

УДК 35.081(477)

Єфіменко А. А., аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: Шпекторенко І. В., д. держ. упр., професор, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування ННІДУ

(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

ЛОЯЛЬНА ПРОФЕСІЙНА ПОВЕДІНКА ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: УМОВИ ТА ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ

Лояльна професійна поведінка є динамічною, пов'язується з багатьма психічними станами суб'єкта праці, довірою, прихильністю, задоволеністю, умовами праці, середовищем та можливостями мобільності в професії. Лояльна поведінка – це складна багатогранна концепція, що охоплює широкий спектр емоційних, поведінкових та когнітивних аспектів інколи невизначеної або поганоакцентованої об'єктності лояльності, притаманній державній службі та службі в органах місцевого самоврядування України [1].

Формування лояльності – це тривалий процес, який вимагає комплексних заходів. Важливо створювати умови, за яких працівники будуть відчувати себе зацікавленими в успіху організації та ототожнювати себе з її цінностями. Заслугує на особливу увагу думка Р. Кофлана (R. Coughlan, 2005) про те, що лояльність – це не те саме, що стосунки, і що лояльність формується після того, як стосунки вже сформовані [2].

Факторами та причинами, які визначають лояльне ставлення працівників до роботодавців є:

- емоційний зв'язок з організацією – працівники, які ототожнюють себе з цінностями, принципами та цілями організації, відчують більшу прихильність і приналежність до неї;

- задоволеність роботою – цікава та змістовна робота, яка відповідає компетентностям та мотиваційній сфері працівника;

- визнання та винагороди – справедлива система винагород і визнання досягнень працівників мотивує їх залишатися в організації;

- можливості кар'єрного росту – наявність чітких перспектив розвитку та просування по службі підвищує довіру до роботодавця і стимулює більш тривале перебування в організації;

- позитивні стосунки з керівниками – підтримувальні й позитивні відносини з керівниками створюють сприятливу атмосферу та підвищують рівень лояльності;

- комфортне робоче середовище – забезпечення безпечних і комфортних умов праці;

- престиж і репутація організації – належність до соціально відповідальної, престижної або успішної компанії підвищує мотивацію працівників до лояльної поведінки;

- організаційна справедливість – відчуття справедливого ставлення з боку роботодавця (у тому числі щодо розподілу ресурсів і винагород) стимулює лояльність працівників;

- перспектива вищої винагороди в майбутньому – очікування підвищення заробітної плати або покращення умов праці можуть підсилити лояльне ставлення;

- корпоративна культура, орієнтована на людей – коли організація ставить на перший план інтереси працівників, це підвищує їхню прихильність і лояльність.

Різний рівень лояльності чи нелояльності може залежати від конкретних конфігурацій стосунків організації з працівником, від існування різних стилів та

способів мислення та поведінки персоналу. Нелояльність проявляється у діях, спрямованих на підриг роботи організації. Важливо вміти розпізнавати ознаки нелояльності та вживати відповідних заходів.

Дослідження лояльності працівників органів державної влади в Україні виявило низку проблем. Незважаючи на загальну схильність до лояльності до роботодавців та керівництва, спостерігається низький рівень загальної лояльності. Це пов'язано з недоліками в мотивації, самоорганізації та співпраці з керівництвом. Крім лояльності працівників, важливим є також лояльне ставлення населення до органів державної влади. Це є запорукою ефективної взаємодії між державою та громадянами. Актуальними в професійному розвитку персоналу органів державної влади та органів місцевого самоврядування України є проблеми самовиховання, розподілу відповідальності за роботу, дезактивізованості на взяття відповідальності або уникання службовцями відповідальності. В практичній діяльності незадовільно розподілено сфери індивідуальної відповідальності. Готовності бути відповідальним тут замало, потрібна оцінка і контроль відповідальності, як і оцінка та контроль лояльності.

Сучасний персонал державної служби та служби в органах місцевого самоврядування України схильний до лояльності до своїх роботодавців та керівництва, однак, деякі аспекти роботи керівників викликають у нього невдоволення. Маємо проблеми з мотивацією та самоорганізацією: у персоналу є проблеми зі сформованими мотивами, самоорганізацією та адаптацією до роботи; недостатня співпраця з керівництвом.

Справжніми опорами будь-якого органу влади стають лояльні працівники – ті, хто з відданістю та щирим почуттям приналежності поділяють її місію, цілі, цінності. Ці люди не просто виконують свої обов'язки, вони емоційно зв'язані з місцем роботи, ототожнюють себе з нею та готові докладати зусиль для процвітання органу влади.

Важливим тут є виховання лояльності до: організації; змісту та характеру діяльності (сама робота, вид занять, професія); цінностей, принципів та організаційної культури; колег (колективу), керівництва, клієнтів, замовників та споживачів послуг; а також: запобігання нелояльності, оцінювання, розуміння відносин, ставлень та поведінки працівників навіть перед їхнім звільненням. Лояльний працівник – це той, хто щиро зацікавлений у майбутньому та успіху органу влади, адже розуміє, що її успіх – це й його особистий успіх. У контексті формування лояльної поведінки персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування України варто мати на увазі, що формування ставлень до певних об'єктів та відносини між певними об'єктами не може бути метою, а лише передумовою формування лояльності та проактивне виявлення ризиків, оскільки поведінка працівників менш схильна до змін у довгостроковій перспективі, ніж ставлення. Для того, щоб вважати працівника нелояльним, необхідна поведінка або дії, спрямовані на підриг роботи органу влади або успішності соціальної організації. Іншою опорою органу публічного управління є лояльне до нього населення.

Список використаних джерел:

1. Єфіменко А. А. (2024). Загальні характеристики лояльності персоналу та проблема її об'єктності. *Аспекти публічного управління*. Т. 12 № 2. С. 85-91.
2. Coughlan R. (2005). Employee loyalty as adherence to shared moral values. *Journal of Managerial Issues*. № 17(1). С. 43-57.