивації як спосіб підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні : підручник. Львів : Вид-во ЛРІДУ НАДУ, 2006. 98 с.
6. Бондар В. Д. Мотивація трудової діяльності державних службовців : світовий та вітчизняний досвід. *Університетські наукові записки*. 2006. № 8. С. 428-433.
7. Буцька І. О. Планування кар'єри державних службовців з використанням зарубіжного досвіду. *Теорія та практика державного управління*. 2014. № 9. С. 86-88.
8. Вишневецький А. В. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби / А.В. Вишневецький, О.С. Хмельницька / *Вісник державної служби України*. 2014. № 4. С. 38-44.
9. Вісіцька Д. О. Мотивація державних службовців у системі адміністративного менеджменту : *Економіка і організація управління*. 2021. № 2. С. 113-121.
10. Власенко О. С., Чарикова Ю. В. Мотивація персоналу в умовах кризи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 5. С. 224-229.
11. Воронкова В. Г. Філософія управління персоналом : монографія. Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2015. 472 с.
12. Головатий М. Ф. Політична психологія : підручник для вищих навчальних закладів. / М.Ф. Головатий. Київ : МАУП, 2016. 397 с.

13. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України : теорія та практика : монографія. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2012. 343 с.
14. Горбань В. Б. Особливості побудови дієвої системи мотивації працівників у системі державної служби : *Практика та досвід*. 2013. № 23. С. 61-65
15. Грицяк І. А. Законодавство про державну службу в Європейському Союзі (на прикладі Великобританії, Німеччини, Франції) : зб. наук. пр. / редкол. А. О. Чемериса (голов. ред.) та [ін.]. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2004/2005. Вип. 6/7. С. 440-446
16. Гуменюк В. А. Становлення публічної служби в Україні : навч. посіб. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2016. 282 с.
17. Данюк В. М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу / *Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля*. 2016. № 11. С.55-61.
18. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; редкол. : Ю. В. Ковбасюк, О. Ю. Оболенський, С. М. Серьогін [та ін.]. Одеса : НАДУ, 2013. Т.2. 348 с.
19. Державне управління та державна служба: словник-довідник / Укладач : О. Ю. Оболенський. Київ : КНЕУ, 2005. 480 с.
20. Драган І. О. Менеджмент в системі органів державної влади та місцевого самоврядування : навч. посібник / О. М. Кондрашов, О. І. Дацій, І. О. Драган та ін. Київ : ТОВ «ДКС центр», 2013. 366 с
21. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2012. 304 с.
22. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2012. 337 с.
23. Круп’як Л. Б. Вдосконалення системи мотивації трудової діяльності державних службовці / *Модернізація технологій управління в системі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування: матеріали*

науково-практичного семінару (18–20 червня). Тернопіль : Вид-во ТНЕУ «Економічна думка», 2009. С. 90-93.

24. Круп'як Л. Б. Управління трудовими ресурсами організації : навч. посіб. Київ : Кондор-Видавництво, 2013. 278 с.

25. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності Київ : Центр сприяння інституціонального розвитку державної служби, 2016. 196 с.

26. Малиновський В. Я. Функція мотивації управлінської праці : зб. наук. пр. / редкол. : В.І. Луговий [та ін.]. Київ : Вид-во УАДУ, 2003. № 6. С. 165-170

27. Мартиненко В. М. Кадрова політика у сфері публічного управління: формування в контексті французького досвіду : підручник. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2006. 249 с.

28. Матвіїшин Є. В., Максимішин В. І. Мотиваційний моніторинг – засіб підвищення ефективності роботи державних службовців. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2004. 450 с.

29. Машовець О. С. Механізми управління професійним розвитком та проведенням оцінювання державного службовця : зарубіжний досвід та умови використання в Україні. Київ, 2011. 215 с.

30. Менеджмент для публічної влади : навч. посіб. Ніжин : ТОВ «АспектПоліграф», 2011. 360 с.

31. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 248 с.

32. Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників / *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.6. С. 361-367.

33. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / Ред. кол. : К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп. ред.). Київ : ФОП Москаленко О. М., 2017. 796 с. URL :

https://pravo.org.ua/img/books/files/1513082951commentary%20_layout_web.pdf

(дата звернення: 24.04.2023).

34. Озірська С. В. Про доцільність та потреби вивчення мотивації професійної поведінки державних службовців : зб. наук. пр. / редкол. : В. І. Луговий [та ін.]. Київ : Вид-во УАДУ, 1997. № 34. С. 34-44

35. Пахомова Т. І. Мотивація як фактор управління персоналом у системі державної служби : монографія. Харків, 2011. 305 с.

36. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2017. 236 с.

37. Полюга З. І. Кадрова політика органів державної влади та місцевого самоврядування в контексті євроатлантичної інтеграції : підручник. Львів : Вид-во ЛРІДУ НАДУ, 2005. С. 310-315

38. Про відпустки : Закон України від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 24.04.2023).

39. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 24.04.2023).

40. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 50. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text> (дата звернення: 24.04.2023).

41. Савченко Б. Г. Питання управління персоналом державної служби та посадових осіб місцевого самоврядування (соціологічний вимір). Одеса : Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2007. 305 с.

42. Слюсаренко О. М. Оцінювання (атестація) та мотивація персоналу щодо підвищення професійної компетентності в системах кар'єрного розвитку державних службовців США та країн Європи. Харків: Вид-во ХарРІДУ НАДУ "Магістр", 2005. 339 с.

43. Статистичні дані Національного агентства України з питань державної служби про склад державних службовців станом на 31.03.2023. URL : https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0_1%D0%BA%D0%B2_2023.pdf (дата звернення: 24.04.2023).

44. Стратієнко Г. Д. Нормативно-правове забезпечення модернізації державної служби в Україні : *Практика та досвід*. 2013. № 16. С. 146-148

45. Щегорцова В. М. Проблеми формування та удосконалення системи мотивації праці державних службовців : навч. посіб. Харків, 2007. 126 с.

46. Юкіш В. В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління. *Практика та досвід*. 2009. № 19. С. 62-66

47. Ярмистий М. В. Мотиваційні аспекти діяльності державних службовців : наукове дослідження. URL : <http://cprk.cv.ua/124.php> (дата звернення: 24.04.2023).

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Дроздовська Крістіна Олександрівна, студентка 4 курсу, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «публічне управління та адміністрування» освітньо-професійна програма «публічне управління та адміністрування», адреса електронної пошти xwostik9669@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Діагностика мотивації працевлаштування на посади у системі публічного управління» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Дроздовська К.О.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Бойко Г.В.