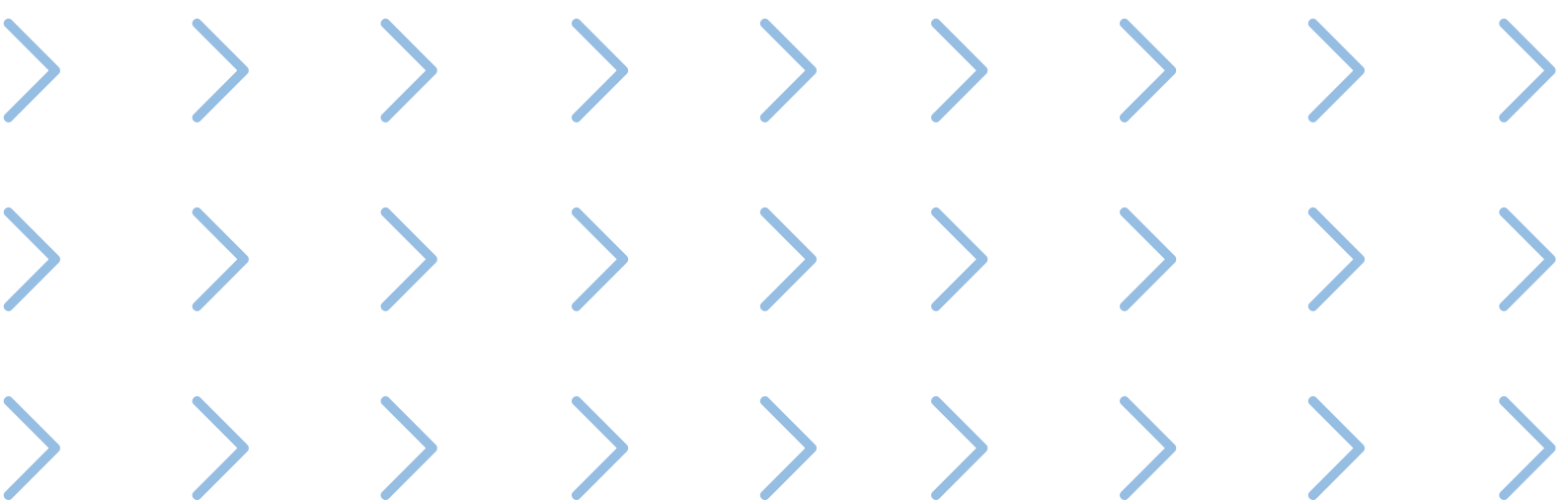


ЗВІТ 2021

ДОСЛІДЖЕННЯ
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНОЇ
СЛУЖБИ УКРАЇНИ

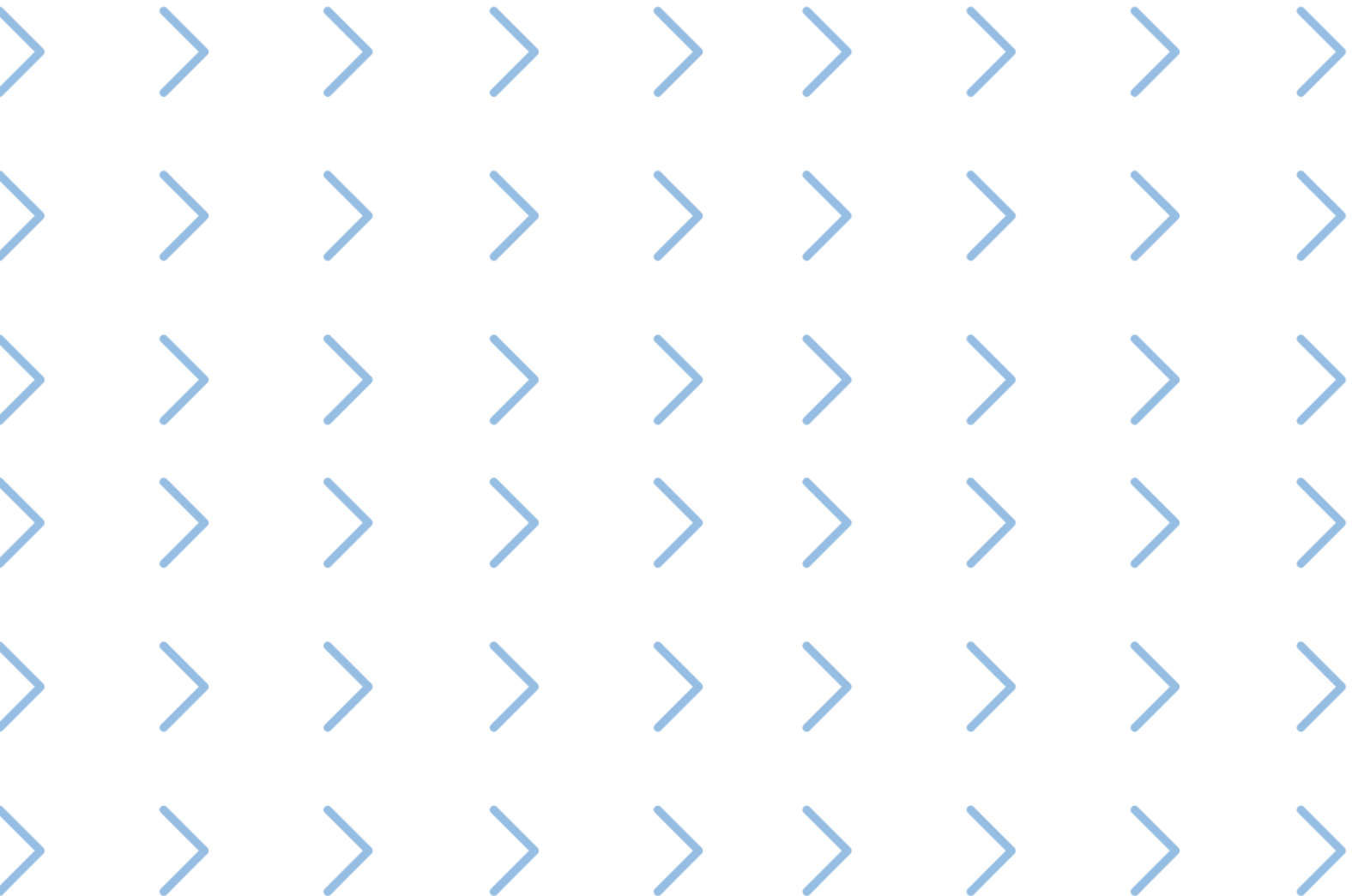
«ДЕРЖАВНА СЛУЖБА В УКРАЇНІ: ВАША ТОЧКА ЗОРУ»



ЗМІСТ

Вступ	3
Методологія та характеристика опитаних	5
1. Практика добору персоналу	10
2. Відносини з керівництвом	16
3. Готовність до інновацій	21
4. Стан розвитку ініціативи	24
5. Визнання на робочому місці	29
6. Практика роботи та відносини в одному державному органі	31
7. Дискримінація на робочому місці	39
8. Практика роботи та відносини з іншими державними органами	44
9. Практика роботи та відносини: комунікації	50
10. Практика роботи та відносини: правила та регламент роботи	53
11. Практика роботи та відносини: політична неупередженість та доброчесність	57
12. Мотивація та задоволеність роботою	65
13. Відносини між державою та суспільством	75
14. Захищеність	79
15. Організаційна культура в державному органі	82
16. Цінності	85
17. Комунікації реформи державного управління	88
Висновки та рекомендації	93

ВСТУП



ВСТУП

Актуальність дослідження «Державна служба в Україні: Ваша точка зору» обумовлена реалізацією Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року, що затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р. Зазначене дослідження є щорічним і у 2021 році його проведено втретє.

Дослідження мало на меті визначити рівень організаційної культури на державній службі, з'ясувати її сильні та слабкі місця, а також визначити цінності спільні для всіх державних службовців. Опитування проведено Національним агентством України з питань державної служби за підтримки Центру з питань доброчесності в оборонному секторі (CIDS, Норвегія) та із залученням науковців відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

Дослідження реалізовано методом анонімного онлайн-опитування. В опитуванні взяли участь майже 25 тисяч державних службовців, але відповіли на більшість запитань та надали особисту інформацію про стать, вік, стаж та не мали протиріч між віком та стажем роботи 18595 респондентів. З них 14 тисяч державних службовців місцевого рівня та близько 4,5 тисяч – державних службовців ЦОВВ.

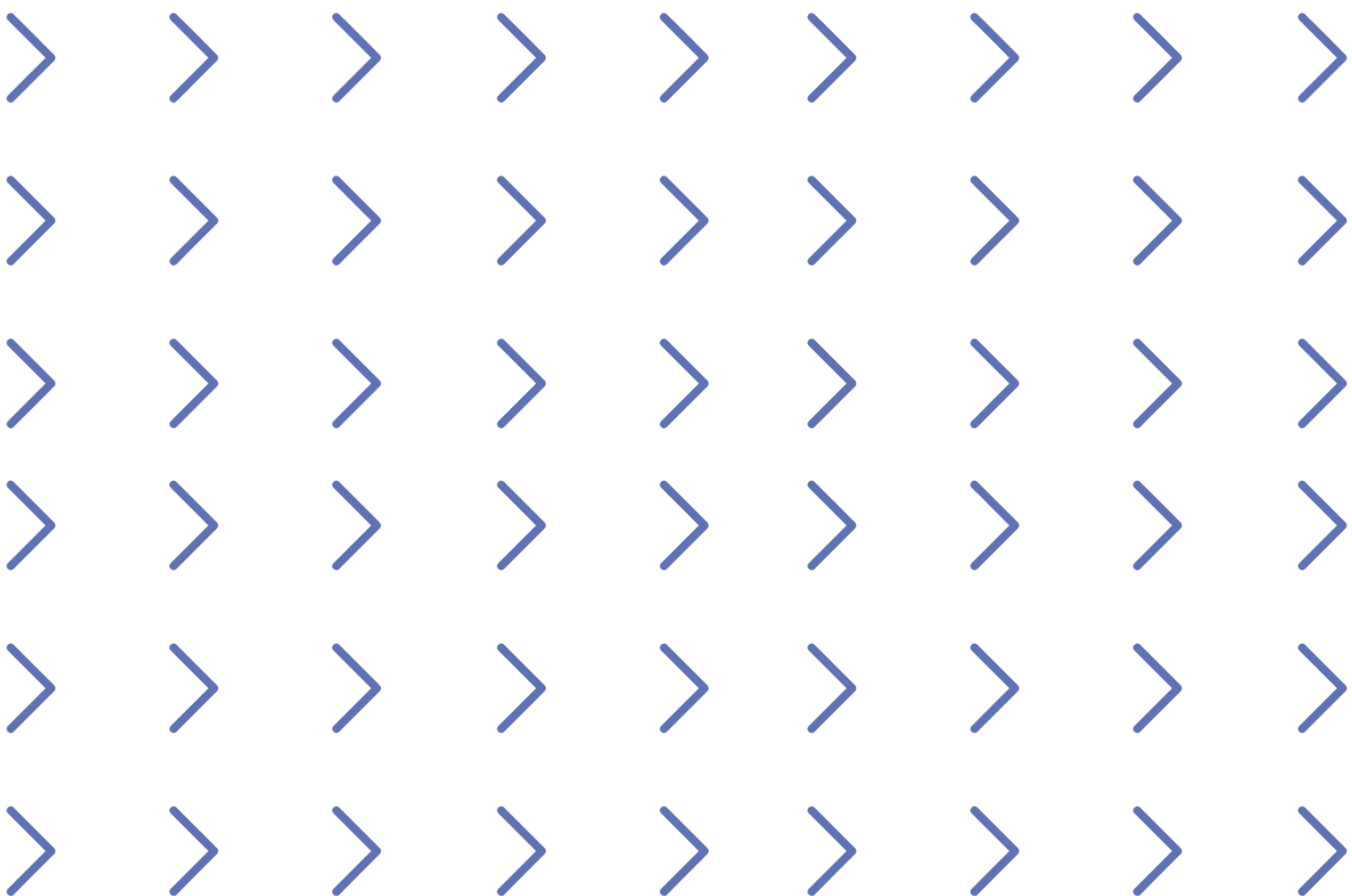
Отримані дані дають підґрунтя для ефективної роботи над подальшим розвитком організаційної культури державної служби: підвищенням залученості державних службовців, ціннісного підходу у процесі виконання поставлених завдань та підвищення якості досягнутих результатів.

Цьогоріч буде можливо здійснити порівняльний аналіз результатів опитувань у 2019, 2020 і 2021 роках та прослідкувати тенденції і зміни в організаційній культурі на державній службі на місцевому та регіональному рівнях.

Дослідження «Державна служба в Україні: Ваша точка зору» проведене в рамках проекту «Цикл зворотного зв'язку державної служби». «Цикл зворотного зв'язку державної служби» – це спільний проєкт Секретаріату Кабінету Міністрів України, Асоціації українців-випускників провідних університетів світу «Професійний уряд» (PGA), Центру демократії, розвитку та верховенства права Стенфордського університету (CDDRL) та Київської школи економіки (KSE).

Звіт підготовлено колективом авторів: Алюшина Н.О., канд. психол. наук; Балакірева О.М., канд. соціол. наук; Дмитрук Д.А., канд. соціол. наук; Вершигора Н.В.; Лозюк Ю.В.; Олійник А.О.

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ОПИТАНИХ



Методологія

Опитування проведено методом анонімного онлайн-опитування з використанням стандартизованої форми опитувальника за допомогою ресурсу SurveyMonkey.

Інструментарій опитування був побудований з орієнтацією на опитування державних службовців як центральних органів виконавчої влади, так і місцевих органів державної влади. З метою подальшого аналізу змін порівняно із попередніми дослідженнями, опитувальник включав ті самі запитання, що й у 2019 та 2020 роках, але з додаванням кількох окремих тематичних блоків.

Для залучення до участі в опитуванні було використано адміністративні канали, листи запрошення на центральні та місцеві органи влади від імені НАДС. Рекрутування до участі відбувалося за місцем роботи державних службовців, а процедура опитування забезпечувала повну анонімність та конфіденційність. Опитування проводилось по всій території України. Цільова група дослідження – державні службовці категорій «А», «Б» і «В».

Тематичні блоки опитувальника включали соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні характеристики респондентів, запитання щодо повсякденної практики роботи на державній службі, практики вступу на державну службу, винагородження праці, ролі політичних факторів у функціонуванні державної служби України, функцій державної служби у суспільстві, оцінки якості роботи державної служби України. В окремому блоці, що був розроблений за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні, розглядалися питання управління конфліктами на державній службі (з результатами дослідження за цим блоком можна ознайомитися на сайті НАДС).

Етичні принципи проведення дослідження. При організації та проведенні опитування дослідницька група керувалася нормами та принципами Кодексу професійної етики соціолога Соціологічної асоціації України; процедура опитування забезпечувала добровільність участі, право відмови від відповіді на будь-яке запитання, можливості перервати участь у дослідженні. Дослідницький інструментарій забезпечував повагу до респондентів, тактовну форму спілкування, дотримання принципу невторчання у приватне життя. Процедура опитування забезпечувала конфіденційність наданої респондентами інформації. Накопичувальна інформація була захищена паролем доступу. Жодна ідентифікуюча інформація про респондентів не збиралась.

Загальна кількість респондентів. В опитуванні взяли участь 24974 респондентів, але не всі змогли його завершити. Окремі службовці зазначили нереальний вік або стаж роботи та були відбраковані, тобто не включені до бази даних для аналізу. Також

з аналізу виключені респонденти, які не пройшли опитування повністю. Отож, до бази аналізу включені відповіді 18722 державних службовців.

Аналіз отриманих даних здійснювався кількісними методами за допомогою програми SPSS. Наявність статистичних даних щодо структури працюючих державних службовців у розрізі місцевості роботи, за статтю, віковими групами, категоріями надали можливість порівняти сукупність респондентів із генеральною сукупністю державних службовців та забезпечити статистичну репрезентативність зібраної бази за ознаками область, стать, вік, категорія за допомогою розрахованого коефіцієнту зважування. Під час аналізу отриманих даних висвітлено особливості відповідей респондентів, які працюють в центральних органах виконавчої влади, та які працюють на місцевому рівні, а також залежно від вікових груп, статі, категорії, стажу роботи та макрорегіону¹.

Характеристика опитаних

Участь в опитуванні взяли переважно люди віком понад 35 років (75%). Серед опитаних майже кожен п'ятий (18,5%) віком 40-44 роки. Кожен четвертий належить до вікової групи від 50 років і старші (26,2%) або до молоді (вікова група до 35 років – 25,1%) (Рис. 1). Серед опитаних державних службовців переважна більшість – жінки (75,0%) (Рис. 2).

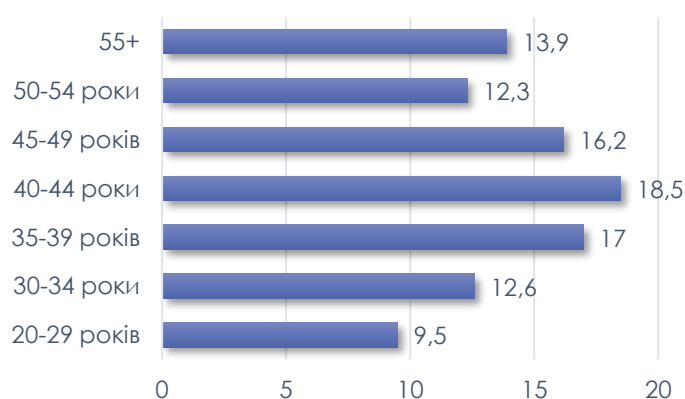


Рис. 1. Розподіл респондентів за віком, %

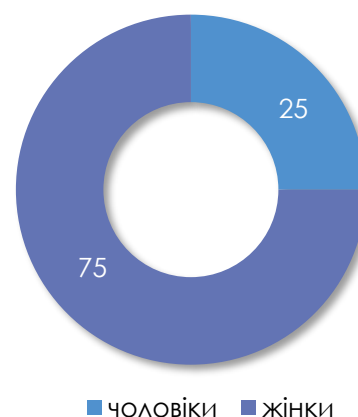


Рис. 2. Стать респондентів, %

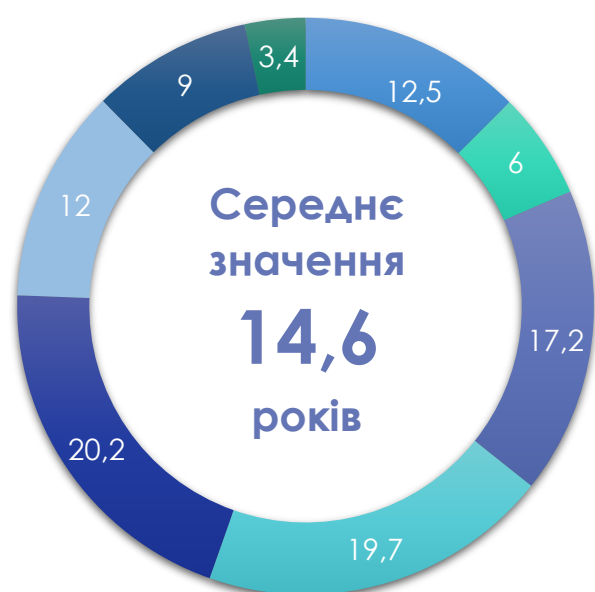
Трохи більше половини опитаних (54,7%) мають освітній рівень спеціаліста та більше ніж третина (39,9%) – магістра. Незначна частка опитаних має освітній рівень бакалавра (4,2%) та наукові звання кандидата наук (доктора філософії (PhD)) та доктора наук) (Табл. 1).

¹ Використано угруповання на 7 макрорегіонів: **Захід:** Волинська, Львівська, Рівненська, Закарпатська, Івано-Франківська, Тернопільська, Чернівецька області; **Центр:** Вінницька, Кіровоградська, Полтавська, Хмельницька, Черкаська області; **Північ:** Житомирська, Київська, Сумська, Чернігівська області; **Схід:** Дніпропетровська, Запорізька, Харківська області; **Донбас:** Донецька, Луганська області (опитування проводилося тільки на підконтрольних територіях); **Південь:** Миколаївська, Одеська, Херсонська; **м. Київ.**

Освітній рівень респондентів, %

Бакалавр або нижче	Спеціаліст	Магістр	Кандидат наук (доктор філософії – PhD)	Доктор наук
4,2	54,7	39,9	1,1	0,1

В середньому респонденти мають значний стаж роботи: на займаній посаді – 6 років, на державній службі – 14,6 років і в державному органі – 11,9 років (Рис. 3-5).



- 1-3 роки
- 4-5 років
- 6-10 років
- 11-15 років
- 16-20 років
- 21-25 років
- 26-30 років
- 31 рік та більше

Рис. 3. Стаж роботи респондентів на державній службі, %



- 1 рік та менше
- 2-3 роки
- 4-5 років
- 6-10 років
- 11-20 років
- 21 рік та більше

Рис. 4. Стаж роботи респондентів на займаній посаді, %



Рис. 5. Стаж роботи респондентів в державному органі, %

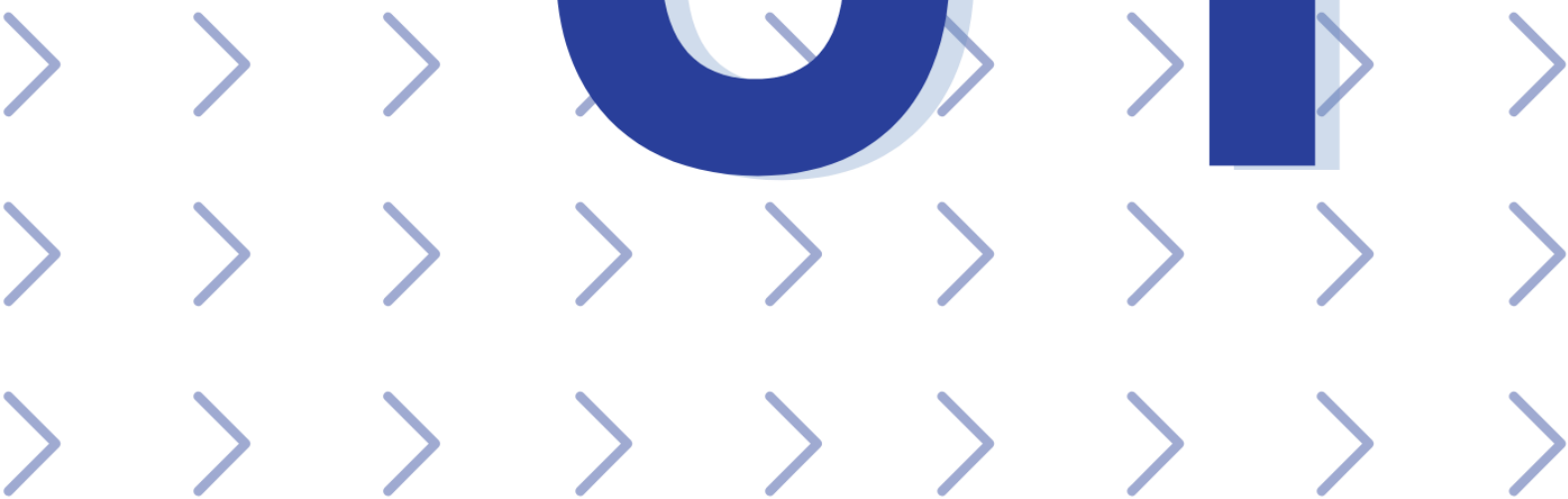
Майже половина опитаних державних службовців (48,8%) працюють у територіальних органах міністерств або інших центральних органах виконавчої влади, 11,3% – в центральних органах державної влади (міністерства, агентства, служби, інспекції, комісії), державних колегіальних органах або інших органах, юрисдикція яких поширюється на всю країну. Кожен шостий (16,5%) респондент працює в районній/обласній державній адміністрації (в тому числі в управлінні, департаменті зі статусом юридичної особи публічного права), кожен десятий (10,6%) – в органі судової влади чи прокуратури, 12,8% респондентів працюють в інших органах, у структурі яких є посади державної служби (в правоохоронних органах чи органах військового управління).

Переважає більшість респондентів (74,4%) працюють в органах влади, юрисдикція яких поширюється на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, 13,6% – в органах влади, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення і 11,7% – в органах влади, юрисдикція яких поширюється на територію усієї України.

Переважає більшість респондентів (67,1%) займають посади категорії «В», майже третина (32,7%) – посади категорії «Б» та 0,2% – посади категорії «А».

ПРАКТИКА ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ

01



1. ПРАКТИКА ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ

73,9%

державних службовців вважає, що їх державні органи здатні добирати і призначати на посади спеціалістів на основі їх професійних знань і навичок.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 6.

- Повністю згоден(а)
- Скоріше, згоден(а)
- Ні згоден(а), ні не згоден(а)
- Скоріше, не згоден(а)
- Зовсім не згоден(а)

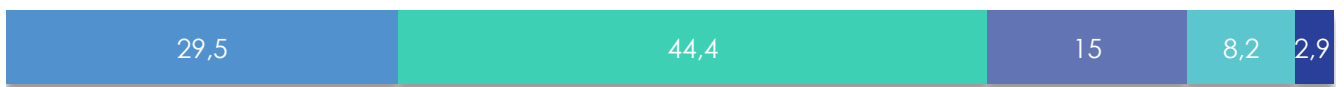


Рис. 6. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Наскільки Ви згодні або не згодні з таким твердженням: «Мій державний орган здатний добирати та призначати на відповідні посади спеціалістів з потрібними професійними знаннями та навичками», %**

Найбільша частка респондентів, які згодні з цим, працюють в органах судової влади чи прокуратури (81,8%), мають стаж державної служби 1-3 роки (79,0%), працюють в Східному (78,4%) та у Південному (80,3%) регіонах. Переважно це державні службовці віком 55+ років (78,5%) та особи, які працюють на займаній посаді 1 рік і менше (80,1%) та працюють в державному органі до 1 року (82,0% повністю згодні).

Серед тих, хто не згоден з цим, більша частка чоловіків (14,0%), держслужбовці, які працюють в державному органі 6-10 років (13,6%), особи віком 30-34 роки (13,9%) та опитані, які проживають в м. Києві (15,7%).

67,7%

опитаних впевнені, що добір та призначення на керівні посади в державному органі, в якому вони працюють, відбувається на основі професійних компетенцій.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 7.

- Повністю згоден(а)
- Швидше, згоден(а)
- Ні згоден(а), ні не згоден(а)
- Швидше, не згоден(а)
- Зовсім не згоден(а)



Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Наскільки Ви згодні або не згодні з таким твердженням: «Добір та призначення на керівні посади в моєму державному органі відбувається на основі професійних компетенцій», %**

Проте майже кожен сьомий (13,6%) респондент дотримується протилежної думки. А враховуючи, що досить значна частка (18,7%) вагається з відповіддю, то частка тих респондентів, хто не вважає, що призначення на керівні посади відбувається саме на основі професійних компетенцій, зростає майже до третини опитаних.

Найбільша частка тих, хто впевнений, що призначення на керівні посади відбувається за професійними якостями, проживає і працює в Східному (71,2%) та у Південному (71,2%) регіонах, працюють в органах судової влади та прокуратури (74,1%), державні службовці, які займають посади категорії «Б» (74,0%). Переважно це державні службовці, які працюють в цьому державному органі до 1 року (74,9%) та віком 55+ років (72,2%).

Серед незгодних з тим, що призначення на керівні посади відбувається за професійними якостями, найбільша частка – це опитані, які працюють в державному органі від 6 до 10 років (16,5%), респонденти віком 40-44 роки (15,8%) та ті, хто працює в м. Києві (19,2%).

52,6%

респондентів зазначили, що їм невідомі випадки, коли було заздалегідь зрозуміло, яка особа буде призначена на посаду за конкурсом. Трохи більше чверті опитаних (25,9%) знають про такі випадки. Детальний розподіл відповідей на Рис. 8.

- Невідомі такі випадки
- Відомі 1-3 випадки
- Відомі 4-7 випадків
- Відомі 8 і більше випадків
- Важко сказати



Рис. 8. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Чи відомі Вам випадки, коли було заздалегідь зрозуміло, яка особа буде призначена на посаду за конкурсом у Вашому державному органі?», %**

Переважно вони знають про 1–3 таких випадки. Ще 21,5% вагалася з відповіддю, що може свідчити про те, що вони мають певні підозри, проте визнати цей факт (хоч і в анонімному опитуванні) не можуть.

Найбільша частка респондентів, які не знають про такі випадки, працюють в органах судової влади та прокуратури (57,2%), проживають і працюють в Східному регіоні (57,2%), ті, які працюють на займаній посаді менше ніж 1 рік (57,9%) та особи, які працюють в державному органі менше ніж 1 рік (58,8%). Серед них, також найбільша частка державних службовців віком 50-54 роки (56,4%) та 55+ років (57,6%).

Ймовірно, порушення або підозри про порушення при проведенні конкурсів на зайняття посад державної служби призвели до того, що державні службовці мають і невисокий рівень орієнтації на конкурсні процедури. Частка прихильників відкритого конкурсного відбору становить тільки 29,6%.

60,1%

державних службовців вважають просування по службі на основі професійних досягнень найрезультативнішим способом добору кандидатів на керівні посади державної служби.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 9.

- Просування по службі на основі професійних досягнень
- Відкритий конкурсний добір
- Важко відповісти
- Інше



Рис. 9. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Який спосіб добору кандидатів на керівні посади державної служби Ви вважаєте найрезультативнішим?»**, %

Найбільша частка респондентів, які вважають, що просування по службі на основі професійних досягнень є найрезультативнішим способом добору кандидатів на керівні посади державної служби серед опитаних ЦОВВ (63,4%) та державних службовців, які займають посади категорії «Б» (66,7%). Такої думки також дотримуються державні службовці, які мають значний стаж роботи на державній службі (16-20 років – 64%, 21-25 років – 64,2%, 31 рік і більше – 73,6% та на займаній посаді 6-10 років – 65%) і у державному органі 11-20 років – 63,8% та більше 21 року – 64,3%. За віковим складом – це респонденти старше 55 років (64,7%).

І навпаки, значна частка тих, хто вважає найбільш результативним методом добору персоналу на керівні посади державної служби відкритий конкурсний відбір

– це опитані, які працюють на державній службі менше ніж 5 років (1-3 роки – 42,7%, 4-5 років – 35,2%), працюють на займаній посаді менше ніж 1 рік (32,7%) та у державному органі (1 рік і менше – 36,8%, 2-3 роки – 34,0%, 4-5 років – 35,4%). За віком – це переважно державні службовці молодого віку – від 20 до 29 років (41,5%). Такої думки дотримуються також державні службовці, які займають посади категорії «В» (31,2%).

95,3%

опитаних вважають, що одним з найважливіших факторів для зайняття посад є професійні знання.

86,7%

опитаних вважають, що одним з найважливіших факторів для зайняття посад є досвід роботи.

84,2%

опитаних вважають, що одним з найважливіших факторів для зайняття посад є особисті моральні якості та сповідування етичних принципів державної служби.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 2.

Проте, важливими чинниками для зайняття поточних посад опитаних на думку кожного десятого (10,2%) є політичні зв'язки, на думку майже чверті опитаних (23,9%) – особисті зв'язки, а для трохи більше третини опитаних (36,2%) – лояльність до керівництва.

Таблиця 2

Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Як Ви вважаєте, наскільки важливий чи неважливий кожен з наведених факторів для зайняття Вашої поточної посади?»**, %

	Дуже важливий	Скоріше, важливий	Скоріше, неважливий	Зовсім не важливий	Важко відповісти
Професійні знання	69,3	26,0	2,6	1,1	1,0
Політичні зв'язки	2,6	7,6	19,5	59,4	10,9
Досвід роботи	44,7	42,0	8,4	3,2	1,7
Особисті зв'язки	6,4	17,5	22,1	42,4	11,6
Лояльність до керівництва	7,9	28,3	24,2	22,9	16,7
Особисті моральні якості та сповідування етичних принципів державної служби	38,8	45,4	7,0	4,0	4,8

Про важливість досвіду роботи для зайняття посад у державній службі найбільше заявили респонденти віком від 45 років (45-49 років – 91,0%, 50-54 роки –

90,5% та 55 років і старші – 90,2%) та респонденти, які мають досвід державної служби понад 20 років і займають свої посади теж більше ніж 20 років (їх частка становить 91-94%).

Суттєвої різниці у відповідях респондентів щодо важливості професійних знань при зайнятті посади за статтю, досвідом роботи на державній службі тощо не прослідковується.

Про важливість особистих моральних якостей та сповідування етичних принципів державної служби при зайнятті посади здебільшого зазначили опитані, які займають державні посади категорії «Б» (88,4%), мають стаж роботи на державній службі 21-25 років (86,2%), займають посаду 1 рік і менше (87,2%), а також державні службовці віком 55+ років (87,8%).

Про важливість політичних зв'язків при зайнятті посад зазначили більше половини держслужбовців, які займають посади категорії «А» – 56,3%. Найчастіше про важливість політичних зв'язків зазначали також чоловіки (14,8%), респонденти віком 20-29 років (14,6%), опитані, які працюють в ЦОБВ (15,6%) та районних/обласних державних адміністраціях (14,4%), ті, хто працюють в державних органах, розташованих у м. Києві (15,2%), а також ті, які працюють на державній службі менше ніж 5 років (12,1%).

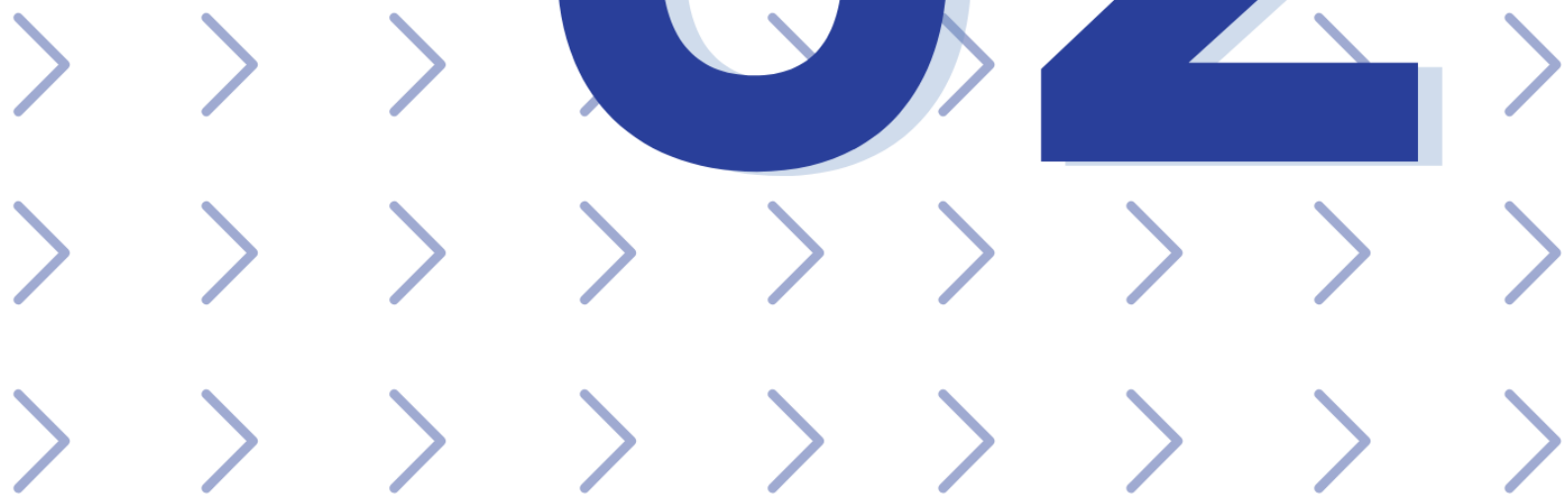
Про вирішальну роль особистих зв'язків при зайнятті посад зазначила переважна більшість державних службовців, які займають посади категорії «А» (64,1%) та майже третина державних службовців м. Києва (31,3%). Особисті зв'язки при зайнятті посад також були більш важливими для чоловіків (30,6%), осіб віком 20-29 років (28,1%), державних службовців, які мають стаж державної служби від 6 до 10 років (27,5%) та тих, хто має досвід роботи в державному органі 6-10 років (28%).

Про важливість лояльності до керівництва при зайнятті посад заявили більша частка, ніж в цілому по вибірці, державних службовців, які працюють в ЦОБВ (38,7%) та районних або обласних державних адміністраціях (41,9%), державні службовці м. Києва (40,2%), молоді люди віком до 35 років (44,2%), особи, які перебувають на державній службі від 1 до 3 років (42,6%) та займають свою посаду менше ніж 1 рік (38,2%).

Підсумовуючи, слід зазначити, що в практиці добору персоналу органами державної влади існують протиріччя. З одного боку, переважна більшість опитаних підкреслює важливість професійних компетенцій, зазначають, що найважливішими факторами у зайнятті посад (які займали респонденти на момент опитування) в органах влади є професійні знання, досвід роботи, особисті моральні якості та сповідування етичних принципів державної служби. З іншого боку, майже третина опитаних не згодна з тим, що призначення на керівні посади відбувається саме на основі професійних компетенцій. Чверті опитаних відомі випадки, коли було заздалегідь зрозуміло, яка особа буде призначена на посаду за конкурсом, а значна частка опитаних підкреслює важливість таких факторів при зайнятті посади, як лояльність до керівництва, політичні та особисті зв'язки.

ВІДНОСИНИ З КЕРІВНИЦТВОМ

02



2. ВІДНОСИНИ З КЕРІВНИЦТВОМ

64,2%

опитаних задоволені управлінськими практиками керівництва.

63%

опитаних задоволені ступенем залученості до прийняття рішень.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 3.

Таблиця 3

Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**Наскільки Ви задоволені...**», %

	Повністю задоволений (а)	Задоволений (а)	Ні задоволений (а), ні не задоволений (а)	Не задоволений (а)	Зовсім не задоволений (а)
.... ступенем Вашої залученості до прийняття рішень, які впливають на Вашу роботу?	8,2	54,8	23,7	10,7	2,6
... управлінськими практиками Вашого керівництва?	13,3	50,9	21,9	10,1	3,8

Більша частка державних службовців, які задоволені управлінськими практиками керівництва, займають посади категорії «Б» (67,3%), державні службовці, які мають стаж роботи на державній службі 1-3 роки (67,7%) або більше ніж 31 рік (73%), та ті, які працюють на своїй посаді та в державному органі менше ніж 1 рік (69,5% та 72,6% відповідно).

Найвищий рівень задоволення ступенем залученості до прийняття рішень продемонстрували респонденти, які працюють на посадах категорії «Б» (68,4%), державні службовці, які мають стаж роботи на державній службі 26-30 років (67,9%) та більше 31 року (73,6%), невеликий стаж роботи на займаній посаді та у державному органі (до 1 року – 65,3% та 68,8% відповідно), державні службовці Південного регіону (65,1%) та респонденти старшої вікової категорії (45-49 років – 67%, 55+ років – 72,4%).

Слід зазначити, що рівень не задоволення окремими аспектами відносин з керівництвом теж достатньо високий. Майже кожен сьомий опитаний державний службовець не задоволений ступенем залученості до прийняття рішень, які впливають на його роботу (13,3%) та управлінськими практиками свого керівництва (13,9%). Якщо врахувати майже чверть опитаних державних службовців, які не визначилися з

відповіддю (як правило вагаються з відповіддю ті, які вже мають певний негативний досвід (або спостерігали за його проявами) у відносинах з керівництвом, але їх позиція ще чітко не сформувалась або вони не наважуються її висловити), то частка незадоволених відносинами з керівництвом буде становити від 35,8% (в частині управлінських практик) і до 37% (за ступенем залученості до прийняття рішень).

Не задоволені ступенем залученості до прийняття рішень переважно працівники ЦОВВ (15,5%) й працівники районних та обласних державних адміністрацій (15,5%), державні службовці, які мають стаж роботи на державній службі від 4 до 5 років (16,2%) і займають свою посаду від 4 до 5 років (14,9%), працюють в державному органі 6-10 років (16,4%). За віком – це молоді люди до 35 років (16,7%), за регіональним розподілом – це державні службовці м. Києва (16,2%). Незадоволені управлінськими практиками керівництва переважно державні службовці, які працюють в державних органах від 4 до 5 років (35,9% та 34,3% відповідно), опитані віком 30-34 роки (34,5%) та з м. Києва (34,7%).

84,1%

державних службовців відчують у відносинах з керівником повагу.

80,4%

державних службовців мають можливість висловити свої думки та занепокоєння.

45,3%

державних службовців вважають, що керівництво генерує високий рівень мотивації у співробітників.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 4.

Таблиця 4

Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Наскільки Ви згодні або не згодні з такими твердженнями:...»**, %

	Повністю згоден(а)	Скоріше, згоден(а)	Ні згоден(а), ні не згоден(а)	Скоріше, не згоден(а)	Зовсім не згоден(а)
У моєму державному органі вище керівництво генерує високий рівень мотивації у співробітників	8,5	36,8	28,4	18,9	7,4
Мій безпосередній керівник ставиться до мене з повагою	30,9	53,2	10,4	4,1	1,4
Я вільно висловлюю свої думки та занепокоєння безпосередньому керівнику	23,8	56,6	11,6	6,2	1,8

Майже чверть респондентів (26,3%) не згодна з твердженням, що вище керівництво генерує високий рівень мотивації у співробітників і майже така ж частка вагається з відповіддю (28,4%).

Про генерацію високого рівня мотивації зазначає більша частка державних службовців, які займають посади категорії «Б» (50,1%), ті, хто має великий стаж державної служби (26-30 років – 50,3%, більше 31 року – 62,5%), ті хто має стаж роботи на займаній посаді та у державному органі 1 рік і менше (49,9% та 53,2% відповідно), а також стаж роботи в державному органі понад 21 рік (50,8%). Такої думки дотримується також державні службовці старшої вікової категорії (50-54 років – 56,8%, 55+ років – 55,2%).

Частка респондентів, які вважають, що керівництво не генерує високий рівень мотивації у співробітників, найбільшою є серед державних службовців, які працюють в районних та обласних державних адміністраціях (29,5%), осіб, які мають стаж роботи на посаді 6-10 років (29,7%), молоді до 35 років – 31,2%, державних службовців Північного регіону (30,2%) та працівників м. Києва (30,8%).

Найчастіше відчують повагу до себе з боку вищого керівництва люди старшого віку (55 років і старші – 87,1%), особи, які мають великий стаж роботи на державній службі від 26 до 30 років (87,8%) та ті, які займають посаду до 1 року (87,2%). Не вважають, що їх керівник ставиться до них з повагою державні службовці Північного регіону (8,4%).

Можуть висловити свої думки та занепокоєння здебільшого державні службовці, які мають великий стаж державної служби (21-25 років – 82,4%, 25-30 років – 82,8%) та займають посади понад 21 рік (83,1%), респонденти старшого віку (55 років і старші – 84,1%) і, ті які працюють у Східному регіоні (83,6%). Серед державних службовців, які зазначили, що не можуть вільно висловлювати свої думки та занепокоєння вищому керівництву більша частка, ніж в цілому по вибірці, серед державних службовців віком до 35 років (9,3%), осіб, які мають стаж роботи на державній службі та в державному органі від 6 до 10 років (10,7% та 10,2% відповідно) та займають посади від 4 до 10 років (4-5 роки – 10,1%, 6-10 років – 9,7%).

34,3%

майже третина опитаних державних службовців зазначили, що керівництво регулярно враховує їх експертні пропозиції.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 10.

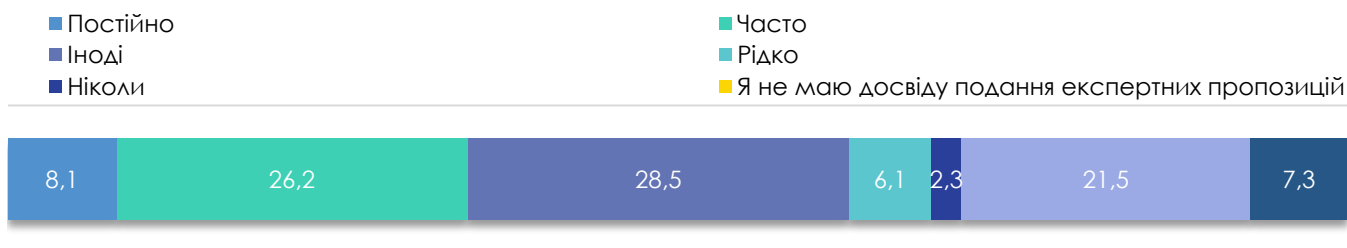


Рис. 10. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**Чи враховує керівництво Ваші експертні пропозиції у процесі прийняття рішень?**», %

Більша частка, ніж в цілому по вибірці, опитаних які зазначили, що їх експертні пропозиції враховуються серед працівників ЦОВВ (40,2%), працівників, які займають посади категорії «А» (47,2%) та «Б» (45,9%), держслужбовців, які мають досвід роботи та посаді та в державному органі менше 1 року (38,7% та 38,1% відповідно), державних службовців м. Києва (37,6%), за гендерною ознакою – серед чоловіків – 43,1%

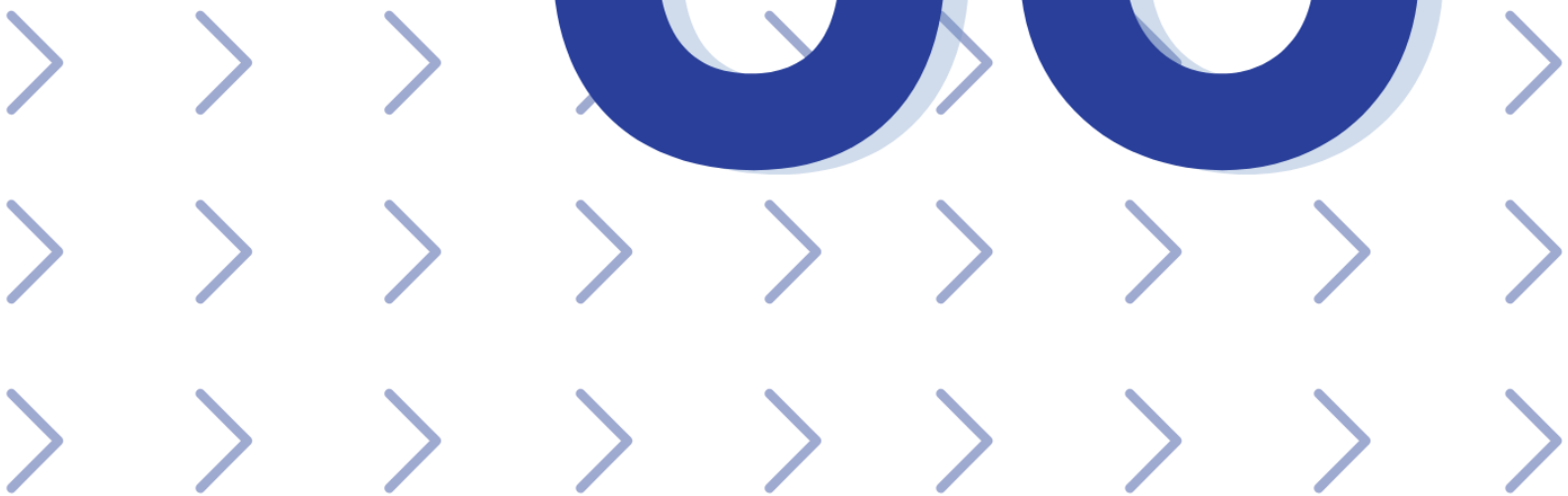
Ще одна третина опитаних (34,6%) зазначили, що їх експертні пропозиції іноді враховуються керівництвом (сума відповідей «іноді» та «рідко»). Здебільшого це працівники районних та обласних державних адміністрацій (37,4%), державні службовці, які мають досвід роботи на державній службі від 6 до 15 років (6-10 років – 37,1% 11-15 років – 38,7%), за віком – це молодь до 35 років (37,3%).

Кожен п'ятий (21,5%) з опитаних не має досвіду підготовки та подання експертних пропозицій. Найбільша частка опитаних, яка не має досвіду подання експертних пропозицій, працює в органах судової влади та прокуратури (26,8%), займає посади категорії «В» (24,4%), має досвід роботи на державній службі 16-20 років (24,4%) та обіймає свою посаду і працює в державному органі менше ніж 1 рік (23,7% та 25,3% відповідно). За регіональним розподілом, найчастіше – це державні службовці Східного регіону (26,3%), за гендерним аналізом – це жінки 24,9%, за віком – респонденти старшої вікової категорії (50-54 роки – 24,6%, 55+ років – 24,6%).

Дослідження взаємовідносин державних службовців з керівництвом засвідчило, що більшість державних службовців задоволені різними аспектами цих взаємовідносин. Проте для третини опитаних державних службовців найпроблемнішим у відносинах з керівництвом є формування у співробітників мотивації з боку вищого керівництва та надання експертних пропозицій керівництву у процесі прийняття рішень.

ГОТОВНІСТЬ ДО ІННОВАЦІЙ

03



3. ГОТОВНІСТЬ ДО ІННОВАЦІЙ

53,4%

опитаних зазначили, що в їх державному органі заохочується інноваційність.

23,5%

опитаних зазначили, що в їх державному органі інноваційність не заохочується.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 5.

Таблиця 5

Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Наскільки Ви згодні або не згодні з таким твердженням:...», %

	Повністю згоден(а)	Згоден(а)	Ні згоден(а), ні не згоден(а)	Не згоден(а)	Зовсім не згоден(а)
У моєму державному органі заохочується інноваційність	9,6	43,8	23,1	18,9	4,6

Під час відповіді на це питання 23,1% респондентів вагалися з відповіддю. Більш впевнені у тому, що у державному органі заохочується інноваційність працівники, які займають посади категорії «б» (61,4%), держслужбовці зі стажем роботи 26-30 років (60,2%) та більше 31 року (67,1%), держслужбовці віком 55+ років (62,6%) та держслужбовці Східного регіону (57,1% повністю згодні). Більш скептичними щодо впровадження інновацій у державних органах, в яких вони працюють, є державні службовці районних та обласних державних адміністрацій (28,1%) та органів судової влади/прокуратури (26,6%), працівники, які займають посади категорії «А» (25,6%), держслужбовці віком до 35 років (28,5%), держслужбовці м. Києва (24,4%) та ті, які працюють в державному органі від 6 до 10 років (27,6%).

Вагалися з відповіддю здебільшого працівники ЦОВВ (24,9%), держслужбовці, які перебувають на своїх посадах 6-10 років (25,5%) та респонденти зі стажем роботи на держслужбі (25,7%).

Одним із факторів, що заважає впровадженню інновацій в органах влади, є високий рівень консерватизму більшості державних службовців. Дослідження зафіксувало, що понад половину (57,9%) опитаних визначають діючих держслужбовців як «консерваторів». Самооцінювання державних службовців засвідчило, що вони переважно (60,2%) розглядають себе як «новаторів», і тільки 27,1% респондентів віднесли себе до «консерваторів» (Табл. 6).



Таблиця 6

Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Як Ви охарактеризували б більшість діючих держслужбовців України?» та «Як Ви охарактеризували б себе особисто?», %

Новатор	Скоріше, новатор	Ні новатор, ні консерватор	Консерватор	Скоріше, консерватор
Характеристика діючих державних службовців України				
12,4	17,3	12,4	29,9	28,0
29,7			57,9	
Власна характеристика				
31,4	28,8	12,7	16,4	10,7
60,2			27,1	

Підсумовуючи, слід зазначити, що дослідження виявило недостатній рівень розвитку культури підтримки й інноваційності в державних органах. Більшість опитаних охарактеризували державних службовців як консерваторів і понад чверть опитаних віднесли до консерваторів і себе.

СТАН РОЗВИТКУ ІНІЦІАТИВ

04



4. СТАН РОЗВИТКУ ІНІЦІАТИВИ

Дослідження фіксує достатньо низький рівень заохочення і прояву ініціативності у державних службовців. Не мають можливості пропонувати нововведення, які покращують якість роботи 18,3% опитаних, а вважають, що в їх державних органах ініціативність не заохочується 21,9%. З урахуванням частки тих, хто вагається з відповіддю – ця частка становить 34,5% та 44,2% відповідно.

65,5%

опитаних мають можливість пропонувати нововведення, що покращують якість роботи.

Детальний розподіл відповідей на Табл. 7.

Частка респондентів, які на своїй посаді можуть пропонувати нововведення, що покращують якість роботи, становить 65,5%. Найбільше їх працює в органах судової влади і прокуратури (70,5%), займають посади категорії «Б» (77,8%), мають вік 55+ років (73,9%). Державні службовці, які мають таку можливість, переважно зі стажем роботи на державній службі 31 рік і більше (77,6%).

Серед тих, хто не має можливості пропонувати нововведення, які покращують якість їх роботи найбільша частка тих, хто працює в районній або обласній державній адміністрації (21,2%), респонденти, які займають посади категорії «В» (22,2%), мають стаж роботи на займаній посаді 21 рік і більше (23,3%) та стаж роботи в державному органі від 6 до 10 років (21,1%). За віковим складом, здебільшого це державні службовці до 35 років (22,5%). Більша частка опитаних, які вагаються з відповіддю серед категорії «В» (18,3%), ті які мають стаж державної служби 1-3 роки (18,5%), за віком – серед державних службовців 20-29 років (20,6%).

55,8%

респондентів повідомили про заохочення ініціативності в державному органі, в якому вони працюють.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 7.

Про заохочення ініціативності в державних органах, в яких вони працюють зазначили трохи більше половини опитаних (55,8%). Більша їх частка, ніж в цілому по вибірці, працюють в органах судової влади та прокуратури (58,1%), працівники, які займають посади категорії «Б» (69,8%), державні службовці, які мають стаж роботи на державній службі 26-30 років (61,7%) та більше 31 року (69,2%), респонденти, які мають стаж на займаній посаді 1 рік і менше (62,1%), працюють в цьому державному органі 1 рік і менше (63,4%) або 21 рік і більше (61,0%). Більша частка

респондентів, які згодні з тим, що в їх державному органі заохочується ініціативність має вік 55+ років (64,8%) та працюють у Східному (60,0%) та Південному (57,6%) регіонах.

Заперечують факт заохочення ініціативності в їх державному органі більша частка респондентів, які працюють в районній або обласній державній адміністрації (26,0%) та органах судової влади і прокуратури (25,5%), респонденти, які займають посади категорії «В» (24,6%), мають стаж державної служби 6-10 років (24,8%), мають стаж роботи на займаній посаді 21 рік і більше (25,8%). За віком – це молоді люди до 35 років (25,8%), за статтю – чоловіки (21,6%), за територіальним розподілом державні службовці м. Києва (21,6%), Західного (25,1%) та Північного (25,2%) регіонів. А серед тих, хто вагається з відповіддю найбільша частка респондентів серед працівників ЦОВВ (25,3%), ті, які працюють на посадах держслужби 6-10 років (26,3%), мають стаж роботи на займаній посаді 2-3 роки (25,0%) та стаж роботи в цьому державному органі 6-10 років (25,1%) та держслужбовці м. Києва (25,6%).

Таблиця 7

Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Наскільки Ви згодні або не згодні з такими твердженнями:...» ? , %**

	Повністю згоден(а)	Скоріше, згоден(а)	Ні згоден(а), ні не згоден(а)	Скоріше, не згоден(а)	Зовсім не згоден(а)
На займаній мною посаді я маю можливість пропонувати нововведення, які покращують якість роботи	13,6	51,9	16,2	15,4	2,9
У моєму державному органі заохочується ініціативність	10,3	45,5	22,3	17,3	4,6

Про низький рівень культури підтримки ініціативності свідчать і відповіді опитаних державних службовців на запитання про їх формат роботи. Четверть опитаних очікують завдань від керівника (варіанти відповідей «Чекаю поки безпосередній керівник дасть завдання» та «Запитую безпосереднього керівника щодо завдань, що я можу виконати»).



Рис. 11. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Яке із запропонованих тверджень найбільше характеризує формат вашої роботи?»**, %

Очікують завдань від безпосередніх керівників здебільшого працівники ЦОВВ (17,8%), державні службовці, які мають незначний стаж роботи на державній службі (1-3 роки – 17%, 4-5 роки – 17,5%), молоді державні службовці віком 20-29 років (20,7%) та опитані з м. Києва (17,8%). Запитують у безпосереднього керівника щодо можливих завдань більша частка, ніж в середньому по вибірці, працівників категорії «В» (17%), державних службовців зі стажем роботи на державній службі 1-3 роки (18,7%) та респондентів, які займають посади та працюють в державному органі 1 рік та менше (16,5% та 19% відповідно) та молоді державні службовці віком 20-29 років (18,0%). Надають пропозиції безпосередньому керівнику щодо можливих завдань для виконання здебільшого чоловіки (20,3%), працівники ЦОВВ (19,0%), державні службовці зі стажем роботи на державній службі 1-3 роки (17,8%) та опитані, які займають посади 1 рік та менше (17,9%).

Тільки трохи більше половини опитаних (варіанти відповідей «Самостійно виставляю пріоритети в роботі і звітую про виконані завдання безпосередньому керівнику» та «Самостійно формую перелік завдань для виконання і погоджую їх з безпосереднім керівником») проявляють ініціативність у повсякденній роботі. Більша частка, ніж в середньому по вибірці державних службовців, які самостійно формують перелік завдань для виконання і погоджують їх з безпосереднім керівником серед державних службовців категорії «Б» (43,3%), мають стаж роботи на державній службі 11-15 років (38,0%) та 21-25 років (40,9%), значний строк займають свою посаду (11-20 років та роботи в державному органі (понад 21 рік) (37,8% та 38,7% відповідно), державні службовці старшого віку 45-49 років – 38,1% та 55 років і старше (40,8%) та опитані Західного регіону (38,3%).

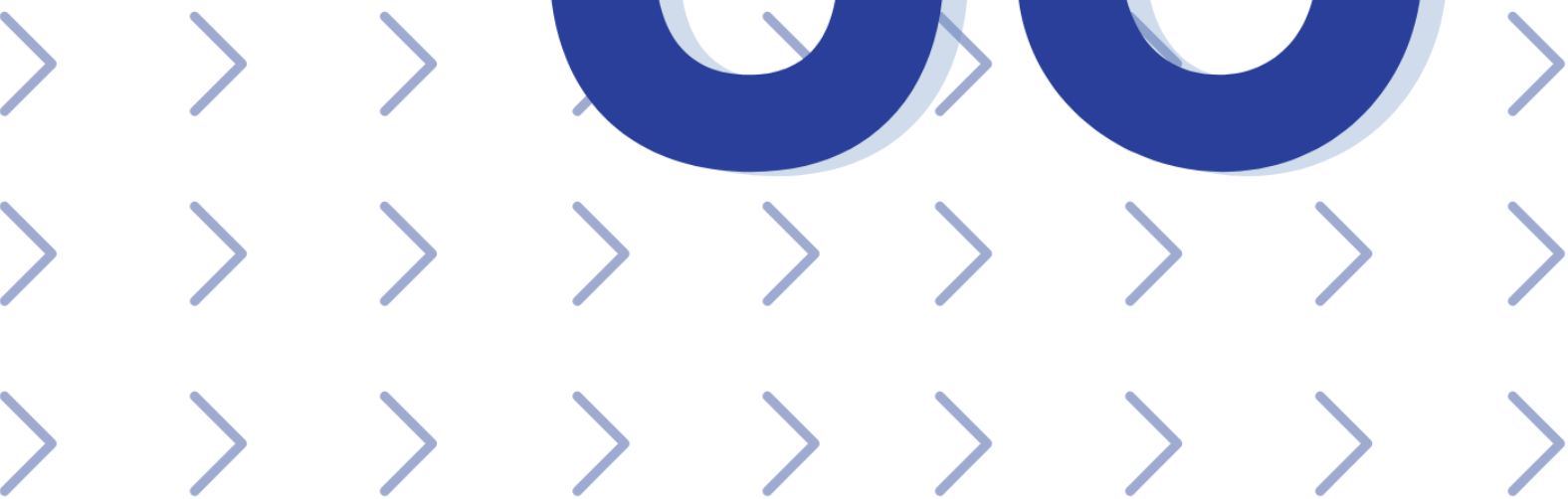
А частка тих, хто виставляє пріоритети в роботі і звітує про виконані завдання безпосередньому керівнику більша серед працівників органів судової влади та прокуратури (28,8%), працівників категорії «Б» (28,2%), державних службовців, які

мають стаж роботи на державній службі 26-30 років (27,8%), значний строк займають свою посаду і працюють в державному органі 6-10 років (28,0% та 28,7% відповідно), держслужбовців віком 50-54 роки (28%) та опитаних зі Східного регіону (29,5%).

За результатами дослідження можна зробити висновок, що варто приділити увагу розвитку культури підтримки ініціативності в державних органах. Це ілюструють результати згідно з якими від 12% до 21,9% опитаних державних службовців зазначили, що вони не мають можливості пропонувати нововведення, які покращують якість роботи, ініціативність не заохочується в їх державних органах, а чверть опитаних зазначили, що вони очікують завдань від керівника.

ВИЗНАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

05



5. ВИЗНАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

48,7%

опитаних відповіли, що задоволені визнанням за успіхи в роботі.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 8.

Визнанням за успіхи в роботі задоволені трохи менше половини опитаних державних службовців. Трохи більше чверті опитаних (26%) зазначили, що вони не задоволені визнанням, а ще чверть (25,3%) вагалася з відповіддю.

Таблиця 8

Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**Наскільки Ви задоволені...**», %

	Повністю згоден(а)	Скоріше, згоден(а)	Ні згоден(а), ні не згоден(а)	Скоріше, не згоден(а)	Зовсім не згоден(а)
... визнанням, яке отримуєте за успіхи в роботі?	7,4	41,3	25,3	19,6	6,4
	48,7			26,0	

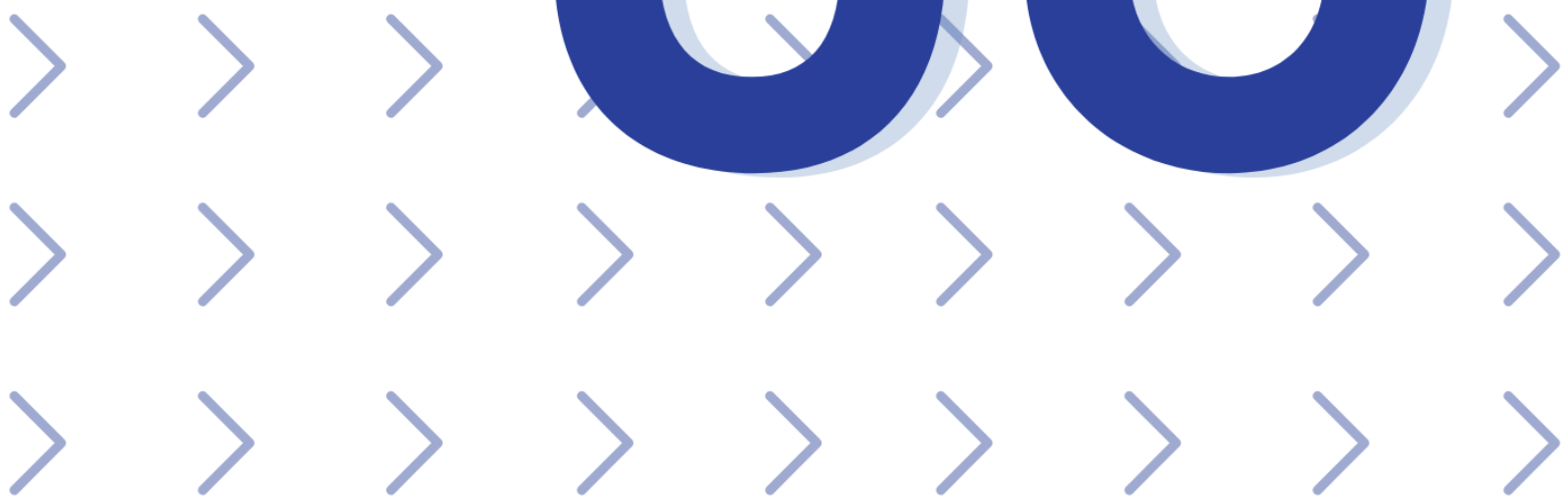
Більша частка задоволених визнанням, яке вони отримують за успіхи у роботі серед державних службовців ЦОВВ (51,6%), державні службовці, які займають посади категорії «А» (62,1%) та категорії «Б» (55,6%), ті, які мають значний стаж роботи на державній службі (26-30 років – 55,1%, більше ніж 31 рік – 62,7%), ті які займають свої посади менше 1 року (55,1%) та працюють у державному органі менше 1 року (54,8%). У регіональному розрізі, найбільше задоволенні визнанням державні службовці Східного регіону (53,5%). За віковим розподілом найбільша частка задоволених визнанням серед опитаних віком старше 50 років (50-54 роки – 51,7%, 55 років і старші – 58,4%).

Найбільша частка незадоволених визнанням, яке вони отримують серед державних службовців, які працюють в районних або обласних державних адміністраціях (32,5%), органах судової влади та прокуратури (30,9%), державних службовців категорії «В» (28,6%), осіб, які мають стаж державної служби від 6 до 10 років (24,9%), займають свої посади 11-20 років (29,4%) та працюють в державних органах 6-10 років (27,6%). За віковим розподілом найбільша частка незадоволених серед молодих державних службовців (20-29 років – 28,3%, 30-34 роки – 31,1%). За регіональним розподілом – серед державних службовців Північного регіону – 28,5%.

Дослідження зафіксувало проблеми в існуючій системі визнання, яке отримують державні службовці за успіхи в роботі.

**ПРАКТИКА РОБОТИ
ТА ВІДНОСИНИ В
ОДНОМУ
ДЕРЖАВНОМУ
ОРГАНІ**

06



6. ПРАКТИКА РОБОТИ ТА ВІДНОСИНИ В ОДНОМУ ДЕРЖАВНОМУ ОРГАНІ

86,5%

опитаних переконані, що робота їх державного органу орієнтована на забезпечення і захист прав та інтересів громадян.

82,5%

опитаних зазначили, що вони діють на основі посадової інструкції, яка виписана коректно і допомагає їм у роботі.

68,7%

опитаних мають можливість щодня робити на посаді те, що їм вдається виконувати найкраще.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 12.

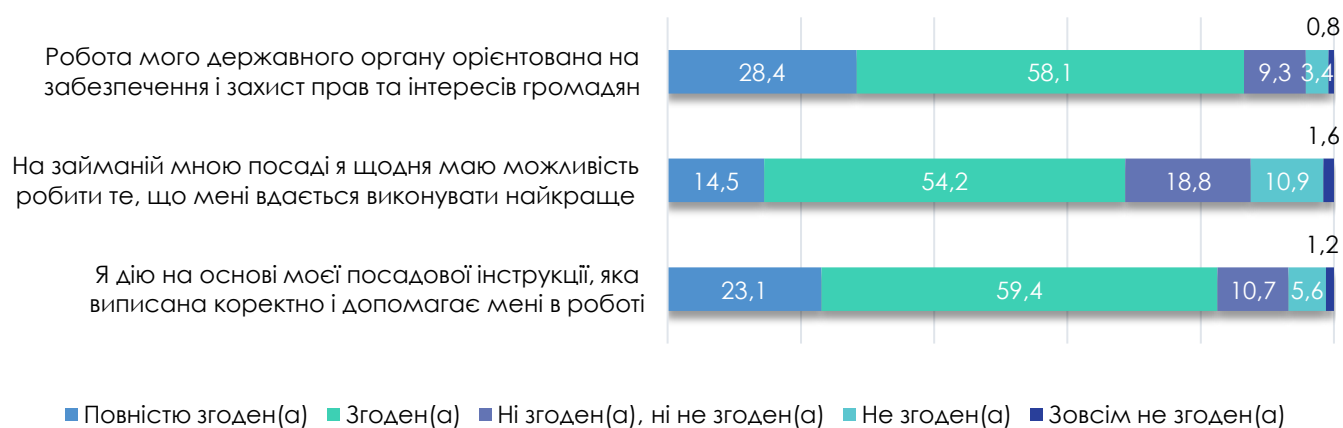


Рис. 12. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Наскільки Ви згодні або не згодні з такими твердженнями», %

Опитані державні службовці достатньо високо оцінюють практику роботи та відносин в одному державному органі. Найбільша частка тих, хто дотримується думки, що робота їх державного органу орієнтована на забезпечення і захист прав та інтересів громадян, серед службовців, які працюють на державній службі 21-25 років (89,7%) та службовців Центрального регіону (89%).

Переважає більшість опитаних державних службовців зазначили, що вони діють на основі посадової інструкції, яка виписана коректно і допомагає їм у роботі. Більша їх частка серед службовців, які мають значний досвід роботи на державній службі (26-30 років – 88,2%, понад 31 рік – 92,7%) та роботи в державному органі (понад 21 рік – 88%), серед службовців 55 років і старше (88,2%).

Більша частка тих, хто відмітив можливість щодня робити на посаді те, що вдається виконувати найкраще – це посадовці категорії «А» (73%), ті, хто має значний стаж роботи на державній службі (21-25 років – 73,1%, 26-30 років – 73,1% та понад 31

рік – 80,3%), займає посаду та працює в державному органі понад 21 рік (74,9% та 76,2% відповідно) та посадовці старшої вікової категорії (50-54 роки – 74,3%, 55 років і старше – 75,7%).

86,1%

опитаних вважають, що в їхніх колективах достатньо високий рівень співпраці для досягнення результатів.

81,8%

опитаних зазначили, що вони отримують підтримку від колег за необхідності.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 9.

Найбільша частка респондентів, які вважають, що рівень співпраці високий, мають значний досвід роботи на державній службі (21-25 років – 92,4%, 26-30 років – 92,2%, 31 рік і більше – 93,8%) та великий стаж роботи на посаді (11-20 років – 90,3%, більше 21 року – 91,6%) і у державному органі (понад 21 рік – 91,6%). За віком – це люди старше 45 років (45-49 років – 91,0%, 50-54 роки – 91,9%, 55 років і старші – 93,3%).

Опитані також засвідчили високий рівень підтримки колег. Здебільшого це службовці, які обіймають посади понад 21 рік (87,1%), працюють в державному органі понад 21 рік (86,9%) та віком 55 років і старше (87,8%).

Таблиця 9

Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Наскільки Ви згодні або не згодні з такими твердженнями...», %**

	Повністю згоден(а)	Скоріше, згоден(а)	Ні згоден(а), ні не згоден(а)	Скоріше, не згоден(а)	Зовсім не згоден(а)
Люди, з якими я працюю, співпрацюють для досягнення результатів	26,5	59,6	9,0	4,1	0,8
	86,1			4,9	
Я завжди отримую підтримку колег, коли її потребую, особливо при вирішенні складних завдань	25,8	56,0	13,3	3,9	1,0
	81,8			4,9	

Опитані також високо оцінюють якість роботи підрозділу, в якому вони працюють, та свого органу державної влади в цілому. При цьому залишається достатньо високою і частка опитаних, які посередньо оцінили роботу державного органу (21,5%), та, відповідно, якість роботи свого підрозділу (14%), що може свідчити про приховане незадоволення якістю роботи.

84,7%

опитаних на високому рівні оцінили якість роботи підрозділу у якому працюють.

74,9%

опитаних на високому рівні оцінили якість роботи органу у якому працюють.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 13.

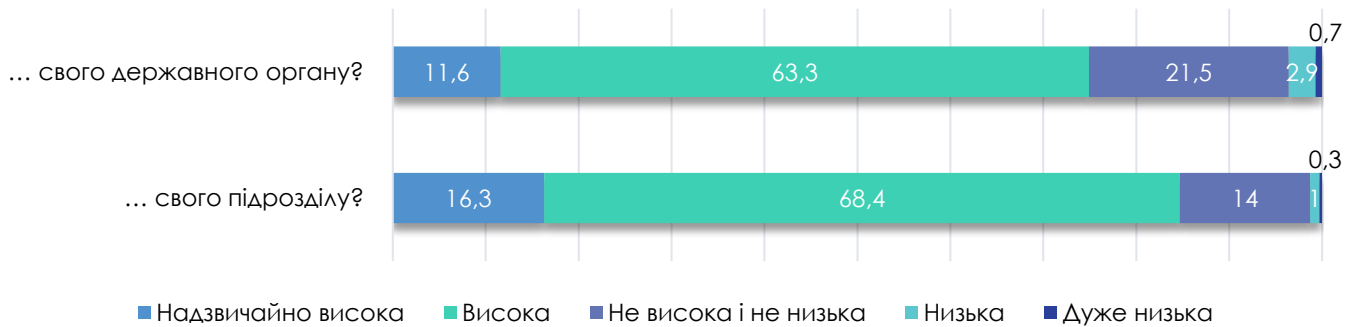


Рис. 13. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Як Ви в цілому оцінили б якість роботи...»**, %

Суттєвої різниці в оцінюванні якості роботи свого підрозділу за стажом роботи на державній службі, стажом роботи в державному органі та інших параметрах не прослідковується. А при оцінці якості роботи державного органу, в якому працюють респонденти, прослідковується наступна тенденція: високу якість роботи відзначає більша частка службовців, які працюють до 1 року на займаній посаді (77,4%) та у державному органі (78,1%), а також про це повідомили службовці, які мають достатньо великий стаж роботи на державній службі (21-25 років – 77,1%). Про високу якість роботи свого державного органу зазначили службовці Центрального (78,3%) та Східного (77,0%) регіонів.

Переважна більшість опитаних (60,8%) зазначили, що результативність роботи державного органу, в якому вони працюють протягом останнього року зросла. Третина опитаних (32,2%) зазначила, що результативність не змінилася, а 7% опитаних державних службовців відзначили, що протягом останнього року результативність їх державного органу знизилась.

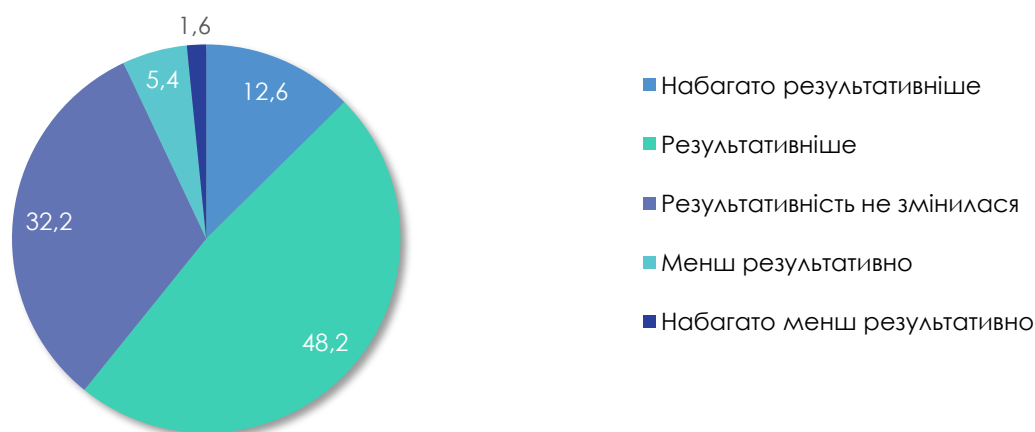


Рис. 14. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Як Ви вважаєте, протягом останнього року Ваш державний орган став працювати більш чи менш результативно?»**, %

Підвищення рівня результативності державного органу здебільшого відмічають молоді люди віком до 29 років (65,48%), особи, які мають стаж роботи на державній службі 1-3 роки (68,3%) та ті, у яких стаж державної служби більше 31 року (67,3%), ті, які мають досвід роботи на займаній посаді менше ніж 1 рік (68,5%), ті, які працюють в державному органі менше 1 року (72,9%) та державні службовці Східного регіону (62,6%).

Частка осіб, які зазначили, що результативність не змінилася, більше серед державних службовців, які працюють в органах судової влади і прокуратури (39%), респондентів, які мають стаж роботи на державній службі 10-20 років (11-15 років – 34,7%, 16-20 років – 36,2%), які займають посади 4-5 років – 37,0% та 11-20 років – 37,1%), працюють в органі влади 11-20 років (35,7%). Велика їх частка і серед державних службовців віком 40-44 роки (35,2%) та службовців Західного регіону (34,9%).

Частка критично налаштованих при оцінці результативності роботи державного органу є більшою серед опитаних які мають стаж роботи на державній службі від 6 до 10 років (8,8%), тих, хто працює в державному органі 6-10 років (8,0%), державних службовців віком 30-34 роки (9,0%) та службовців, які працюють в Південному регіоні (10,3%) та м. Києві (8,9%).

Рівень взаємодії всередині державного органу за результатами опитування є достатньо високим. Найлегше взаємодіяти опитаним з державними службовцями та керівниками структурного підрозділу, в якому вони працюють та службовцями інших структурних підрозділів державного органу.

82%

опитаних зазначили, що їм легко взаємодіяти з державними службовцями свого структурного підрозділу.

72,9%

опитаних зазначили, що їм легко взаємодіяти з керівником свого структурного підрозділу.

72,1%

опитаних зазначили, що їм легко взаємодіяти з службовцями інших підрозділів державного органу.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 15.

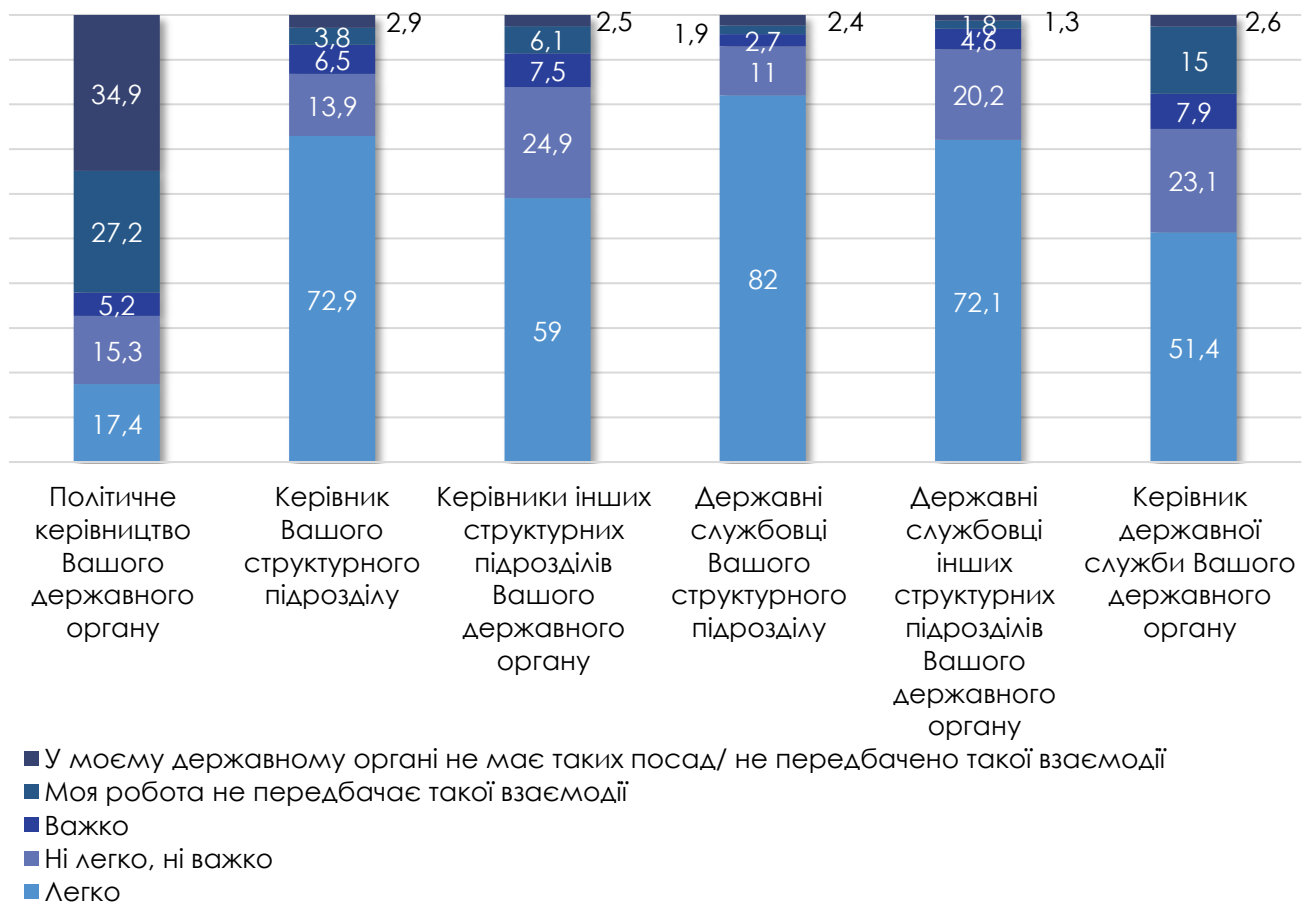


Рис. 15. Розподіл відповідей респондентів на **запитання: «Наскільки легко Вам взаємодіяти з такими групами осіб.....»? , %**

Про те, що досить легко взаємодіяти з іншими працівниками їх органу здебільшого зазначили державні службовці, які працюють в ЦОВВ (22,1% – з політичним керівництвом, 75,3% – з керівником структурного підрозділу), в районних та обласних державних адміністраціях (24,4% – з політичним керівництвом державного органу, 56,2% – з державними службовцями інших державних органів на місцевому рівні, 57,8% – з керівником державної служби державного органу), працівники органів судової влади та прокуратури (66,7% – з керівником державної

служби державного органу). Легко взаємодіяти всередині державного органу державним службовцям, які займають посади категорії «А» (61,7% – з політичним керівництвом, а 89,5% – з державними службовцями інших структурних підрозділів державного органу). Що ж до стажу роботи на державній службі, на займаній посаді або в державному органі, то про легкість взаємодії з керівником структурного підрозділу зазначили 76,1% державних службовців, які мають стаж роботи на державній службі 1-3 роки та 76,1% тих, хто має стаж роботи 4-5 років; 77,7% службовців, які обіймають свої посади менше ніж 1 рік – з керівниками структурних підрозділів; 22,9% службовців, які працюють в державному органі 1 рік і менше – з політичним керівництвом державного органу, 77,8% – з керівниками структурних підрозділів та 57,3% – з керівником державної служби державного органу. Найбільша частка державних службовців, які відмічають високий рівень взаємодії, працюють у Східному (75,0% – при взаємодії з керівником структурного підрозділу), Південному (54,5% – з керівником державної служби державного органу) регіонах та у м. Київ (21,6% – з політичним керівництвом державного органу), за гендерною ознакою – чоловіки (21,1%) відмітили легкість взаємодії з політичним керівництвом державного органу.

Незважаючи на достатньо високий рівень співпраці та високої оцінки якості роботи органів державної влади, респонденти зазначили і про існування факту дублювання робочих функцій (Рис.16). Кожен шостий державний службовець вважає, що його робочі функції дублюються.

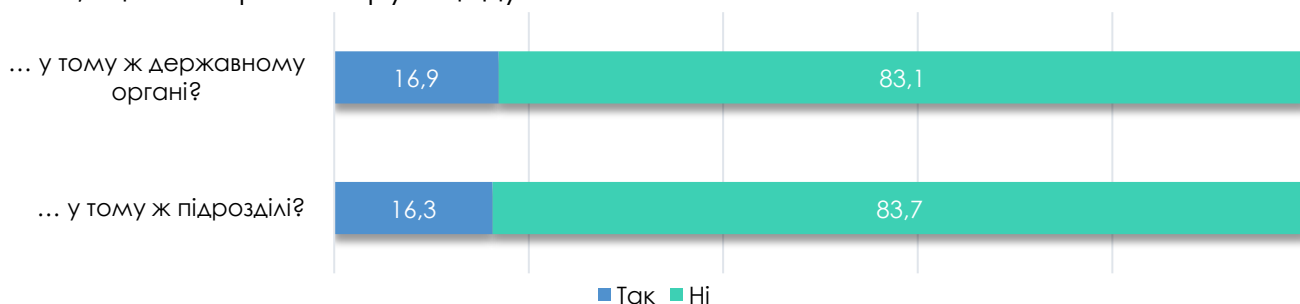


Рис. 16. Розподіл відповідей респондентів на **запитання: «Чи вважаєте Ви, що Ваші робочі функції дублюються ...?»**, %

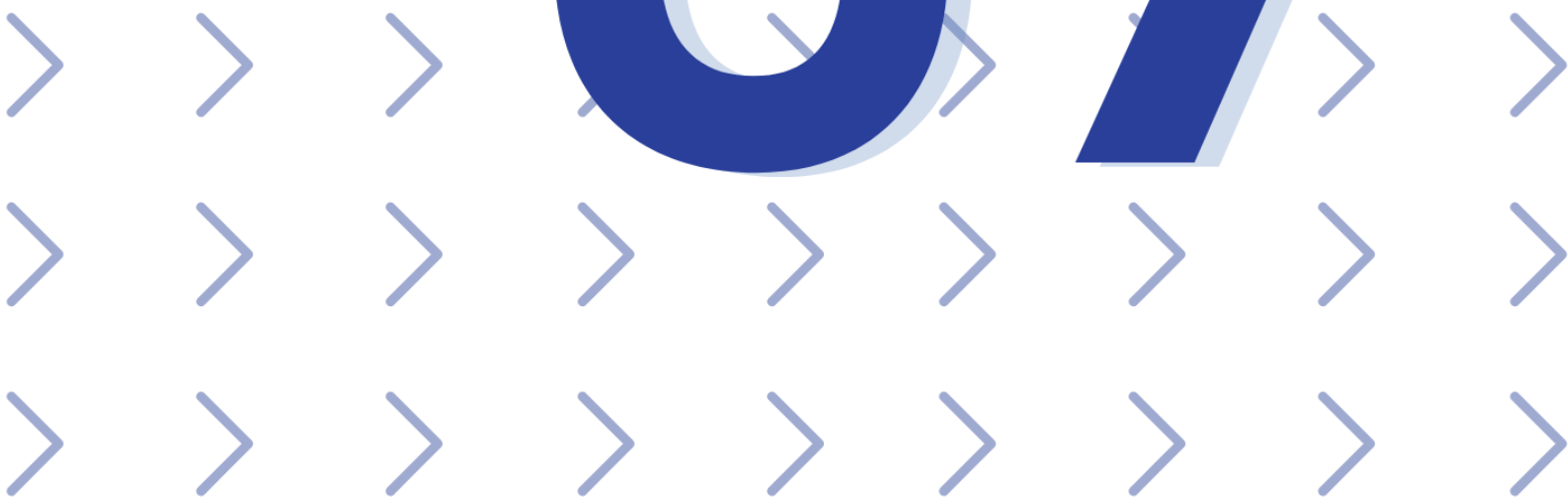
Переважно так вважають державні службовці, які працюють в судових органах влади та прокуратурі (20,3% відмітили дублювання робочих функцій в підрозділах, 20,2% в державному органі), державні службовці, які працюють на посадах категорії «В» (19,9% – відмітили дублювання всередині підрозділів, 19,1% – всередині державного органу), особи, які мають невеликий стаж роботи на державній службі (1-3 роки – 19,9% відзначили дублювання функцій всередині їх підрозділу та 23,1% – всередині державного органу; 4-5 років – 25,1% та 21,0% зазначили про дублювання функцій у тому ж підрозділі та у тому ж державному органі відповідно). Зокрема, про дублювання робочих функцій в підрозділах та державному органі повідомили молоді люди віком до 35 років (26,7% та 24,3% відповідно).

В цілому, державні службовці достатньо високо оцінюють практику роботи та відносини в їх державному органі. Вони високо оцінили рівень співпраці для досягнення результатів та підтримки колег, високий рівень взаємодії всередині державного органу. Більшість опитаних також високо оцінює якість роботи підрозділу і органу влади в цілому. Проте, кожен шостий зазначає про дублювання його робочих функцій у підрозділі і у тому ж державному органі та майже третина зазначила, що результативність роботи державного органу не змінилась, а кожен чотирнадцятий – що зменшилась.

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ



07



7. ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Дослідження зафіксувало існування в державних органах дискримінації. Якщо враховувати частку тих, хто вагається з відповіддю, то третина опитаних зазначили, що стикалися з випадками дискримінації за стажем роботи, категорією посади та віком. Майже чверть опитаних зазначила, що стикалися з дискримінацією за статтю, а майже кожен п'ятий за майновим чи сімейним станом. Найменше в органах державної влади стикаються з дискримінацією за расою чи кольором шкіри, віросповіданням та етнічним походженням.

26,5%

державних службовців найчастіше стикалися з дискримінацією за стажем роботи.

1,7%

державних службовців найменше стикалися з дискримінацією за расою чи кольором шкіри.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 17.

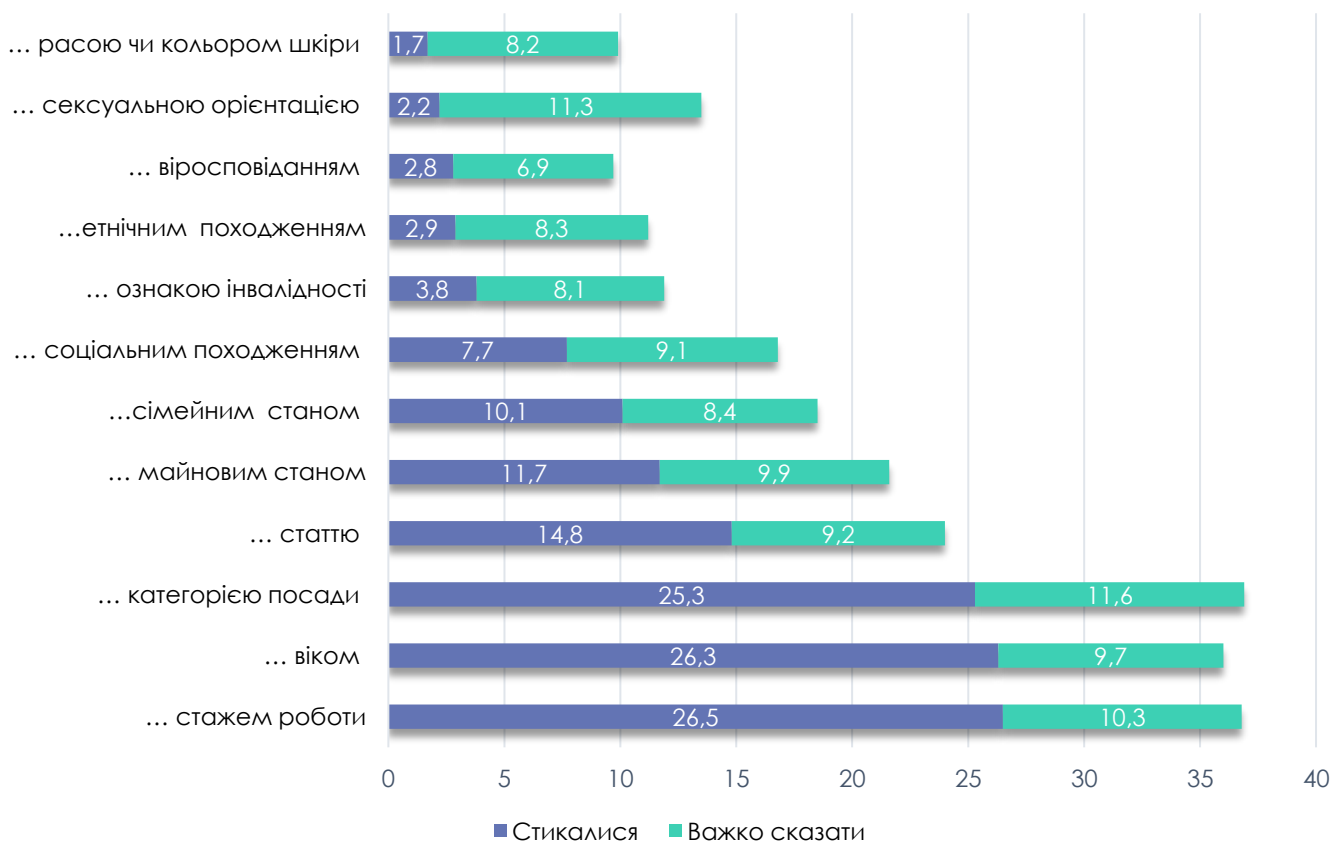


Рис. 17. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи стикалися Ви або Ваші

колеги з випадками дискримінації державних службовців за ...), % (стикалися: сума відповіді «постійно», «часто», «іноді» та «рідко»)

Не стикалися з проявами дискримінації (відповідь «ніколи») працівники судової влади та прокуратури, службовці, які займають посади категорії «Б» (за практично всіма перерахованими умовами дискримінації), а державні службовці віком 55+ років та державні службовці, які мають значний стаж роботи на державній службі (11-20 років та 31+ рік) за більшістю перерахованих умов дискримінації: категорією посад, стажем роботи, статтю, расою чи кольором шкіри, майновим та сімейним станом, соціальним походженням. За регіональним розподілом відповідь «ніколи» найчастіше зазначали респонденти Східного та Південного регіонів (за статтю, віком, категорією посад та стажем роботи).

Гендерний аналіз проявів дискримінації на робочому місці засвідчив, що більша частина чоловіків, порівнюючи з середнім показником по вибірці, «рідко» або «іноді» стикалася з такими проявами дискримінації, як дискримінація за категорією посад (11,2%) і майновим станом (5,6%). Водночас більша частина жінок, ніж в цілому по вибірці, зазначила, що вони ніколи не стикалися з проявами дискримінації за сексуальною орієнтацією (87,6%).

Аналіз проявів дискримінації за віком засвідчив, що більша частка молоді, ніж в середньому по вибірці, стикається з проявами дискримінації за стажем роботи (14% молодих людей віком до 35 років «іноді», 13,2% – «рідко» та 5,3% – «часто»), категорією посад (12,9% молодих людей віком до 35 років стикалися «іноді», 12,0% – «рідко», 5,9% – «часто»), за сімейним станом (6,3% молодих людей віком 20-29 років та 6,9% молодих віком 30-34 роки – «іноді», 6,3% молодих людей 20-29 років – «рідко»), за майновим станом (6,3% молодих людей віком 20-29 років та 7,6% молодих віком 30-34 роки – «іноді», «рідко» – 7,8% молодих людей 20-29 років), за соціальним походженням (5,1% людей віком 20-29 років «іноді»). Люди старшого віку найчастіше стикаються з дискримінацією за віком (8,6% людей віком 50-54 роки – «рідко»).

Більша частина респондентів, які мають невеликий стаж роботи на державній службі, стаж зайняття посади та стаж роботи в органі державної влади зазначили, що зазнавали дискримінації за стажем роботи (5,3% тих, хто має стаж роботи на державній службі 1-3 роки – «часто», 15,4% – «рідко» серед тих, хто має стаж роботи на державній службі 4-5 років, 14,1% – «іноді» серед тих, хто має стаж роботи на державній службі 6-10 років), за категорією посад (6,1% серед тих, хто має стаж роботи в державному органі 2-3 роки – «часто», 13,2% – «рідко» серед тих, хто має стаж роботи в державному органі 2-3 роки та 5,1% серед тих, хто має стаж роботи в державному органі 4-5 років – «часто»), за сімейним станом («іноді» – 7,0% серед тих, хто має стаж роботи в державному органі 4-5 років та 6% серед тих, хто має стаж роботи в державному органі 6-10 років) та за майновим станом («іноді» – 6,4% серед тих, хто має стаж роботи в державному органі 1-3 роки та «рідко» – 6,6% серед тих, хто має стаж роботи в державному органі 6-10 років).

Регіональний аналіз засвідчив, що більша частка опитаних, службовці м. Києва, які стикалися з дискримінацією за статтю (9,3% – «рідко», 8,3% – «іноді»), віком (5,5% – «часто», 17,5% – «рідко»), стажем роботи (14,0% – «іноді»), категорією посад (5,3% – «часто», 11,7% – «іноді»), 14,1% – «рідко»).

Аналіз за місцем роботи та категорією посад засвідчив, що більша частка, ніж в цілому по вибірці працівників ЦОВВ зазначають дискримінації за статтю (8,4% – «іноді»), віком (15,3% – «іноді»), 12,5 – «рідко»), категорією посад (14,1% – «іноді»), 10,9% – «рідко»), службовці районних та обласних державних адміністрацій за стажем роботи (12,7% – «іноді»), категорією посад (12,5% – «іноді») та майновим станом (5,5% – «іноді»).

Переважає більшість опитаних державних службовців зазначили, що в їх державних органах реалізуються заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

85,5%

респондентів зазначили, що в їх державних органах реалізуються заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 18.

Здебільшого це працівники органів судової влади та прокуратури (52,3%), службовці, які займають посади категорії «Б» (52,5%), службовці, які мають стаж роботи на державній службі понад 31 рік (55,9%) та перебувають на посаді і працюють в державному органі 1 рік і менше (48,2% та 49,4%). Такої думки дотримуються більша частка, ніж в середньому по вибірці чоловіків (50,7%), службовців віком 55 років і старше (49,8%) та службовців Східного регіону (51,3%). Менша частка, ніж в середньому по виборці тих, хто вважає, що у їх державному органі реалізуються заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків серед жінок (43,5%), працівників ЦОВВ (41,3%), службовців, які займають посади категорії «В» (41,85) та службовців м.Києва (39,0%).

- Повністю згоден(а)
- Ні згоден(а), ні не згоден(а)
- Зовсім не згоден(а)
- Скоріше, згоден(а)
- Скоріше, не згоден(а)



Рис. 18. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Наскільки Ви згодні або не згодні з таким твердженням: «У моєму державному органі реалізуються заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків?»», %

10%

респондентів зазначили, що стикалися з випадками, коли їх ображали / принижували / знущалися / переслідували на роботі, тобто піддавали булінгу, мобінгу або протягом останнього року.

Кожен десятий опитаний державний службовець зазначив, що протягом останнього року траплялись випадки, коли їх ображали, принижували, знущалися або переслідували на роботі. Здебільшого це траплялось один/два рази на рік (30%) або кілька разів на рік (28%).

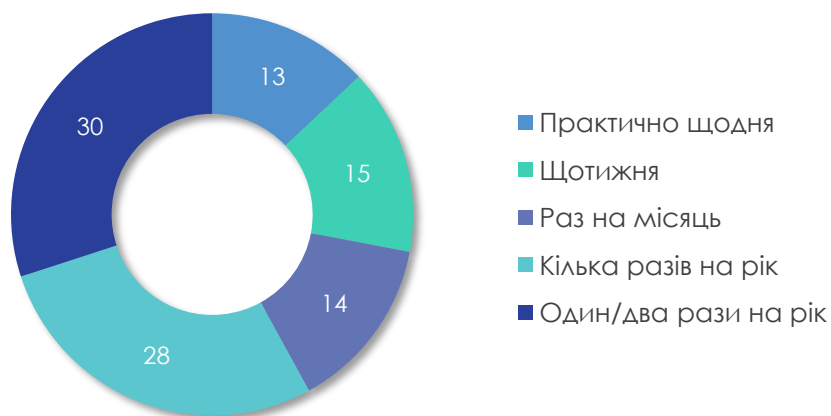


Рис. 19. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Як часто Ви стикалися з випадками, коли Вас ображали/принижували/знущалися/переслідували на роботі, тобто піддавали булінгу, мобінгу або харасменту протягом останнього року?»**, % (серед респондентів які відповіли, що стикалися з такими ситуаціями)

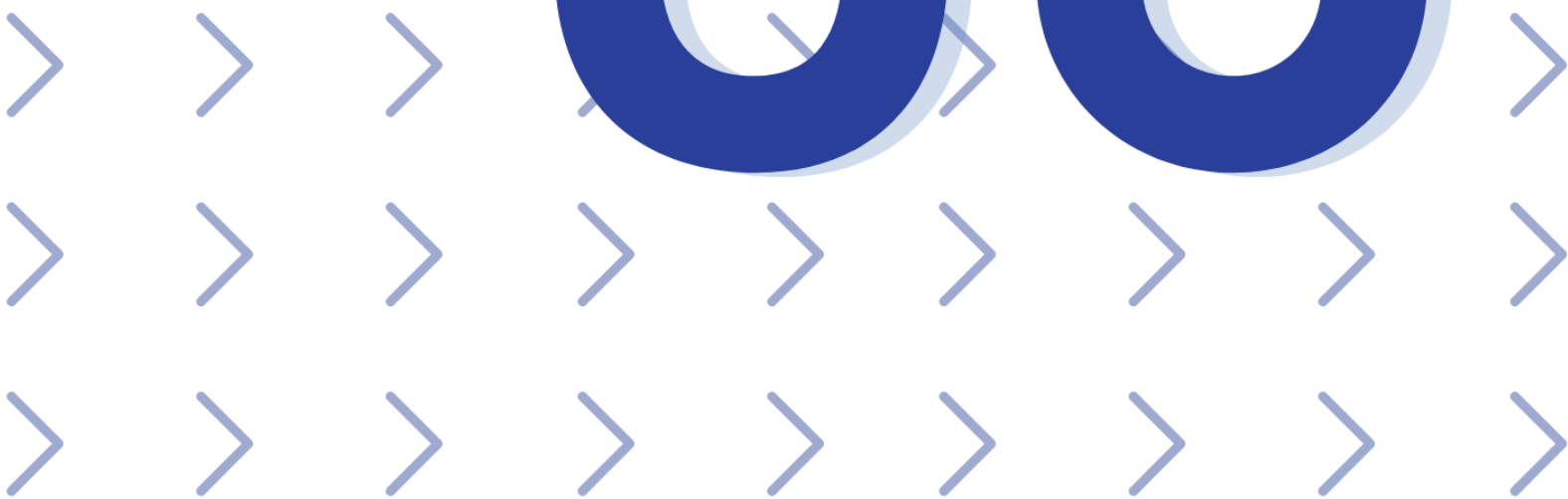
Серед тих, хто стикався з проявами булінгу, мобінгу або харасменту на робочому місці протягом останнього року (Рис. 19) більша частка серед працівників ЦОВВ (12,3%), службовців, які мають стаж роботи на державній службі 4-5 років (13,6%), 6-10 років (12,6%) та 4-5 років займання посади (12,6%), строк роботи в державному органі 2-3 роки (12,2%), молодих службовців (20-29 років – 12,8%, 30-34 роки – 13,4%) та службовців м. Києва (13,9%).

Окремо слід зазначити, що 1,1% опитаних визнали, що самі брали участь в образах / приниженні / знущанні / переслідуванні когось з колег на роботі, тобто ініціювали або доєднувались до булінгу, мобінгу чи харасменту протягом останнього року. Серед цих респондентів 50% повідомили, що такі ситуації траплялися один/два рази на рік.

Підсумовуючи, зазначимо, що в органах державної влади існують випадки дискримінації, булінгу, мобінгу або харасменту. Найчастіше державні службовці стикаються з випадками дискримінації за стажем роботи, категорією посади та віком (третина опитаних), за статтю (майже чверть опитаних), за майновим чи сімейним станом (майже кожен п'ятий). Кожен десятий державний службовець протягом останнього року стикався з проявами булінгу, мобінгу або харасменту на робочому місці.

**ПРАКТИКА РОБОТИ
ТА ВІДНОСИНИ З
ІНШИМИ
ДЕРЖАВНИМИ
ОРГАНАМИ**

08



8. ПРАКТИКА РОБОТИ ТА ВІДНОСИНИ З ІНШИМИ ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ

За результатами дослідження державні службовці зазначили, що за потреби їм досить легко взаємодіяти з представниками інших державних органів та зовнішніми експертами. Частка тих, хто повідомив про складність взаємовідносин достатньо невелика.

50,5%

респонденти зазначили, що їм легко взаємодіяти з державними службовцями інших державних органів на місцевому рівні.

42,1%

респонденти зазначили, що їм легко взаємодіяти з службовцями територіальних органів міністерства / ЦОБВ / держоргану.

40%

респонденти зазначили, що їм легко взаємодіяти з службовцями структурних підрозділів профільного міністерства / ЦОБВ / держоргану.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 20.

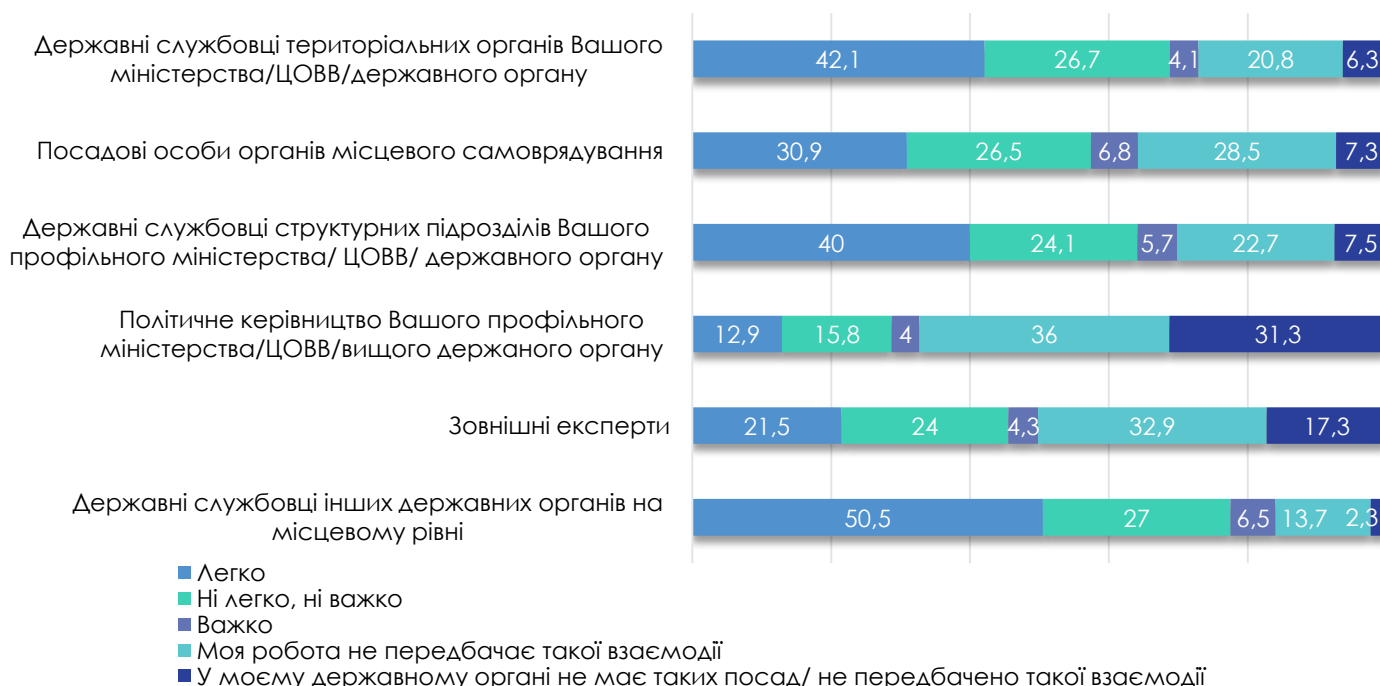


Рис. 20. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Наскільки легко Вам взаємодіяти з такими групами осіб....», %

Про легку взаємодію з представниками інших державних органів зазначає більша частка державних службовців, які працюють в ЦОБВ (30,4% – із зовнішніми експертами, 19,4% – з політичним керівництвом профільного міністерства / ЦОБВ / вищого державного органу, 48,8% – з державними службовцями структурних

підрозділів профільного міністерства / ЦОВВ та 42,5% – з державними службовцями територіальних органів міністерства / ЦОВВ / державного органу), районних / обласних державних адміністраціях (56,2% – з державними службовцями інших державних органів на місцевому рівні, 28,3% – із зовнішніми експертами, 17,9% – з політичним керівництвом профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного органу, 37,9% – з посадовими особами органів місцевого самоврядування) та органах судової влади чи прокуратури (55,9% – з державними службовцями інших державних органів на місцевому рівні). Також про легку взаємодію зазначають державні службовці, які обіймають посади категорії «А» (57,5% – з державними службовцями інших державних органів на місцевому рівні, 61,9% – із зовнішніми експертами, 59% – з політичним керівництвом профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного органу, 54,0% – з посадовими особами органів місцевого самоврядування, 63,2% – з державними службовцями територіальних органів міністерства / ЦОВВ / державного органу) та категорії «Б» (49,2% – з державними службовцями структурних підрозділів профільного міністерства / ЦОВВ, 35% – з посадовими особами органів місцевого самоврядування, 50,5% – з державними службовцями територіальних органів міністерства / ЦОВВ / державного органу).

Про легкість взаємодії із зовнішніми експертами зазначають державні службовці, які мають невеликий стаж роботи на державній службі, посаді або в державному органі (26,6% мають стаж роботи на державній службі 4-5 роки, 24,3% – займають посади 1 рік і менше, 26,9% працюють в державному органі 1 рік і менше). Про легкість взаємодії з політичним керівництвом профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного органу також зазначає більша частка державних службовців, ніж в цілому по вибірці, тих, хто має невеликий досвід роботи на державній службі (1 рік і менше – 17%). З іншими категоріями державних службовців, навпаки, про легкість взаємодії зазначають ті, хто має значний стаж роботи на державній службі. Так, про легкість взаємодії з державними службовцями інших державних органів на місцевому рівні зазначає більша частка службовців, яка має стаж роботи на державній службі понад 31 рік (56,5%), з державними службовцями структурних підрозділів профільного міністерства / ЦОВВ), районних / обласних державних адміністрацій – службовці, які мають стаж роботи на державній службі понад 31 рік (52,2%) та працюють в державному органі понад 21 рік (43,5%), з державними службовцями територіальних органів міністерства / ЦОВВ / державного органу 54,4% службовців, які мають стаж роботи на державній службі понад 31 рік та 45,9% серед тих, хто працює в державному органі понад 21 рік.

Регіональний аналіз засвідчив, що більша частка службовців, яким легко взаємодіяти зі службовцями інших органів влади, працює в Південному регіоні (24,0% – з зовнішніми експертами, 36,7% – з посадовими особами органів місцевого самоврядування) та м. Києві (24,3% – із зовнішніми експертами, 18,3% – з політичним керівництвом профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного органу, 45,4% – з державними службовцями структурних підрозділів профільного міністерства /

ЦОВВ), районних / обласних державних адміністрацій, посадовими особами органів місцевого самоврядування. Гендерний аналіз засвідчив, що вищий рівень незадоволення взаємодією демонструють чоловіки (34,7% – із зовнішніми експертами, 15,9% – з політичним керівництвом профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного органу, 44,5% – з державними службовцями структурних підрозділів профільного міністерства / ЦОВВ, 46% – з державними службовцями територіальних органів міністерства / ЦОВВ / державного органу).

Серед опитаних службовців віком до 35 років про легку взаємодію з зовнішніми експертами повідомили 25,4%, а серед службовців старшого віку (55+ років) 36,7% – з посадовими особами органів місцевого самоврядування та з державними службовцями територіальних органів міністерства / ЦОВВ / державного органу 45,4%.

20,4%

опитаних вважають, що їх робочі функції дублюються у іншому державному органі / ЦОВВ / вищому державному органі.

На рівень і якість взаємодії при вирішенні робочих завдань негативний вплив має дублювання функцій органів влади. Кожен п'ятий респондент зазначив, що його робочі функції дублюються в іншому державному органі. Про дублювання функцій зазначає більша частка, ніж по вибірці в цілому, службовців, які мають стаж роботи на державній службі до 10 років (1-3 роки – 28,6%, 4-5 роки – 28,1%, 6-10 років – 23,7%) та стаж роботи в державному органі до 5 років (1 рік і менше – 24,7%, 2-3 роки – 24,1%, 4-5 років – 23,7%). Крім того, частіше, ніж інші заявляли про дублювання функцій чоловіки (23,4%), молоді державні службовці віком до 35 років (28,2%) та службовці, які працюють в м. Києві (24,1%).

Якість роботи профільного органу державної влади, центрального органу влади чи вищого державного органу державні службовці оцінюють нижче, ніж структурних підрозділів і державних органів, в яких вони працюють. А трохи більше половини державних службовців зазначили, що протягом останнього року результативність профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного органу або територіального органу державного органу зросла.

65,9%

опитаних відзначили високий рівень якості роботи профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного органу.

53,3%

опитаних вказали на зростання результативності профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного або територіального органу протягом останнього року.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 21 та 22.

Трохи більше чверті (26,8%) респондентів вважають, що профільні органи влади мають середні показники оцінки якості роботи, а 7,3% – що якість роботи є низькою і дуже низькою.

Трохи більше третини (36,2%) респондентів зазначили, що результативність не змінилась, а кожен десятий (10,5%) зазначив, що результативність знизилась.

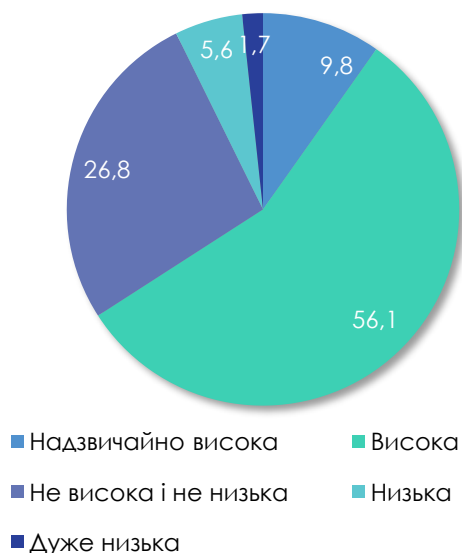


Рис. 21. Оцінка якості роботи свого профільного міністерства / ЦОВВ / вищого державного органу, %



Рис. 22. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Як Ви вважаєте, протягом останнього року Ваше профільне міністерство / ЦОВВ / вищий державний орган або територіальні органи Вашого державного органу стали працювати більш чи менш результативно?», %

Надзвичайно високу оцінку якості роботи профільного міністерства надають більше ніж в цілому по вибірці, державні службовці, які працюють в ЦОВВ (13,3%), службовці, які перебувають на державній службі 1-3 роки (11,7%), мають стаж зайняття посади менше ніж 1 рік (11,9%) та працюють в державному органі 1 рік і менше – 14,4%, молоді люди віком 20-29 років (14,0%) та державні службовці м. Києва (11,9%). А низьку оцінку роботи відмічають чоловіки (8,1%), працівники органів судової влади та прокуратури (9,1%), працівники, що мають стаж роботи на державній службі 4-5 років (8%).

Зазначили про значне зростання результативності (більша частка опитаних, ніж по вибірці в цілому) працівники ЦОВВ (10,3%), державні службовці, які мають стаж зайняття посади та роботи в державному органі до 1 року і менше (10,5% та 12,5% відповідно) та державні службовці Східного регіону (11,9%). Збільшення результативності роботи профільного державного органу відзначили здебільшого

працівники територіального органу міністерства / ЦОВВ (47,5%), ті, які мають стаж роботи на державній службі понад 31 рік (50,4%), службовці, що мають стаж роботи на займаній посаді та стаж роботи в державному органі 1 рік і менше (47,8% та 49,8% відповідно), за віком – службовці 50-54 роки (50%).

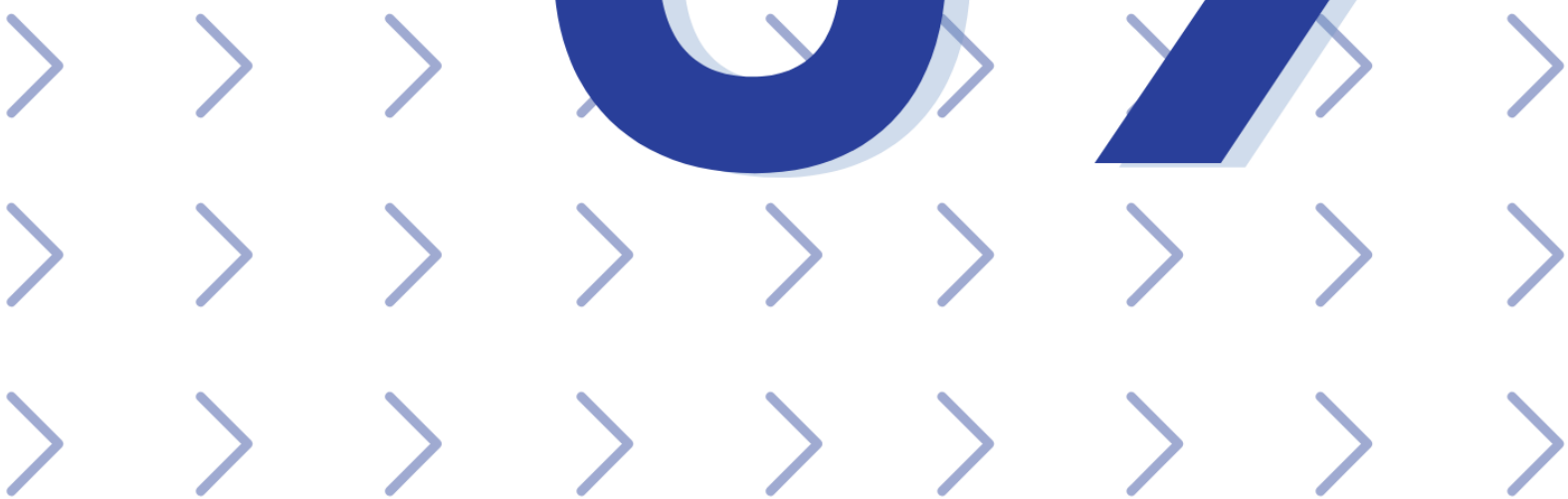
Про зниження результативності заявляють переважно працівники органів судової влади і прокуратури (15,7% – варіант відповіді «менш результативно» та 8,3% – варіант відповіді «набагато менш результативно»), службовці, які займають посади категорії «А» (10,5% – варіант відповіді «набагато менш результативно») та категорії «Б» (9,2% – варіант відповіді «менш результативно»), особи, які мають стаж роботи на державній службі 6-10 років (9,6% – варіант відповіді «менш результативно») і займають свою посаду та працюють в державному органі 6-10 років (10,3% та 10,8% відповідно – варіант відповіді «менш результативно»). Думки, щодо менш результативної роботи профільного державного органу дотримуються також молоді службовці 30-34 років (10,3%).

В цілому, державні службовці відзначають легкість взаємодії з представниками інших державних органів та зовнішніх експертів, проте якість роботи профільного органу державної влади, центрального органу влади чи вищого державного органу оцінюють трохи нижче, ніж структурного підрозділу та державного органу, де вони працюють.

Негативним моментом, який ускладнює процес взаємодії і якість роботи органів влади є дублювання функцій на рівні різних державних органів. Кожен п'ятий зазначив, що його робочі функції дублюються в іншому державному органі (про дублювання функцій у підрозділі і у тому ж державному органі зазначив кожен шостий опитаний). Трохи більше третини опитаних зазначили, що результативність роботи державного органу не змінилась, а кожен десятий відзначив зменшення результативності.

ПРАКТИКА РОБОТИ ТА ВІДНОСИНИ: КОМУНІКАЦІЇ

09



9. ПРАКТИКА РОБОТИ ТА ВІДНОСИНИ: КОМУНІКАЦІЇ

90,6%

опитаних розуміють, як їх робота співвідноситься з цілями та пріоритетами державного органу, де вони працюють.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 10.

Таблиця 10

Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Наскільки Ви згодні або не згодні з такими твердженням – «Я розумію, як моя робота співвідноситься з цілями та пріоритетами мого державного органу» %**

	Повністю згоден(а)		Ні згоден(а), ні не згоден(а)		Не згоден(а) Зовсім не згоден(а)	
	згоден(а)	згоден(а)	згоден(а)	згоден(а)	згоден(а)	згоден(а)
Я розумію, як моя робота впливає на досягнення цілей та пріоритетів мого державного органу	32,4	58,2	6,0		2,7	0,7
	90,6				3,4	

Зі збільшенням стажу роботи та віку частка опитаних, які розуміють як їх робота співвідноситься з цілями та пріоритетами державного органу, зростає. Такої думки дотримуються переважно особи, які мають понад 20 років стаж роботи на державній службі (21-25 років – 93,5%) та в державному органі, в якому працюють (більше 21 року – 93,7%) та державні службовці старшого віку (55+ років – 94,4%).

Проте, дані дослідження свідчать, що, скоріше за все, це розуміння не було сформовано в результаті ефективної внутрішньої комунікації. Кожен п'ятий (19,0%) респондент незадоволений існуючою внутрішньою комунікацією. Понад чверть опитаних (27,2%) вагається з відповіддю.

53,8%

респондентів задоволені кількістю і якістю інформації про ключові напрями розвитку та перспективи для їх державного органу, яка надходить від профільного ЦОВВ / держоргану вищого рівня.

59,7%

респондентів задоволені кількістю і якістю інформації про діяльність органу, яка надходить від керівництва.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 23.

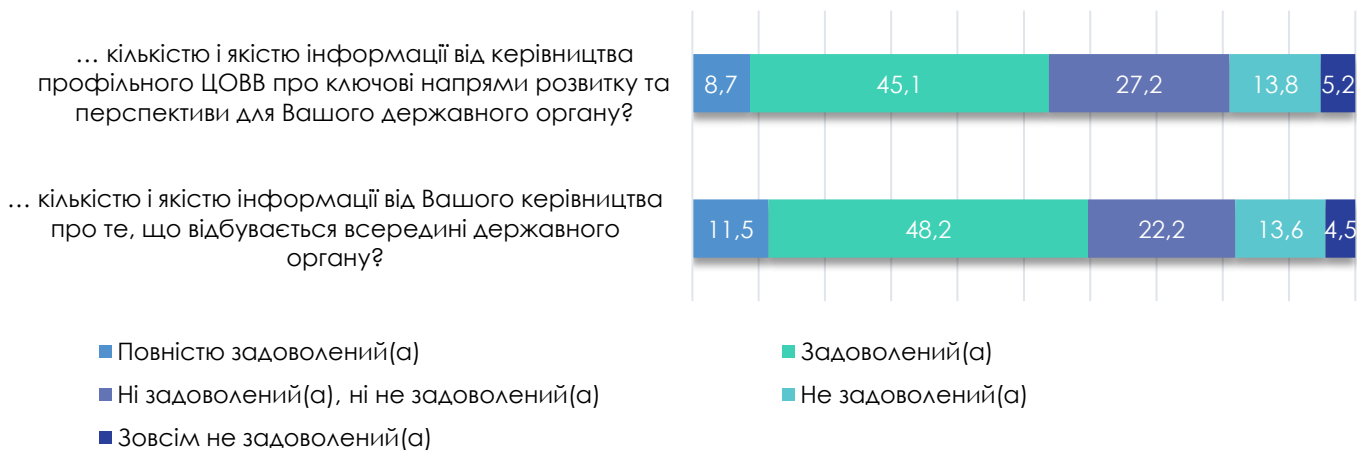


Рис. 23. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**Наскільки Ви задоволені...**», %

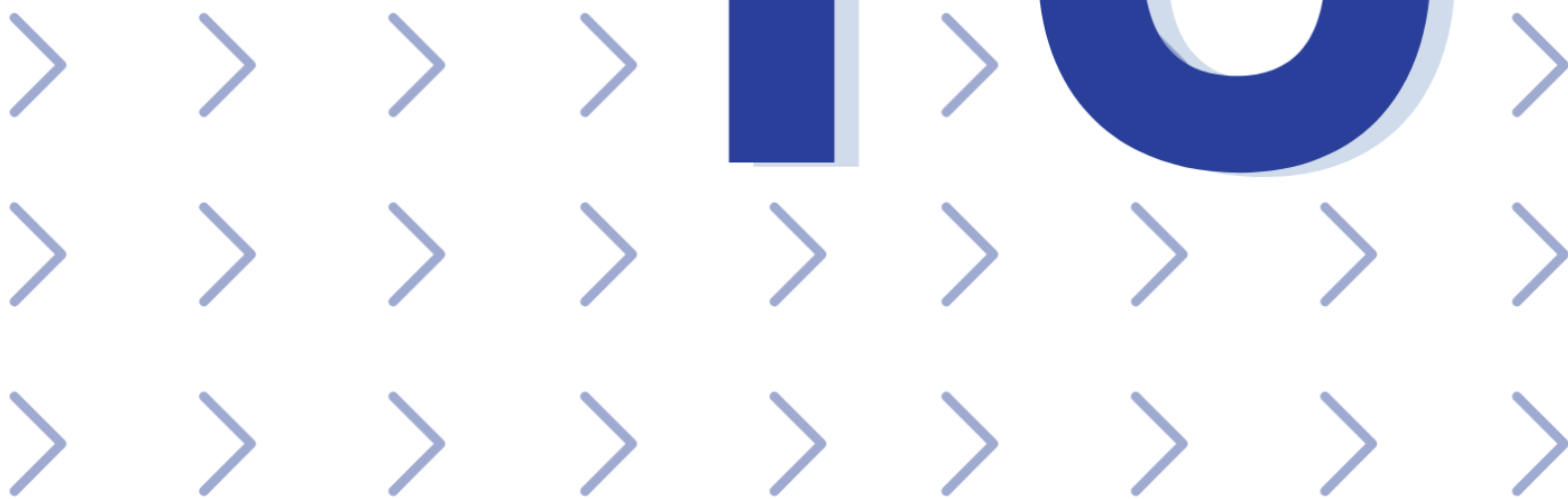
Більше задоволені рівнем комунікації службовці категорії «А» (59,3%), особи, які мають досвід роботи на державній службі 26-30 років (61,3%) та понад 31 рік (63,7%), люди старшого віку (55 років і старші) – 61,0%, та службовці Південного регіону (59,2%). Незадоволеність кількістю і якістю інформації про ключові напрями розвитку та перспективи для їх державного органу, яка надходить від профільного ЦОВВ / державного органу вищого рівня демонструють працівники районної та обласної державної адміністрації (21,3%) та органів судової влади та прокуратури (23,7%), службовці, що мають стаж роботи на державній службі 6-10 років (23,1%), службовці віком до 35 років (22,6%) та державні службовці, що працюють в м. Києві.

Рівень задоволеності комунікацією всередині органів влади, в яких працюють опитані, є трохи вищим, та 18,1% все ж незадоволені, а 22,2% вагалися з відповіддю. Більш задоволені державні службовці, які займають посади категорії «Б» (62,5%), службовці, які мають або незначний стаж роботи на державній службі (1-3 роки – 63,5%) або значний (31 рік і більше – 69,0%), службовці, які мають стаж роботи у державному органі 1 рік і менше (68,3%), службовці віком 20-29 років (61,1%), віком 55+ років (65,1%) та державні службовці Східного (62,9%) і Південного (63%) регіонів. Нижчий рівень задоволеності у працівників ЦОВВ (21,7%), службовців, які мають стаж роботи на державній службі 4-5 років (21,1%) та 6-10 років (20,8%), службовців віком до 35 років – 21,5%, та службовців м. Києва – 23,2%.

Потрібно відмітити, що незадоволеність комунікаціями як з керівництвом державного органу, так і з керівництвом профільного ЦОВВ / державного органу вищого рівня ставить під загрозу мотивацію роботи в державних органах, задоволеність результатами своєї роботи і негативно впливає на рівень організаційної культури державного органу.

**ПРАКТИКА РОБОТИ
ТА ВІДНОСИНИ:
ПРАВИЛА ТА
РЕГЛАМЕНТ
РОБОТИ**

10



10. ПРАКТИКА РОБОТИ ТА ВІДНОСИНИ: ПРАВИЛА ТА РЕГЛАМЕНТ РОБОТИ

Майже половина опитаних державних службовців вважає, що формальні норми та правила державної служби (норми, регламенти роботи тощо) заважають досягненню цілей роботи. Це приводить нас до висновку, що державні службовці негативно ставляться до формальних норм та правил.

48,3%

респондентів зазначили, що формальні норми та правила стають на заваді у процесі досягнення цілей їх роботи.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 24.

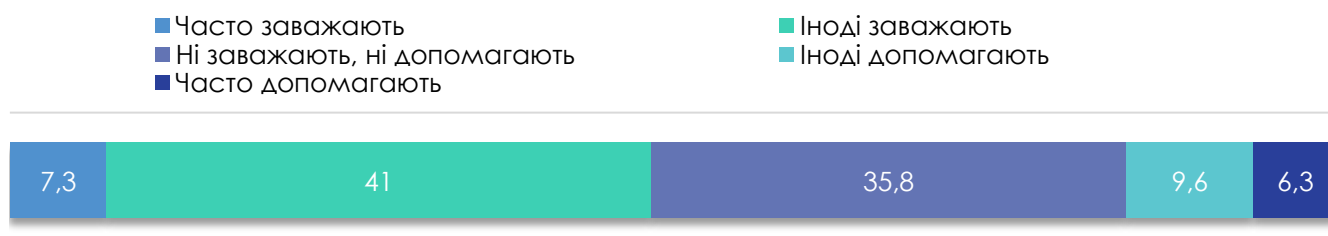


Рис. 24. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Як часто формальні норми та правила стають на заваді чи допомагають досягненню цілей Вашої роботи?», %

При цьому 7,3% зазначили, що формальні норми та правила часто заважають у досягненні цілей роботи. Найбільша їх частка серед чоловіків (10,2%), молодих державних службовців (віком 30-34 роки – 10,3%) та державних службовців м. Києва (9,2%). А серед тих, хто вважає, що формальні норми іноді стають на заваді у досягненні цілей роботи, найбільша частка серед працівників, які займають посади категорії «Б» 45,3%, мають значний стаж роботи на державній службі та у державному органі (21-25 років на державній службі – 47,3% та понад 21 рік в державному органі – 45,1%), а також чоловіки (43,4%) та державні службовці старше 36 років (42,7%).

Про позитивний вплив на досягнення цілей роботи зазначили тільки 15,9% респондентів, серед яких більша частка працівників органів судової влади та прокуратури (17,2%), службовців, які мають стаж роботи на державній службі 1-3 роки (18,2%) та 26-30 років (20,1%), тих, хто працює на займаній посаді 11-20 років (17,8%) та державних службовців Східного регіону (20%).

При виконанні професійних обов'язків майже 2/3 опитаних державних службовців орієнтовані на власні професійні судження та норми професійної етики.

70,3%

опитаних зазначили, що держслужба працює найкраще, коли державні службовці користуються власними професійними судженнями та нормами професійної етики.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 12.

Таблиця 12

Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«З яким із наведених тверджень Ви найбільше згодні?»**, %

А. Державна служба працює найкраще, коли державний службовець неухильно виконує доручення своїх керівників

Б. Державна служба працює найкраще, коли державний службовець користується власними професійними судженнями та нормами професійної етики

Повністю згоден з твердженням А	Скоріше, згоден з твердженням А	Не визначилися	Скоріше, згоден з твердженням Б	Повністю згоден з твердженням Б
11,7	7,5	10,5	23,2	47,1
19,2			70,3	

Орієнтація на власні професійні судження та норми професійної етики вочевидь зумовлена тим, що трохи більше половини опитаних (52,1%) державних службовців вважає, що оцінка їх роботи відбувається на основі досягнення результатів, а не дотримання процедур і правил (Рис. 25).

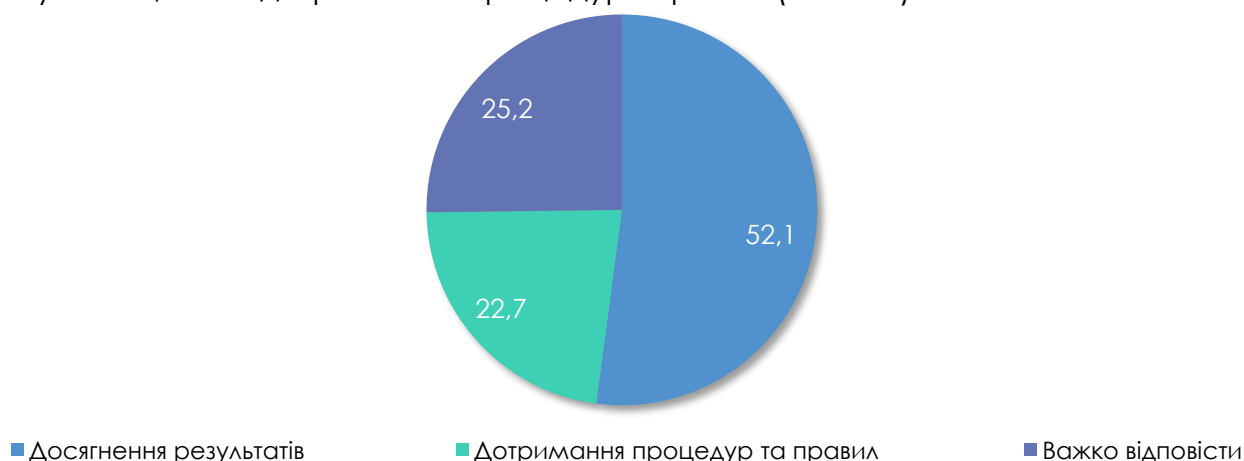


Рис. 25. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Оцінка моєї роботи переважно відбувається на основі...»**, %

Більша частка опитаних, ніж в цілому по вибірці, які так вважають, працюють в ЦОВВ (54,8%), займають посади категорії «Б» (58,1%), мають великий стаж роботи на

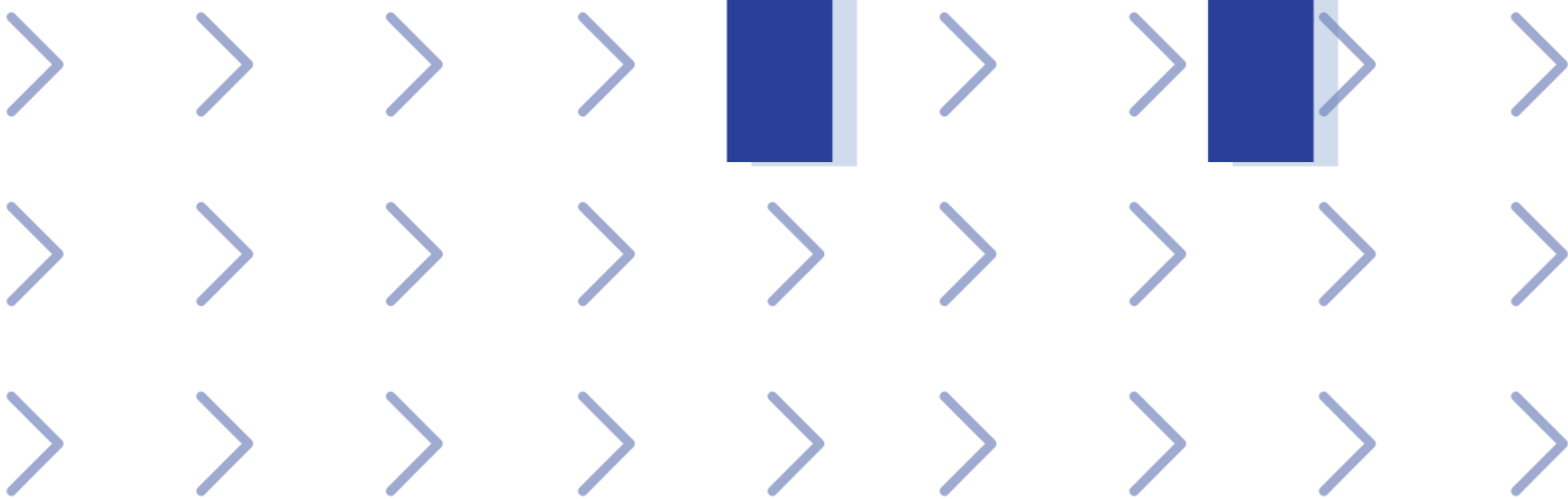
державній службі та в державному органі (26-30 років – 57,1%, понад 31 рік (59,0%), в державному органі 21 і більше років (55,6%), обіймають свою посаду менше 1 року (54,8%), мають вік 55+ років (54,3%) та працюють у м. Києві (54,3%).

І тільки трохи більше, ніж п'ята частина опитаних (22,7%) зазначає, про те, що оцінка результатів їх діяльності відбувається на основі дотримання процедур і правил. Здебільшого це чоловіки (24,7%), особи віком 50-54 роки (26,4%) та державні службовці Західного регіону (25,4%).

Підсумовуючи, слід підкреслити, що майже половина опитаних державних службовців вважають, що формальні норми державної служби (правила, регламенти роботи тощо) заважають досягненню цілей роботи. Відтак прослідковується негативне ставлення державних службовців до надмірної бюрократизації державної служби. Переважна більшість вважає, що державна служба працює найкраще, коли державний службовець орієнтується на власні професійні судження та норми професійної етики, а не на вказівки керівництва і половина впевнена, що оцінка результативності їх роботи відбувається на основі досягнення результатів.

**ПРАКТИКА РОБОТИ
ТА ВІДНОСИНИ:
ПОЛІТИЧНА
НЕУПЕРЕДЖЕНІСТЬ
ТА ДОБРОЧЕСНІСТЬ**

11



11. ПРАКТИКА РОБОТИ ТА ВІДНОСИНИ: ПОЛІТИЧНА НЕУПЕРЕДЖЕНОСТІ ТА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Гострим питанням для державної служби є питання політичної неупередженості та доброчесності.

70,8%

опитаних зазначили, що у їх органі вживаються практичні дії щодо забезпечення доброчесності та нульової толерантності до корупції.

69,4%

опитаних зазначили, що доброчесність є засадничою умовою організаційної культури їх державного органу.

55,6%

опитаних зазначили, що в українській державній службі заохочується доброчесність та нульова толерантність до корупції.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 26.

Найбільша частка тих, хто впевнений, що у їх державному органі вживаються практичні дії щодо забезпечення доброчесності та нульової толерантності до корупції – це працівники ЦОБВ (72,4%), працівники, які займають посади категорії «Б» (73,5%), службовці, які мають незначний досвід роботи на державній службі (1-3 роки – 73%), строк перебування на посаді (до 1 року і менше – 73,8%) та роботи в державному органі (74,4%). Такої ж думки дотримуються службовці, які мають великий досвід державної служби (понад 31 року – 81,0%), строк займання посади (понад 21 рік – 73,4%) та роботи в державному органі (понад 21 рік – 74,5%). Здебільшого, це службовці старшої вікової категорії (50-54 роки – 74,3% та 55 років і старше – 78,6%), а також працівники Східного регіону (73,7%).

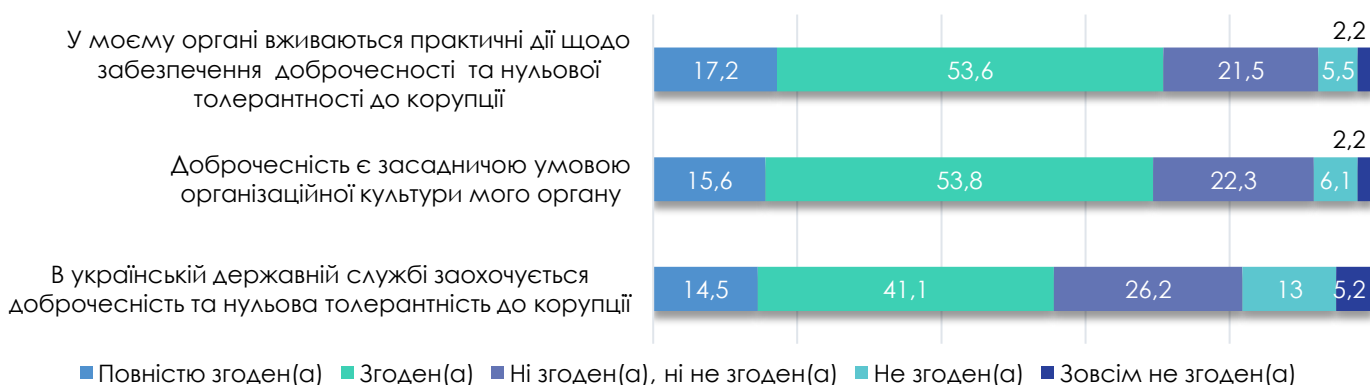


Рис. 26. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Наскільки Ви згодні або не згодні з такими твердженнями», %

Дотримуються думки, що доброчесність є засадничою умовою організаційної культури їх державного органу здебільшого службовці, які або тільки вступили на державну службу або працюють на державній службі вже довгий період часу.

Найбільша частка їх серед працівників категорії «Б» (73,4%), тих, хто працює на державній службі 26-30 років (72,6%), займають посади 1 рік і менше (72,8%), працюють в державному органі або 1 рік і менше (73,8%) або 26-30 років (74,3%), службовців старшого віку (50-54 роки – 72,5%, 55 років і старше – 77,2%) та службовців Східного регіону. Не згодні з цим, здебільшого службовці, які працюють в державному органі 2-3 роки (10,9%), чоловіки (10,9%) та службовці м. Києва (10,9%).

Опитані державні службовці більш скептично налаштовані щодо тези про те, що в українській державній службі заохочується добросовісність та нульова толерантність до корупції. Не згодний з цим твердженням майже кожен п'ятий (18,2%) державний службовець. Більшість їх серед працівників органів судової влади та прокуратури (21,9%), молодих державних службовців (22,5%) та чоловіків (22,6%).

Незважаючи на впевненість переважної більшості державних службовців, що в їх державних органах вживаються практичні дії щодо забезпечення добросовісності та нульової толерантності до корупції, результати дослідження фіксують існування негативних аспектів в роботі державної служби: визнання важливості політичних зв'язків на державній службі для отримання хорошої посади, отримання протизаконних чи неетичних вказівок, підозр у тому, що державні службовці використовують своє службове становище для отримання вигоди поза офіційною зарплатою та виплатами, неможливість вільно повідомляти про факти незаконної поведінки тощо.

Дослідження підтвердило важливість політичних зв'язків на державній службі. Зокрема, слід зазначити, що відповіді опитаних які погоджуються та спростовують твердження про важливість політичних зв'язків для досягнення цілей публічної політики та для отримання хорошої посади на державній службі на однаковому рівні.



Детальний розподіл відповідей на Рис. 27.



Рис. 27. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Наявність політичних зв'язків іноді буває корисною для державних службовців. На Вашу думку, наскільки важливі подібні зв'язки для ...», %**

Найбільша частка службовців, які вважають, що політичні зв'язки важливі для досягнення цілей публічної політики працюють в ЦОВВ (53,5%), за гендерною ознакою про це зазначають чоловіки (51,2%), молоді держслужбовці віком до 35 років (43,9%) та службовці м. Києва (51,8%). Частка опитаних, які не згодні з цим твердженням, є вищою серед службовців, які займають посади категорії «А» (51,9%).

Пов'язують політичні зв'язки з отриманням хорошої посади на державній службі переважно працівники ЦОВВ (50,8%) та районних / обласних державних адміністрацій (42,9%), службовці, які мають стаж роботи на державній службі 6-10 років (41,3%) та у державному органі 1 рік і менше (40,7%), чоловіки (49,6%), молоді держслужбовці віком до 35 років (42,5%), службовці м. Києва (50,0%) та Західного регіону (41,8%).

Трохи більше чверті опитаних державних службовців (28,3%) вважають, що політичні зв'язки важливі для припинення дисциплінарних проваджень. Найбільша частка, ніж в цілому по вибірці, серед працівників ЦОВВ (36,2%), службовців, які мають стаж роботи на державній службі 4-5 років (33,5%) та у державному органі 6-10 років (31,4%), чоловіків (37,8%), молодих державних службовців віком до 35 років (31,3%) та службовців м. Києва (37,5%).

77,1%

опитаних вважають, що відданість провладній політичній партії не потрібна для розвитку їх професійної кар'єри.

67,5%

опитаних вважають, що відданість особистим зв'язкам не потрібною для розвитку професійної кар'єри.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 28.

Хоча переважна більшість державних службовців вважає відданість провладній політичній партії не потрібною для розвитку їх професійної кар'єри, майже чверть (сума відповідей «дуже необхідно», «скоріше необхідно» та «важко сказати») свідчить про існування протилежної точки зору. Серед них найбільша частка, серед працівників ЦОВВ (27,0%), районних чи обласних державних адміністрацій (30,3%), працівників, що займають посади категорії «А» (26,3%), службовців, які мають понад 21 рік стажу зайняття посади (33,7%) та службовців м. Києва (26,5%).

Необхідність наявності особистих зв'язків для розвитку професійної кар'єри відмітила майже третина (32,5%) опитаних державних службовців. Здебільшого, це працівники ЦОВВ (37,7%) та районних / обласних державних адміністрацій (36,2%), ті, які мають стаж роботи на державній службі від 6 до 10 років (34,3%), строк займання посади понад 21 рік (39,3%), чоловіки (37,7%).

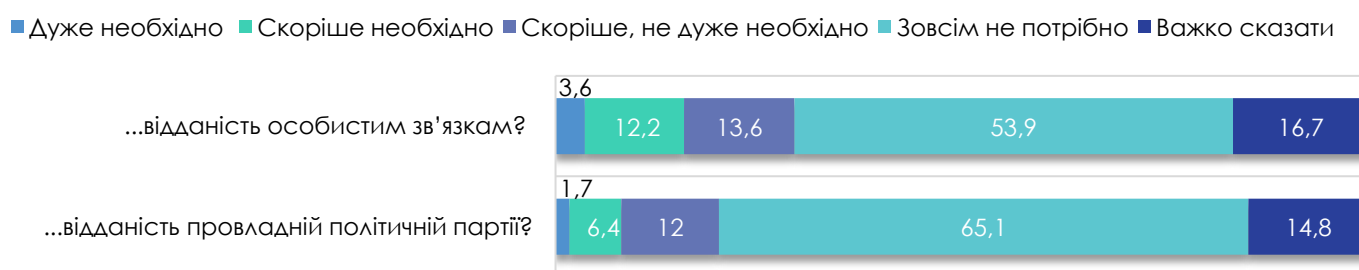


Рис. 28. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**Чи необхідно для розвитку вашої професійної кар'єри проявляти.....**», %

На думку кожного десятого опитаного, державні службовці використовують своє службове становище для отримання вигоди поза офіційною зарплатою та виплатами. Якщо врахувати і частку тих, хто вагається із відповіддю (скоріш за все, це частка тих, хто припускає таку можливість, але не говорить про неї відверто), то частка державних службовців, які вважають, що державні службовці використовують своє службове становище для отримання вигоди поза офіційною зарплатою та виплатами зростає до 21,7%.

78,3%

опитаних зазначили, що, на їхню думку, державні службовці не використовують своє службове становище для отримання вигоди поза офіційною зарплатою та виплатами.

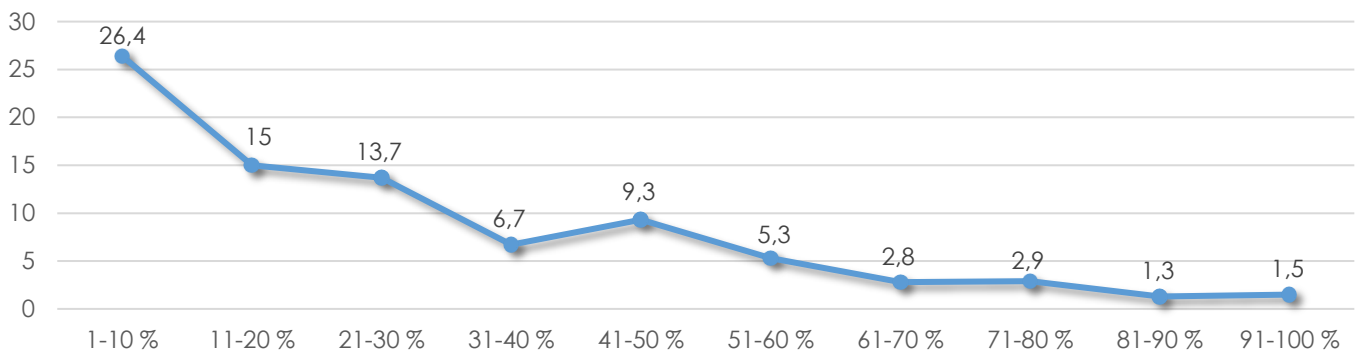


Рис. 29. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«На Вашу думку, який відсоток державних службовців використовує своє службове становище для отримання вигоди поза офіційною зарплатою та виплатами?»**, % (серед опитаних, які вважають, що наявні випадки зловживання)

Більшість респондентів (26,4%) вважають, що 1-10% державних службовців використовують своє службове становище для отримання вигоди поза офіційною зарплатою та виплатами. На думку 15,1% опитаних своїм службовим становищем зловживають до 1% державних службовців, а 15% повідомили, що таких, хто використовує своє службове становище 11-20%.

Серед тих, хто впевнений у протиправних діях державних службовців найменша кількість респондентів (1,3%), які впевнені, що «не чесних» 81-90%.

13,1%

опитаних державних службовців визнали, що хоча б раз отримували протизаконні чи неетичні вказівки.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 28.

Найбільша частка державних службовців, які отримували протизаконні чи неетичні вказівки працюють в районній / обласній державній адміністрації (15,5%), державні службовці, які займають посади категорії «Б» (15,9%), мають стаж роботи на державній службі, на займаній посаді та працюють у державному органі 6-10 років (15,2%, 15,2% та 16,4% відповідно). За гендерним аналізом, здебільшого, це чоловіки – 18,9%, за регіональним – опитані Північного регіону (16,2%) та м. Києва (16,1%), за віком – молодь 30-34 років (15,5%).

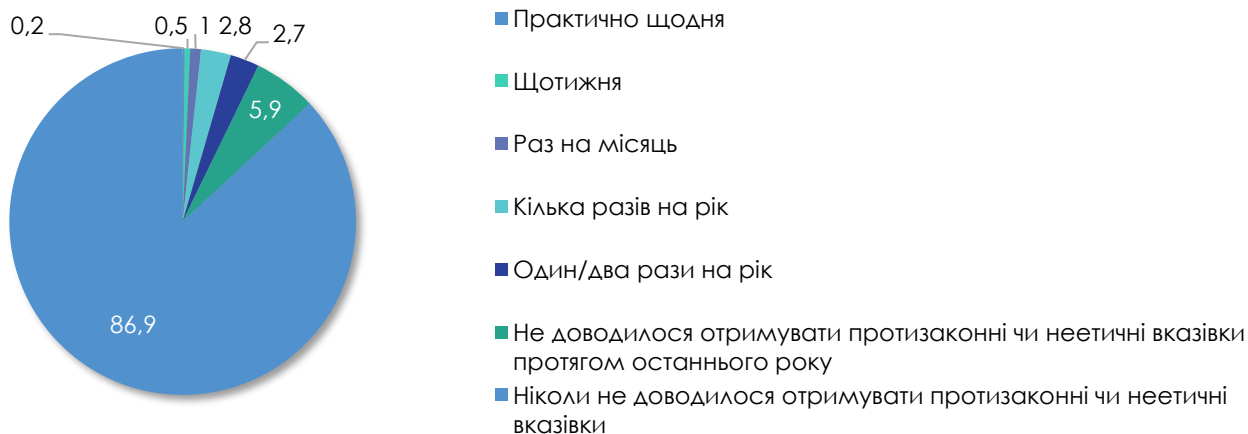


Рис. 28. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Чи доводилося Вам отримувати протизаконні чи неетичні вказівки протягом останнього року? Якщо так, то як часто це траплялося?»**, %

48,8%

респондентів впевнені, що можуть вільно повідомляти про можливі факти правопорушень, не побоюючись переслідувань.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 29.

Здебільшого це працівники ЦОБВ (51,1%), органів судової влади та прокуратури (54,7%), державні службовці, які займають посади категорії «Б» (55,6%), особи, які мають стаж роботи на державній службі 1-3 роки (51,5%) та понад 31 рік (55,4%), стаж роботи у державному органі 1 рік і менше (51,4%). Переважно це чоловіки (52,0%), державні службовці віком 55 + років (54,1%) та державні службовці Східного регіону (53,2%).

■ Повністю згоден(а)
■ Скоріше, згоден(а)
■ Ні згоден(а), ні не згоден(а)
■ Скоріше, не згоден(а)
■ Зовсім не згоден(а)



Рис. 29. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Я можу вільно повідомити про можливі факти правопорушень у моєму державному органі, не побоюючись переслідувань»**, %

Майже кожен п'ятий опитаний державний службовець (19,2%) не згодний з тим, що може вільно повідомити про можливі факти правопорушень у своєму державному органі. Переважно це державні службовці, які обіймають посаду понад 21 рік (26,5%) та віком 30-34 роки (24%).

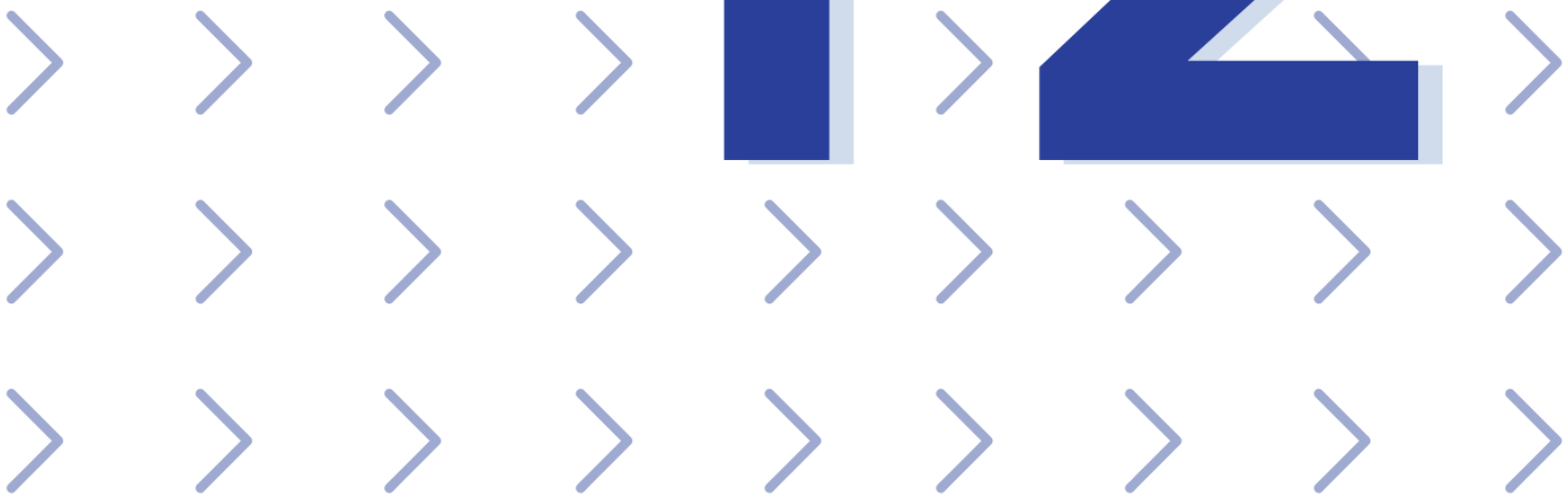
Майже третина опитаних (32%) вагалася з відповіддю, що може свідчити про те, що вони, ймовірно, схильні до думки, що у випадку повідомлень про можливі

факти правопорушень у своєму державному органі, їх будуть переслідувати. Серед них найбільша частка державних службовців ЦОВВ (37,1%) та державних службовців районних/обласних державних адміністрацій (34,8%), жінок (34,0%) та держслужбовців віком 40-44 роки (35,7%).

Отже, незважаючи на те, що переважна більшість опитаних державних службовців впевнена, що у їх державному органі та на державній службі в цілому робляться практичні заходи щодо забезпечення доброчесності та нульової толерантності до корупції, дослідження зафіксувало прояви недоброчесності: отримання протизаконних або неетичних вказівок, неможливість вільно повідомляти про факти незаконної поведінки, переконання в тому, що державні службовці використовують своє становище для отримання вигоди поза офіційною зарплатою та виплатами, важливість політичних та особистих зв'язків, відданість провладній політичній партії для роботи на державній службі та розвитку їх професійної кар'єри.

МОТИВАЦІЯ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ

12



12. МОТИВАЦІЯ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ

90,4%

опитаних зазначили, що вони докладають додаткові зусилля та працюють понаднормово для виконання службових обов'язків.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 30.

Більша частка, ніж у середньому по вибірці, тих, хто працює понаднормово серед державних службовців, як займають посади категорії «А» (100%) та категорії «Б» (94%), державних службовців, які мають стаж роботи на державній службі та в державному органі понад 20 років (на державній службі: 21-25 років – 93,5%, 31 рік і більше – 93,3%, в державному органі: більше 21 року – 93,5%). А частка осіб, які не практикують понаднормову працю, є вищою серед державних службовців, які мають невеликий стаж роботи на державній службі (1-3 роки – 7,3%).

■ Повністю згоден(а) ■ Згоден(а) ■ Ні згоден(а), ні не згоден(а) ■ Не згоден(а) ■ Зовсім не згоден(а)



Рис. 30. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**Наскільки Ви згодні або не згодні з таким твердженням – «За необхідності я докладаю додаткові зусилля та працюю понад встановлену тривалість робочого дня (понаднормово) для виконання службових обов'язків», %**

Дослідження засвідчило, що більшість респондентів задоволена своєю роботою (76,2%) та своїм професійним вибором стати держслужбовцем (66,2%). Трохи більше половини опитаних (52,5%) задоволені розвитком своєї кар'єри. І тільки п'ята частка державних службовців задоволені своєю заробітною платою (20,1%).

60,3%

респондентів зазначили, що вони не задоволені рівнем своєї заробітної плати.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 31.

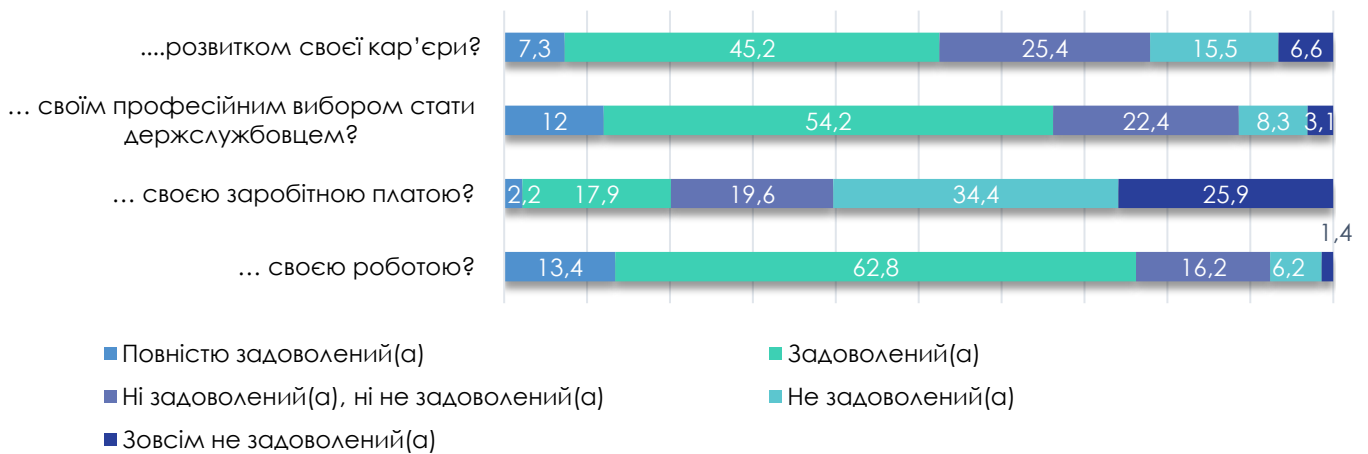


Рис. 31. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**Наскільки Ви в цілому задоволені ...**»? , %.

Більша частка державних службовців, які задоволені своєю роботою, працюють в органах судової влади і прокуратури (78,4%), займають посади категорії «Б» (80,8%). Задоволені своєю роботою державні службовці, які перебувають на держслужбі понад 20 років (21-25 років – 80,3%, 26-30 років – 83,4%, 31 рік і більше – 86,4%). Залежно від строку обіймання посади та стажу роботи в державному органі, рівень задоволення роботою є вищим, ніж у середньому по вибірці, у державних службовців, які працюють на посаді 11-20 років (78,1%) та понад 21 рік у державному органі (83,6%). Задоволеність також демонструють держслужбовці, які мають стаж роботи на посаді та у державному органі менше ніж 1 рік (78,4% та 78,7% відповідно). Задоволені своєю роботою здебільшого респонденти віком 50-54 роки (82,7%) та старше 55 років (83,1%) та державні службовці Східного регіону (79,2%).

Задоволеність професійним вибором стати держслужбовцем вища у працівників ЦОВВ (71,6%) та державних службовців категорії «Б» (70,9%). Про задоволеність професійним вибором зазначають також респонденти, які мають стаж роботи на державній службі та в державному органі понад 20 років (на державній службі: 26-30 років – 75,1%, понад 31 рік – 80,8%, у державному органі – понад 21 рік – 73,8%), державні службовці старшої вікової групи (50-54 роки – 72,4%, 55+ років – 78,5%) та зі Східного регіону (71,4%).

Як і у попередніх відповідях, про задоволеність розвитком своєї кар'єри зазначає більша частка державних службовців, які займають посади категорії «Б» (70,8%), мають стаж роботи на державній службі та в державному органі понад 20 років (на державній службі: 26-30 років – 61,2%, понад 31 рік – 67,9%, у державному органі – понад 21 рік – 62,2%), держслужбовці старшої вікової групи (55+ років - 62,9%) та респонденти Східного регіону (57,2%).

Задоволеність рівнем заробітної плати демонструють переважно працівники ЦОВВ (31,6%), державні службовці, які займають посади категорії «Б» (26,4%), мають великий стаж роботи на державній службі (26-30 років – 25,2%, більше 31 року – 27,1%)

і новопризначені (до 1 року – 23,4%), державні службовці старше 55 років (25,5%) та зі Східного регіону (24,7%) та м. Києва (26,3%).

Незадоволеність різними аспектами роботи на державній службі демонструє більша ніж в середньому по вибірці частка молодих державних службовців та тих, які мають досвід роботи на державній службі і в державному органі до 10 років. Так, незадоволені:

- роботою: державні службовці, які мають стаж роботи на державній службі 4-5 років (12,2%) та респонденти віком до 35 років (11,0%);

- професійним вибором стати держслужбовцем: працівники органів судової влади та прокуратури (19,2%), чоловіки (14,2%) та державні службовці віком до 35 років (16,8%);

- розвитком своєї кар'єри: працівники районних / обласних державних адміністрацій (26,3%), органів судової влади та прокуратури (77,4%), державні службовці, що займають посади категорії «В» (27,9%), мають стаж роботи на державній службі та працюють в державному органі 6-10 років (26,0% та 25,3% відповідно) та державні службовці віком до 35 років (29,4%);

- заробітною платою: працівники районних / обласних державних адміністрацій (69,7%), органів судової влади та прокуратури (77,6%), державні службовці, які займають посади категорії «В» (63,7%), займають посаду та працюють в державному органі 11-20 років (64,7% та 63,4% відповідно), державні службовці віком до 35 років (65,0%) та респонденти Західного регіону (64,0%).

56,3%

опитаних впевнені, що преміювання державних службовців державного органу, в якому вони працюють, залежить від якості виконання ними своїх службових обов'язків.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 32.

Протилежної думки дотримується чверть опитаних (25,9%). А якщо врахувати частку тих, хто вагається з відповіддю (17,8%), то можна стверджувати, що майже половина державних службовців не бачить зв'язку між преміюванням та якістю виконання службових обов'язків.

- Повністю згоден(а)
- Скоріше, згоден(а)
- Важко сказати, згоден(а) чи не згоден(а)
- Скоріше, не згоден(а)
- Зовсім не згоден(а)



Рис. 32. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Наскільки Ви згодні або не згодні з таким твердженням: «Преміювання державних службовців мого державного органу залежить від якості виконання ними своїх службових обов'язків»? , %

Найбільша частка опитаних, які вважають, що преміювання відбувається залежно від якості виконання службових обов'язків, займають посади категорії «Б» (61,3%), мають стаж роботи на державній службі понад 31 рік (64,8%), обіймають посаду або працюють в державному органі до 1 року (60,9% та 63,4% відповідно), працюють в Східному (61,8%) та Південному (59,9%) регіонах, за віком – 55 років і старші (64,5%).

А серед тих, хто вважає, що преміювання державних службовців не залежить від якості виконання ними своїх службових обов'язків, найбільша частка працівників органів судової влади та прокуратури (29,2%), осіб, які мають стаж роботи на державній службі 4-5 років (31,7%) та обіймають посаду від 4 до 5 років (28,8%), молодих держслужбовців до 35 років (31,2%), державних службовців Північного регіону (29,4%) та м. Києва (29,8%).

Хоча переважна більшість опитаних державних службовців (79,7%), вважають, що їх знання та навички знаходять належне застосування на державній службі, частка тих хто має сумніви в цьому (8,3%) та тих, хто вагається з відповіддю (12%) є достатньо високою.

Більша частка, державних службовців, які відчують, що їх знання та навички потрібні на державній службі, серед тих, хто займає посади категорії «Б» (84,4%), респондентів з великим стажем роботи на державній службі (21-25 років – 84,7%, більше 31 року – 87,4%), терміном перебування на посаді (понад 21 рік – 85,2%) та роботи в державному органі (понад 21 рік – 86,4%), жінок (81,1%) та людей старшого віку (50-54 роки – 82,2%, 55 років і старші – 85,8%).

А частка осіб, які не відчують, що їх знання і навички знаходять належне застосування на державній службі більша серед працівників, які займають посади категорії «А» (38,2%), державних службовців, які мають стаж державної служби 4-5 років (11,5%) та працюють в державному органі 4-5 років (12,3%), молоді віком до 29 років (13,9%) та державних службовців м. Києва (10,6%).

53,3%

респондентів зазначили головним мотивом почати працювати на державній службі стабільність заробітної плати.

3,4%

респондентів зазначили головним мотивом почати працювати на державній службі рівень заробітної плати.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 33.

Третина опитаних (34,3%) почала працювати і працює в органах державної влади завдяки наявності соціального пакету.



Рис. 33. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**Чому Ви працюєте чи прийшли працювати на державній службі?**», % (респондент мав можливість вказати декілька варіантів відповіді)

Більша частка державних службовців, ніж в цілому по вибірці, для яких головним мотивом роботи на державній службі є стабільність заробітної плати серед працівників ЦОВВ (57,4%), держслужбовців, які мають досвід роботи на державній службі, на займаній посаді в державному органі понад 20 років (на державній службі 21-25 років – 60,2%, 26-30 років – 62,3%; на займаній посаді – 11-20 років – 57,4% та понад 21 рік – 61,6%; в державному органі понад 21 рік – 62,5%) та респондентів віком 50-54 роки (58,3%). Серед тих, для кого соціальний пакет став головним чинником роботи на державній службі, здебільшого жінки (37,6%), працівники територіальних органів міністерств / ЦОВВ (38,9%), державні службовці середнього віку (35-39 років – 38,7%, 40-44 роки – 38,9%) та зі Східного регіону (39,9%).

Значна частка опитаних державних службовців прийшла працювати на державну службу і працює там оскільки має можливість самореалізуватися як фахівець (38,4%), має бажання професійного розвитку (28,9%), працювати на суспільство (25,0%) та державу (24,7%).

Можливість самореалізуватися як фахівець є головним мотивом здебільшого для держслужбовців, які займають посади категорії «Б» (42,9%), які мають стаж роботи на державній службі понад 31 рік (47,8%), респондентів, які займають посади та працюють у державному органі до 1 року (44,1% та 45,9% відповідно).

Можливість професійного розвитку є важливою для молодих людей (20-29 років – 37,3), державних службовців, які мають невеликий досвід роботи на державній службі, на займаній посаді та в державному органі (на державній службі 1-3 роки – 36,8%, на посаді і в державному органі 1 рік і менше – 34,2% та 37,2%

відповідно). Більша частка, ніж в середньому по вибірці, тих, для кого можливість професійного розвитку є головним стимулом працювати на державній службі є серед працівників судової влади та прокуратури (35,9%) і опитаних, які займають посади категорії «Б» (33,5%).

Бажання працювати на державу та суспільство привело на державну службу здебільшого держслужбовців ЦОВВ (31,0% та 30,1% відповідно), респондентів, які займають посади категорії «А» (34,6%, 39,8%), чоловіків (34,2% та 32,4%), людей віком старше 50 років (55 років і старші – 29,4% та 29,3%), державних службовців, які мають стаж державної служби 1-3 роки (27,0% тих, хто має бажання працювати на державу) або понад 31 рік (32,4% серед тих, хто має бажання працювати на суспільство) та опитаних з м. Києва (28,1% та 29,3% відповідно).

Значна частка державних службовців почала працювати на державній службі, оскільки тут вони мають можливість кар'єрного росту (17,1%), високий соціальний статус і престижність роботи (12,1%) та захищеність від звільнення (7,2%).

Частка осіб, які вважають, що можливість кар'єрного зростання привела їх на державну службу є більшою серед працівників органів судової влади та прокуратури (29,4%), молодих людей до 35 років (29,0%) та тих, хто має стаж державної служби 1-3 роки (28,3%), строк займання посади та роботи в державному органі до 1 року (24,1% та 28,6% відповідно). Високий соціальний статус та престижність роботи є вирішальним фактором роботи на державній службі для державних службовців органів судової влади та прокуратури (15,3%), респондентів, які займають посади категорії «А» (17,8%) та державних службовців, які мають стаж роботи на державній службі та займання посади понад 20 років (на державній службі 26-30 років – 17,2%, на займаній посаді понад 21 рік – 16,6%) та молоді віком 20-29 років (15,5%).

70,6%

опитаних державних службовців, за рівних умов при працевлаштуванні у державному та приватному секторі, продовжили б працювати на державній службі.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 34.

Більша частка тих, хто продовжив би працювати на державній службі, а не в приватному секторі серед державних службовців, які мають стаж роботи на державній службі понад 20 років (21-25 років – 74,9%, 26-30 років – 79,0%, 31 рік і більше – 80,1%) та тих, які працюють в державному органі понад 21 рік (77,1%) і, відповідно, за віком – це респонденти старшого віку (55 років і старші – 82,5%). Також віддали б перевагу державній службі службовці, які займають посади категорії «Б» (74,6%) та державні службовці м. Києва (73,3%). Орієнтовані на роботу в приватному секторі здебільшого чоловіки (21,3%), працівники органів судової влади та прокуратури

(21,8%), державні службовці, які мають стаж роботи на державній службі до 5 років (1-3 роки – 20,3%, 4-5 років – 23,9%) та молодь (20-29 років – 23,5%, 30-34 роки – 23,3%).



Рис. 34. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Якби Вам запропонували працевлаштування на однаковий строк із однаковою зарплатою і соціальним пакетом на держслужбі та в приватному секторі, якій пропозиції Ви надали б перевагу?»**, %

Дві третини опитаних державних службовців не розглядають можливість змінити роботу протягом року. Кожен восьмий опитаний зазначив, що має намір влаштуватися на іншу посаду на держслужбі, а кожен шостий планує влаштуватися на іншу посаду поза держслужбою.

64,8%

опитаних державних службовців, не розглядають зміну роботи протягом наступного року.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 35.

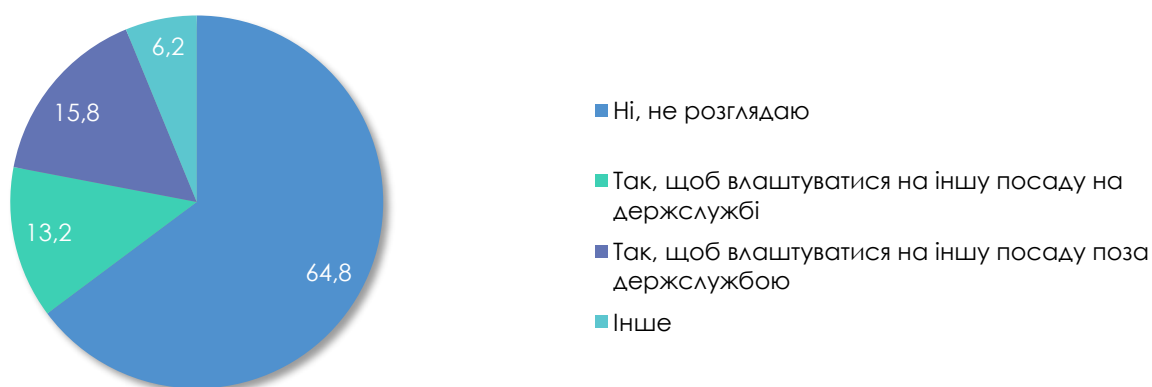


Рис. 35. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Чи розглядаєте Ви можливість змінити роботу протягом наступного року?»**, %

Частка осіб, які розглядають можливість зміни роботи протягом року, є вищою серед державних службовців, які мають невеликий досвід роботи на державній

службі, молодих людей та чоловіків. Так, частка осіб, які мають намір влаштуватися на інші посади на держслужбі, є вищою, ніж у цілому по вибірці серед тих, хто мають невеликий стаж роботи на держслужбі (1-3 роки – 17,2%, 6-10 років – 15,7%), обіймання посади (до 1 року – 16,5%, 2-3 роки – 15,7%) та роботи в державному органі (до 1 року – 20,5%, 2-3 роки – 18,2%, 4-5 років – 17,7%), серед молоді до 35 років (20,0%).

Мають наміри влаштуватися на іншу посаду державної служби також більша частка держслужбовців ЦОВВ (17,6%), держслужбовців м. Києва (20,8%) та чоловіків (15,9%). А частка тих, хто має намір влаштуватися на іншу посаду поза держслужбою є вищою серед опитаних, які мають невеликий стаж роботи на державній службі (1-3 роки – 17,6%. 4-5 років – 20,6% та 6-10 років 21,8%) та в державному органі (2-3 роки – 18,8%, 6-10 років – 20,5%), за віком – це здебільшого молоді люди до 35 років (26,9%). Частка осіб, які мають намір влаштуватися на іншу роботу поза держслужбою, є вищою серед працівників районних / обласних державних адміністрацій (18,4%) та працівників органів судової влади та прокуратури (24,2%), державних службовців Західного регіону (19,4%) та чоловіків (21,9%).

43,2%

респондентів готові рекомендувати своїм друзям розпочати працювати на державній службі.

28,6%

респондентів не рекомендуватимуть орган державної влади як місце роботи своїм друзям.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 35.

Хоча більшість опитаних державних службовців не мають намірів змінити роботу, частка осіб, які готові рекомендувати своїм друзям розпочати працювати на державній службі, є невисокою. Значною є і частка осіб, які вагаються з відповіддю – 28,2% .

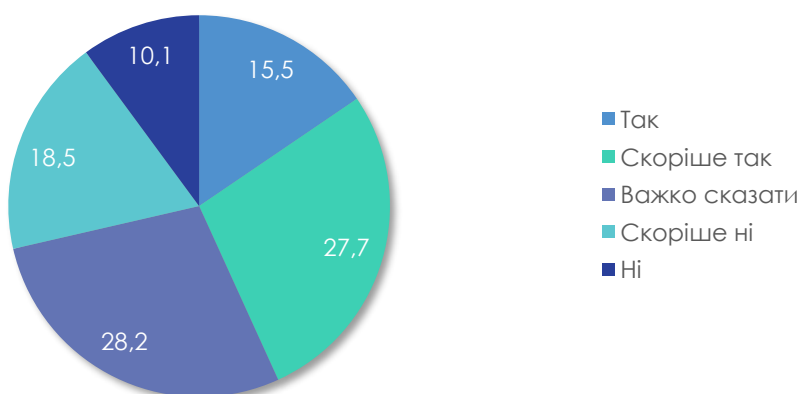


Рис. 35. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи рекомендували б Ви своїм друзям розпочати свою кар'єру на державній службі / у Вашому державному органі?», %

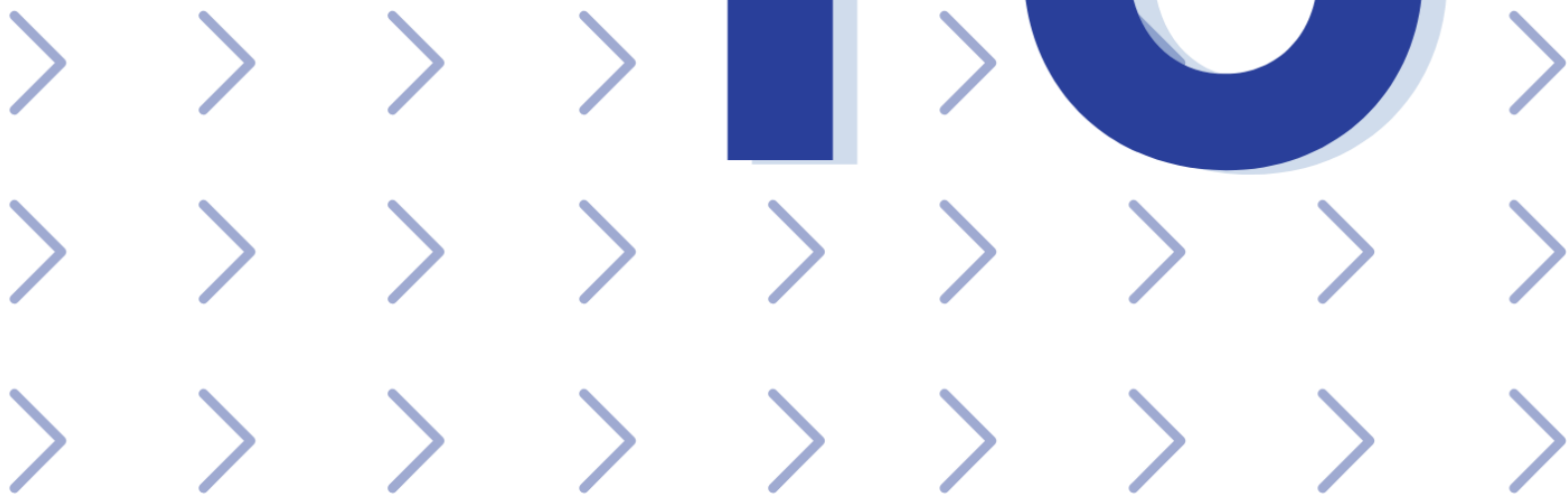
Більша частка державних службовців, які готові рекомендувати орган державної влади для початку кар'єри – це опитані, які працюють в ЦОВВ (49,0%) та в інших органах, у структурі яких є посади державної служби (58,8%), займають посади категорії «А» (68,2%), мають стаж роботи на державній службі 1-3 роки (48,0%), обіймають посаду та працюють в державному органі менше ніж 1 рік (48,5% та 52,9% відповідно). За віком – це державні службовці 55 років і старші (49,9%), за регіоном роботи – державні службовці Східного регіону (47,0%) та м. Києва (46,9%).

Не готові рекомендувати державну службу для початку кар'єри здебільшого держслужбовці, які працюють в районних / обласних державних адміністраціях (32,9%) і в органах судової влади та прокуратури (35,3%), респонденти, які займають посади категорії «В» (29,6%), особи, які працюють на держслужбі 11-15 років (33,5%), займають посади понад 10 років (11-20 років – 31,8%, більше 21 року – 35,4%) та працюють в державному органі понад 21 рік (32,6%). За віком – це молоді люди до 35 років (32,6%), за регіоном роботи – це державні службовці Західного регіону (31,6%).

Більшість державних службовців задоволені своїм професійним вибором і роботою в цілому. Також їх влаштовує розвиток їх кар'єри, більшість з них, за умови вибору, продовжили б працювати на державній службі, а не обрали б роботу в приватному секторі. Однак, дослідження зафіксувало і негативні аспекти роботи на державній службі: 90% опитаних докладають додаткові зусилля та працюють понаднормово для виконання службових обов'язків; тільки п'ята частка державних службовців задоволені своєю заробітною платою; майже половина державних службовців не бачить зв'язку між преміюванням та якістю виконання службових обов'язків; кожен п'ятий не впевнений, що їх знання та навички знаходять належне застосування на державній службі. Ймовірно, це і стало причиною того, що більше чверті державних службовців не готові рекомендувати своїм друзям розпочати працювати на державній службі.

ВІДНОСИНИ МІЖ ДЕРЖАВОЮ ТА СУСПІЛЬСТВОМ

13



13. ВІДНОСИНИ МІЖ ДЕРЖАВОЮ ТА СУСПІЛЬСТВОМ

61,1%

опитаних не вважають, що державні службовці мають вищий соціальний статус за осіб, які працюють у приватному секторі.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 34.

■ Повністю згоден ■ Згоден ■ Ні згоден, ні не згоден ■ Не згоден ■ Зовсім не згоден

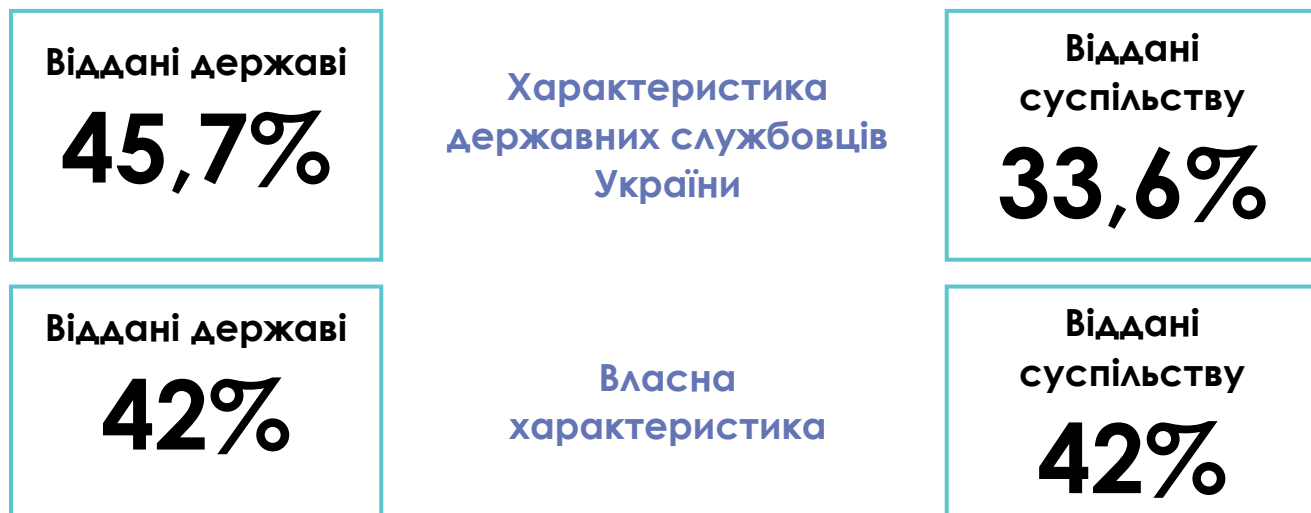


Рис. 36. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Наскільки Ви згодні або не згодні з таким твердженням – «У нашому суспільстві державні службовці в середньому мають вищий соціальний статус за осіб, які працюють у приватному секторі»? , %**

Майже кожен п'ятий опитаний (19,7%) дотримується думки, що у державних службовців вищий соціальний статус. Більше схильні вважати, що державні службовці мають вищий соціальний статус, респонденти, які займають посади категорії «А» (56,5%), мають стаж роботи на державній службі понад 20 років (21-25 років – 23,1%, 26-30 років – 28,3%, понад 31 рік – 25,7%), займають посади понад 10 років (11-20 років – 24%, понад 21 рік – 24,5%) та працюють в державному органі понад 21 рік (25,6%). Здебільшого це люди старшого віку (50-54 роки – 23,8%, старше 55 років – 27,7%), державні службовці, які проживають та працюють в Східному регіоні (23,5%).

Найбільша частка респондентів, які не вважають, що державні службовці мають вищий соціальний статус серед службовців органів судової влади та прокуратури (72,1%) та районних / обласних державних адміністрацій (64,1%), мають стаж державної служби 6-10 років (65,7%). За віком, здебільшого це молоді люди (20-29 років – 69,2%, 30-34 роки – 67,7%) та держслужбовці м. Києва (67,9%).

Більша частка державних службовців розглядає інших державних службовців як переважно відданих державі (45,7%), ніж відданих суспільству (33,6%). Стосовно своєї позиції щодо відданості державі або суспільству, то думки опитаних державних службовців розділились порівну (Табл. 14).



Таблиця 14

Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Як Ви охарактеризували б більшість діючих держслужбовців України? та «Як Ви охарактеризували б себе особисто?», %

А. Віддані державі			Б. Віддані суспільству	
Повністю згоден з твердженням А	Скоріше, згоден з твердженням А	Ні згоден, ні не згоден з твердженнями	Скоріше, згоден з твердженням Б	Повністю згоден з твердженням Б
Характеристика діючих державних службовців України				
21,4	24,3	20,7	20,3	13,3
45,7			33,6	
Власна характеристика				
22,0	20,0	16,0	22,0	20,0
42,0			42,0	

Переважна більшість опитаних державних службовців високо оцінює рівень задоволеності суспільством роботою їх державного органу. І ця оцінка вища, ніж оцінка рівня задоволеності суспільством роботою всієї системи державного управління. Менше половини опитаних державних службовців вважає, що рівень задоволеності суспільством роботою системи державного управління дуже високий.

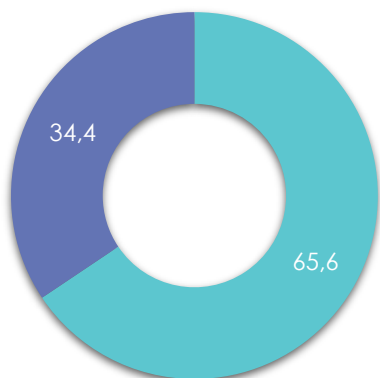
65,6%

респондентів високо оцінюють рівень задоволеності суспільством роботою їх державного органу.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 37 та 38.

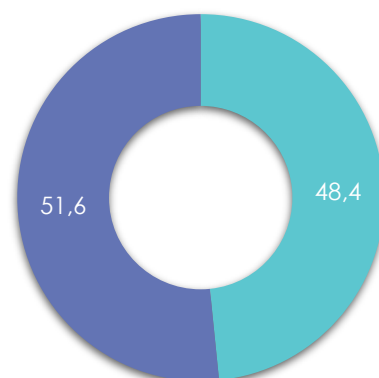
48,4%

респондентів вважає, що рівень задоволеності суспільством роботою системи державного управління високий.



■ Дуже високий ■ Дуже низький

Рис. 37. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Як Ви оцінюєте рівень задоволеності суспільством (громадянами) роботою Вашого державного органу?»**



■ Дуже високий ■ Дуже низький

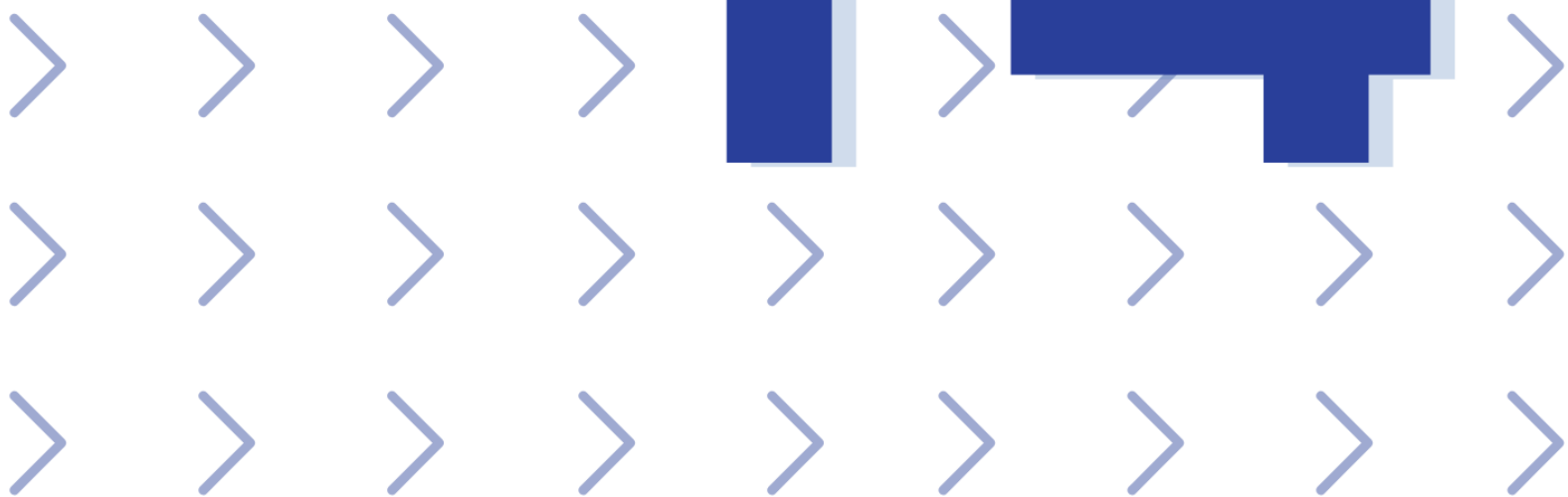
Рис. 38. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Як Ви оцінюєте рівень задоволеності суспільством (громадянами) роботою системи державного управління?»**

В цілому, опитані державні службовці, переконані, що інші державні службовці переважно віддані державі, ніж суспільству. Рівень задоволення суспільством роботою їх державного органу вища, ніж роботою системи державного управління.

ЗАХИЩЕНІСТЬ



14



14. ЗАХИЩЕНІСТЬ

Дослідження виявило проблеми із захищеністю державних службовців.

67,8%

державних службовців відчуваються захищеними від вимог виконання протизаконних / неетичних вказівок.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 39.

Найбільша їх частка ніж в середньому по вибірці, серед державних службовців органів судової влади і прокуратури (72,6%), державних службовців, які тільки прийшли працювати на державну службу (стаж роботи 1-3 роки – 71,9%) або мають значний стаж роботи на державній службі (25-30 років – 70,8%, та більше 31 року – 80,2%), займають свої посади понад 1 рік і менше (72,1%), працюють в органах державної влади або 1 рік і менше (74,85) або більше 21 року (72,3%). Найчастіше зазначають, що відчувають себе захищеними від вимог виконання протизаконних або неетичних вказівок, державні службовці віком 20-29 років (69,7%) і старшого віку (50-54 роки – 70,6%, 55 років і старше – 75,2%) та державні службовці Східного регіону (73,4%).

■ Повністю згоден (а) ■ Згоден (а) ■ Ні згоден (а), ні не згоден (а) ■ Не згоден (а) ■ Зовсім не згоден (а)



Рис. 39. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Наскільки Ви згодні або не згодні з таким твердженням – «Я відчуваюся достатньо захищено від вимог виконання протизаконних/неетичних вказівок», %

Кожен шостий опитаний (16,1%) зазначив, що не відчувається достатньо захищеним і така ж частка (16%) вагалася з відповіддю, що може свідчити про те, що вони не впевнені у своїй захищеності. Незахищеність більше відчувають держслужбовці районних / обласних державних адміністрацій (20,6%), держслужбовці державного органу, юрисдикція якого поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення (20,4%), респонденти, які займають посади категорії «А» (38,3%), ті, які мають стаж роботи на державній службі 6-10 років (17,6%), займають свою посаду понад 21 рік (20,3%), працюють в державному органі 6-10 років (19,4%), державні службовці віком 40-44 роки (19,0%) та чоловіки (17,8%).

Існує проблема з підтримкою та захищеністю з боку держави цінностей державних службовців. Тільки третина опитаних (31,1%) вважає, що влада достатньо добре захищає їх цінності. Четверть (24,2%) вважає, що не достатньо добре (Рис. 40). Майже половина опитаних не визначилася з відповіддю (44,7%).

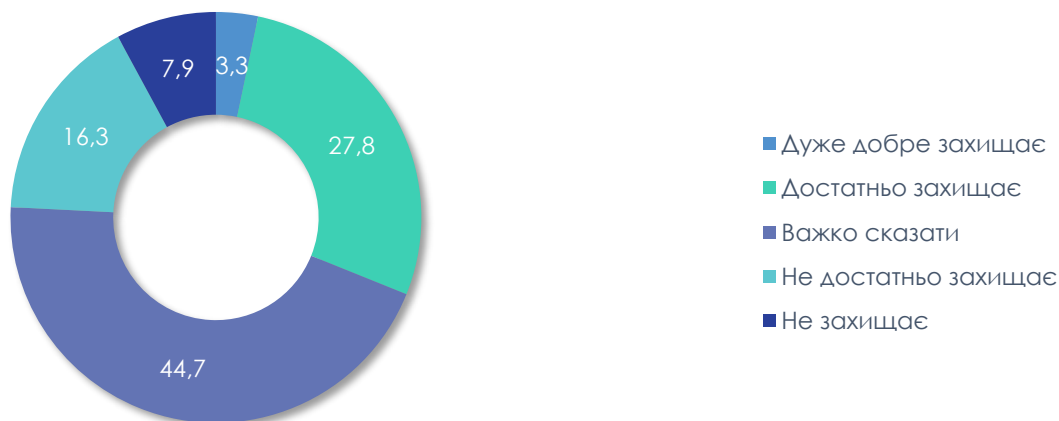


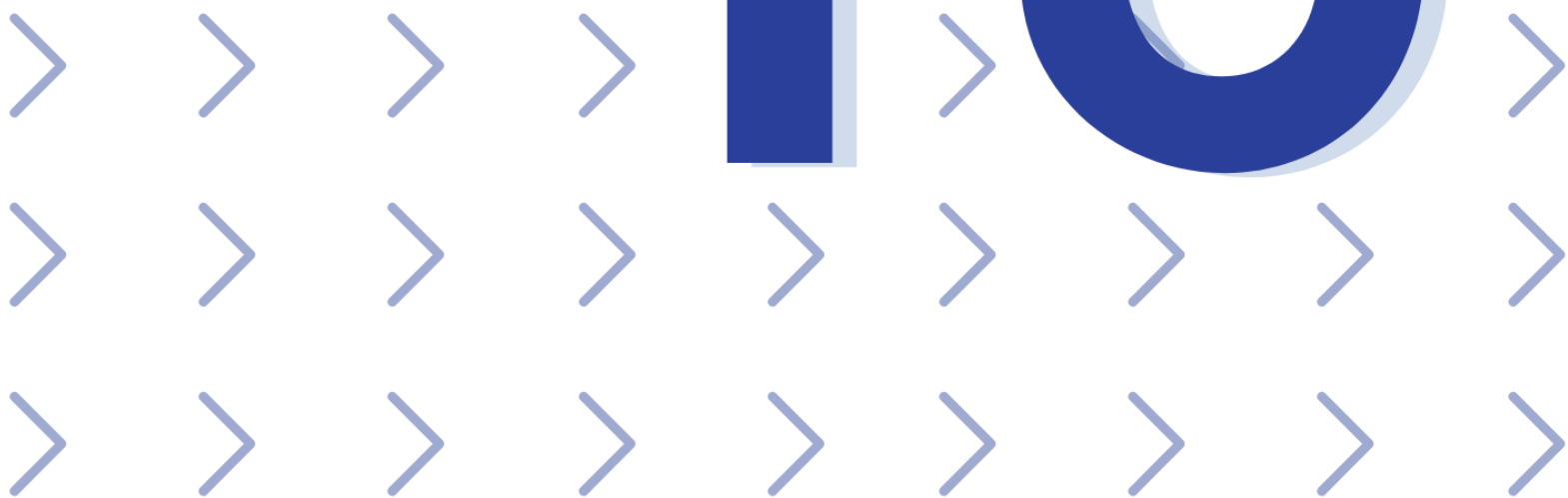
Рис. 40. Розподіл відповідей респондентів на запитання **«Наскільки влада захищає обрані Вами цінності?»**, %

Найбільша частка, у порівнянні з усією вибіркою, респондентів, які вважають, що держава захищає цінності державних службовців серед респондентів, які тільки прийшли працювати на державну службу (1-3 роки – 36,1%) або мають значний досвід роботи на державній службі (26-30 років – 36,4%), обіймають посади та працюють в державному органі менше ніж 1 рік (35,6% та 36,7% відповідно). Здебільшого це люди старшої вікової категорії (50-54 роки – 34,1%, 55 років і старші – 35,3%) та державні службовці Східного регіону (36,3%). Частка респондентів, які вважають, що держава недостатньо захищає їх цінності, є вищою серед державних службовців органів судової влади і прокуратури (35,7%), держслужбовців державних органів юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення (28,4%) та чоловіків (31,3%).

Наявність майже третини опитаних державних службовців, які не відчують себе захищеними від вимог виконання протизаконних/неетичних вказівок та чверті тих, хто вважає, що держава не захищає їх цінності свідчить про те, що рівень захищеності державних службовців є недостатньо високим.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ДЕРЖАВНОМУ ОРГАНІ

15



15. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ДЕРЖАВНОМУ ОРГАНІ

70,5%

опитаних оцінює організаційну культуру державного органу, в якому вони працюють, як таку, що сприяє професійному розвитку та досягненню результатів.

Детальний розподіл відповідей в Табл. 15.

Проте кожний шостий (17,2%) опитаний вважає, що організаційна культура їх державних органів є токсичною, призводить до частих конфліктів і перешкоджає професійному розвитку та досягненню результатів.

Таблиця 15

Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Як Ви у цілому оцінили б організаційну (корпоративну) культуру у Вашому державному органі?»**

Дуже сприятлива
(сприяє професійному розвитку та досягненню результатів)

Дуже токсична
(призводить до частих конфліктів і перешкоджає професійному розвитку та досягненню результатів)

Повністю згоден з твердженням	Скоріше, згоден з твердженням	Ні згоден, ні не згоден з твердженнями	Скоріше, згоден з твердженням	Повністю згоден з твердженням
38,0	32,5	12,3	9,7	7,5
70,5			17,2	

73,7%

респондентів покладають відповідальність за формування організаційної культури на керівника держоргану.

70,6%

респондентів покладають відповідальність за формування організаційної культури на себе.

64,5%

респондентів покладають відповідальність за формування організаційної культури на службу управління персоналом.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 41.

Найменший вплив на формування організаційної культури державного органу має профільне міністерство / ЦОВВ / вищий державний орган (57,5%) та Національне агентство України з питань державної служби (50,9%).

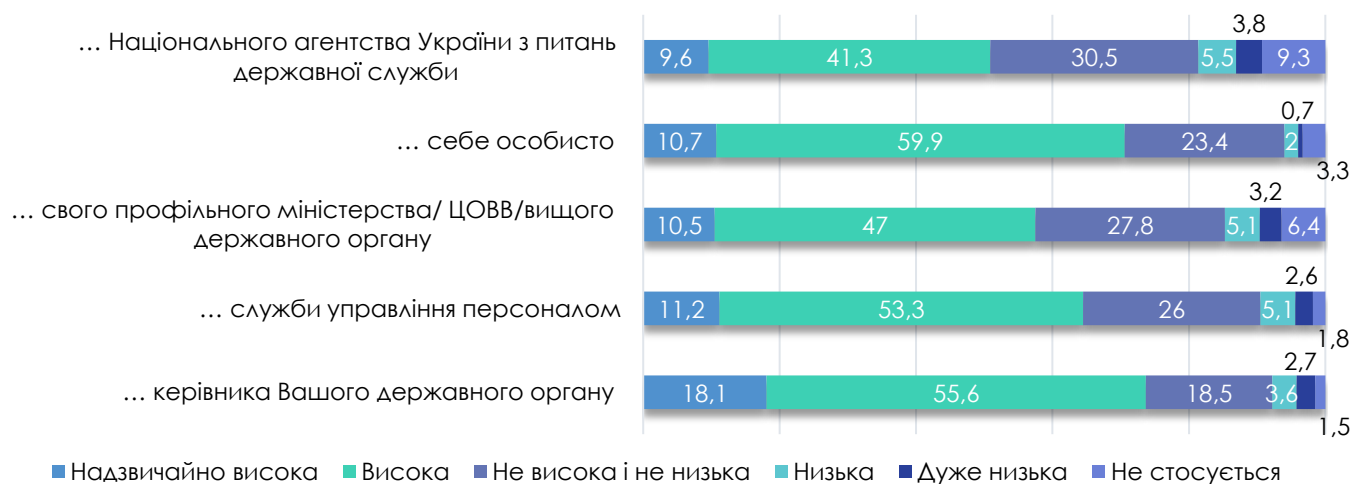


Рис. 41. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Оцініть рівень відповідальності зазначених суб'єктів за формування організаційної (корпоративної) культури у Вашому державному органі», %**

Найбільша частка тих, хто покладає відповідальність за формування організаційної культури переважно на керівника державного органу серед респондентів, які займають посади категорії «Б» (77,7%), тих, хто мають стаж роботи на державній службі 1-3 роки (77,1%) та 21-25 років (76,0%), займають посаду та працюють в державному органі менше 1 року (78,1% та 79,7% відповідно) або працюють в державному органі понад 21 рік (76,7%), респонденти старшої вікової групи (50-54 роки – 76,2%, старше 55 років – 75,3%) та державні службовці Східного регіону (77,4%).

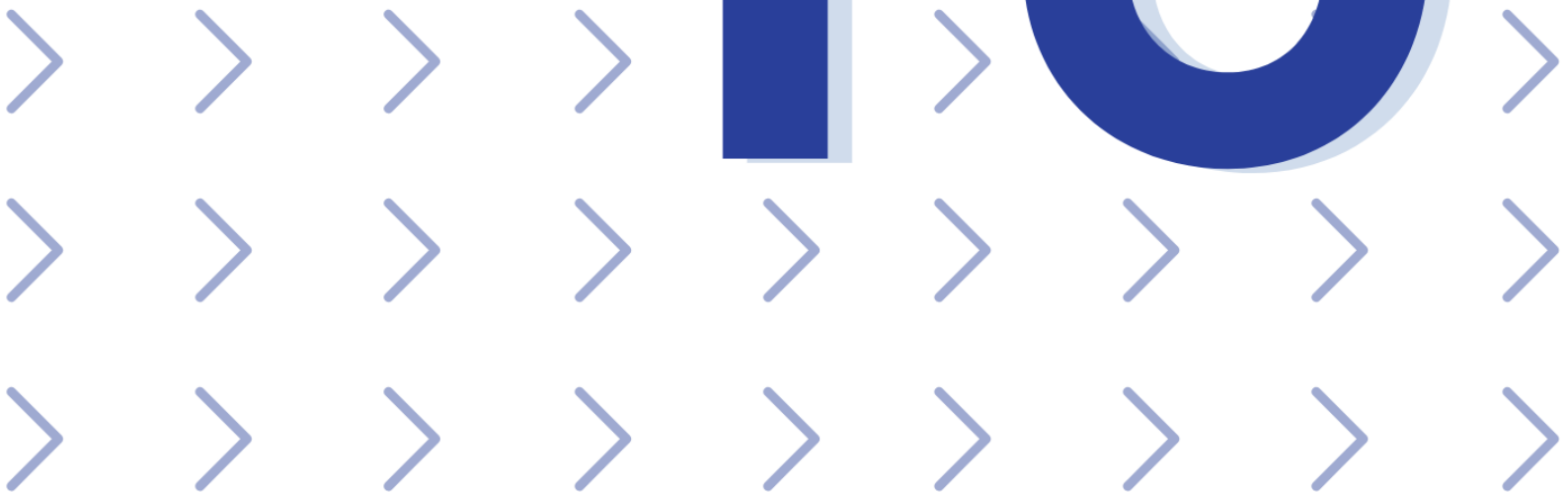
Тих, хто покладає відповідальність на себе більше серед працівників, які займають посади категорії «Б» (76,7%), тих, хто має стаж роботи на державній службі понад 31 рік (77,9%), займають посаду 1 рік і менше (73,4%), жінок (72,6%) та державних службовців Східного регіону (72,5%).

Відповідальність за формування організаційної культури здебільшого покладають на службу управління персоналом працівники, які займають посади категорії «А» (72,4%), мають стаж роботи на державній службі 1-3 роки (70,1%), займають посади та працюють в державному органі 1 рік і менше (69,7% та 73,5% відповідно) та державні службовці Східного регіону (69,1%).

Отже, переважна більшість державних службовців оцінює організаційну культуру державного органу, в якому вони працюють, як таку, що сприяє професійному розвитку та досягненню результатів. На думку опитаних, високий рівень відповідальності за її формування лежить на керівнику державного органу, на державних службовцях та на службі управління персоналом. Проте, слід звернути увагу і на те, що кожен шостий опитаний державний службовець вважає організаційну культуру їх державних органів токсичною, такою що призводить до частих конфліктів і перешкоджає професійному розвитку та досягненню результатів.

ЦІННОСТІ

16



16. ЦІННОСТІ

Ключовими цінностями для більшості державних службовців є відповідальність (75,2%), доброчесність (66,1%) та професіоналізм (55,2%).

Для понад третини державних службовців ключовими цінностями є командна робота/співпраця (43,9%) та ефективність/результативність (32,9%). Менш поширеними в середовищі державних службовців є такі цінності, як, повага до гідності, прав і свобод людини (28,5%), політична нейтральність/неупередженість (24,9%) та доброзичливість (Рис. 42).



Рис. 42. **Ключові цінності, яких дотримуються державні службовці, %**
(респонденти мали можливість обрати не більше ніж 5 цінностей)

Враховуючи, що більшість цінностей, яких переважно дотримуються державні службовці, орієнтовані на дотримання правил і норм поведінки (відповідальність, командна робота, професіоналізм, ефективність/результативність тощо) ймовірно, що обрані цінності, притаманні більше державному органу, ніж державному службовцю.

Державні службовці, які мають значний стаж роботи на державній службі, частіше ніж в середньому по вибірці відзначають такі цінності державних службовців як відповідальність (26-30 років – 79,6% та понад 31 рік – 82,0%), професіоналізм (21-25 років – 62,1%, 26-30 років – 61,8% та понад 31 рік – 64,6%), командна робота/співпраця (48,2%). А державні службовці, які тільки почали працювати на державній службі відзначають здебільшого такі цінності державних службовців як

ефективність/результативність (1-3 роки – 39,7%, 4-5 років – 39,9%), повага до гідності, прав і свобод людини (4-5 років – 33,1%).

Частка державних службовців, які займають посади і працюють в державному органі довгий строк, до ключових цінностей, яких дотримуються державні службовці віднесли професіоналізм (6-10 років займання посади – 58,9% та понад 21 рік – 61,3% відповідно), відповідальність (11-20 років – 78,8% та 77,4% відповідно) та доброзичливість (понад 21 рік перебування на посаді – 36,3%). А державні службовці, які нещодавно зайняли посади та почали працювати в державних органах до ключових цінностей державних службовців віднесли ефективність/результативність (1 рік і менше на посаді – 36,5%, 2-3 роки роботи в державному органі – 39,7%), політична нейтральність/неупередженість (до 1 року роботи в державному органі – 30,4%).

Працівники ЦОБВ здебільшого відзначають такі цінності державних службовців як служіння державі (20,2%), служіння суспільним інтересам (14,2%), командна робота/співпраця (47,0%), ефективність/результативність (37,6%). А працівники органів судової влади та прокуратури – доброчесність (71,2%), ініціативність (20,8%), доброзичливість (28,2%), повага до гідності, прав і свобод людини (33,1%).

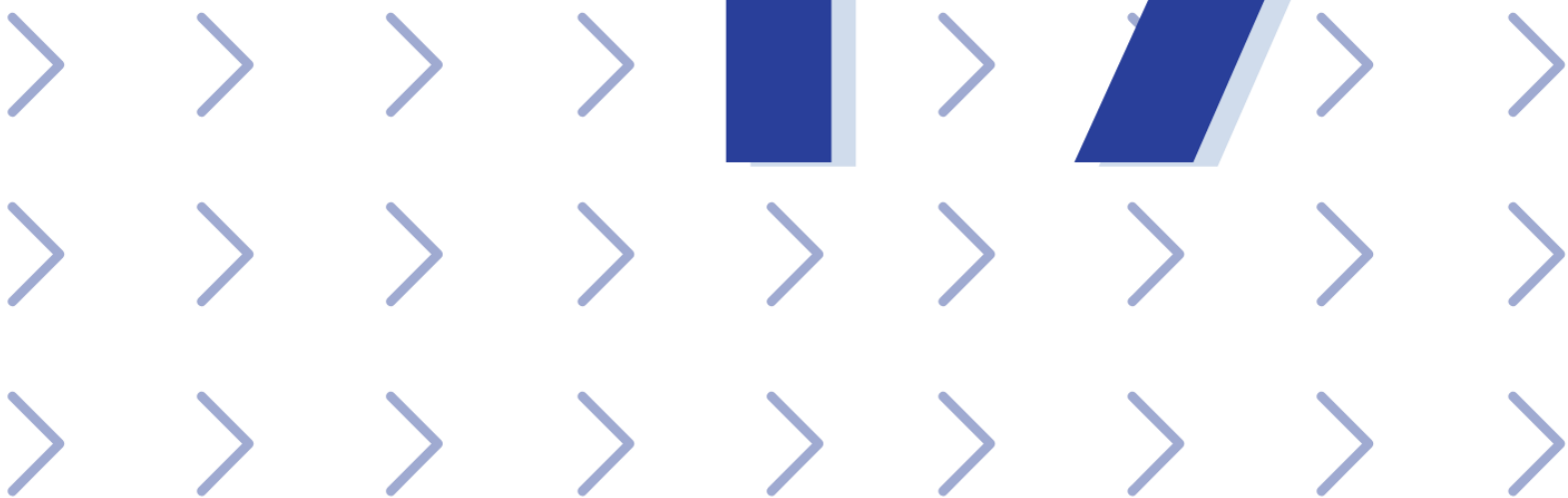
Державні службовці категорії «А» більше ніж в середньому по вибірці вважають, що державні службовці дотримуються таких цінностей як повага до гідності, прав і свобод людини (51,8%), служіння державі (28,5%), відкритість/прозорість (54,2%), доброзичливість (58,2%), а державні службовці категорії «Б» – професіоналізм (60,4%), командна робота/співпраця (48,4%), ініціативність (20,7%).

Визначення ключових цінностей, яких дотримуються державні службовці залежить також і від віку. Частка державних службовців до 35 років більше, ніж в цілому по вибірці, вважає, що державні службовці, дотримуються таких цінностей, як: відкритість/прозорість (21,0%), повага до гідності, прав і свобод людини (33,7%), ефективність/результативність (42,6%), рівність/недискримінація (11,2%), сумлінність/старанність (20,9%), самовдосконалення/саморозвиток (22,6%). А респонденти старше 50 років до ключових цінностей, яких дотримуються державні службовці віднесли професіоналізм (50-54 роки – 61,6%, 55+ років – 63%), служіння державі (55+ років - 21,6%), відповідальність (50-54 роки – 78,7%, 55+ років – 78,3%), доброчесність (71,7%), доброзичливість (27,2%).

Частка державних службовців Центрального регіону вища, ніж у середньому по країні, вважає ключовою цінністю, якої дотримуються державні службовці, відповідальність (78,8%), а державні службовці м. Києва – професіоналізм (58,4%).

КОМУНІКАЦІЇ РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

17



17. КОМУНІКАЦІЇ РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Тільки третина опитаних державних службовців знайома зі змістом Стратегії реформування державного управління на період до 2021 року. Майже половина опитаних державних службовців знає в загальних рисах зміст Стратегії, 14,7% чули про неї, а 7,2% взагалі не знають про неї нічого.

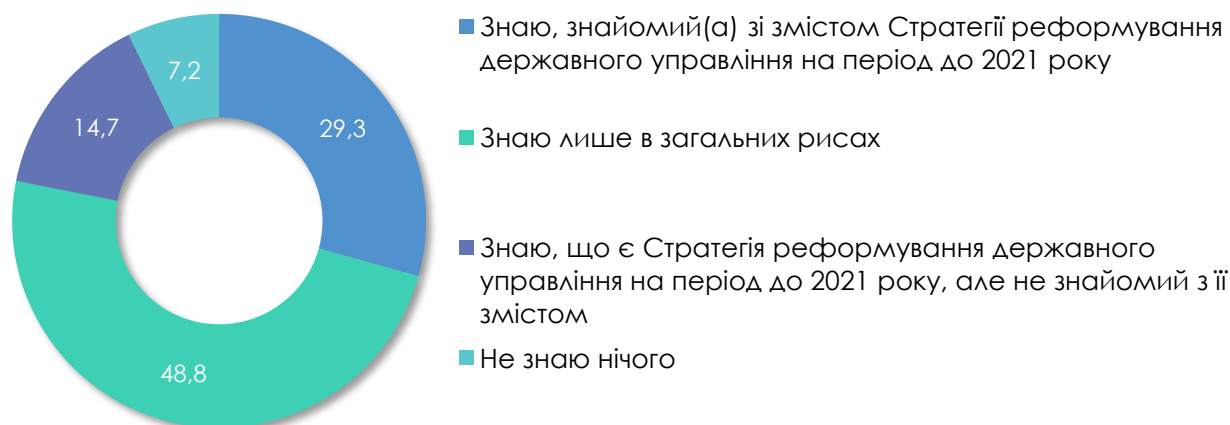


Рис. 43. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи знаєте Ви про цілі, завдання та напрями реформи державного управління?»

Найбільша частка осіб, які знають зміст Стратегії реформування державного управління серед працівників ЦОВВ (33,3%) та їх територіальних органів (31,7%), державних службовців, які займають посади категорії «Б» (33,9%), осіб віком від 45 років (45-49 років – 32,4%, 50-54 роки – 33,5%, 55 років і старші – 37,6%), осіб, які перебувають на державній службі понад 20 років (21-25 років – 33,9%, 26-30 років – 37,6%, більше ніж 31 рік – 41,8%) та працюють в державному органі понад 21 рік (33,7%). Найбільша частка тих, хто знайомий зі змістом Стратегії серед державних службовців Східного регіону (33,4%) та м. Києва (32,0%).

Більша частка, ніж в цілому по вибірці, осіб, які знають зміст Стратегії в загальних рисах, серед тих, хто займає посаду понад 21 рік (54,7%). Серед тих, хто знає про існування Стратегії, але не знайомий з її змістом найбільша частка серед працівників органів судової влади та прокуратури (19,3%), працівників категорії «В» (16,1%), тих, хто має невеликий стаж роботи на державній службі (1-3 роки – 17,0%, 6-10 років – 16,9%) та на займаній посаді (1 рік і менше – 16,4%, 6-10 років – 16,9%), працюють в державному органі до 3 років (1 рік і менше – 17,9%, 2-3 роки – 17,2%) та молоді віком 20-29 років (17,9%). Найбільша частка серед осіб, які нічого не знають про Стратегію, серед працівників органів судової влади та прокуратури (10,1%), молоді віком 20-29 років (11,9%), осіб, які мають стаж роботи на державній службі до

5 років (1-3 роки – 10,9%, 4-5 років – 11,7%) та працюють на займаних посадах понад 21 рік (10,2%).

44,6%

опитаних зазначили, що отримують достатньо інформації про цілі та перебіг впровадження реформи державного управління.

Детальний розподіл відповідей на Рис. 44.

Найвища частка державних службовців, які отримують достатньо інформації про цілі та перебіг реформи держуправління працює на посадах категорії «А» (67,5%) та категорії «Б» (51%), серед опитаних віком понад 50 років (50-54 роки – 52,6%, 55 років і старші – 53,8%), осіб, які мають стаж державної служби понад 20 років (21-25 років – 48,7%, 26-30 років – 51,6%, більше ніж 31 рік – 62,1%) та опитаних, які працюють у державному органі понад 21 рік (52,1%).

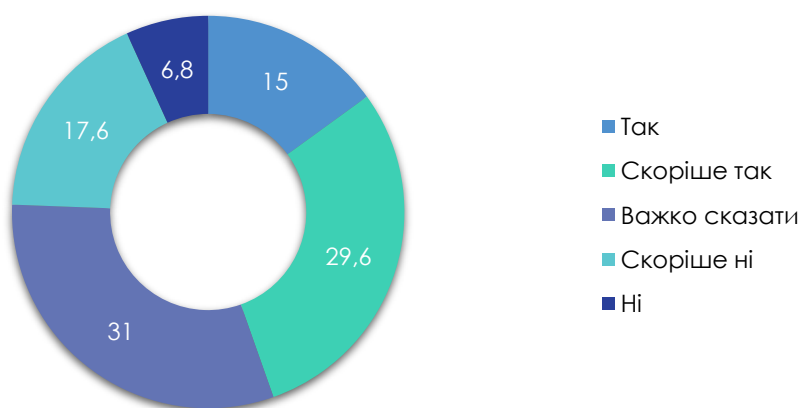


Рис. 44. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **«Чи отримуєте Ви достатньо інформації про цілі та перебіг впровадження реформи державного управління?»**, %

Чверть опитаних державних службовців (24,4%) зазначили, що вони не отримують у достатньому обсязі інформації щодо цілей та перебігу реформи державного управління. Серед них найбільша частка державних службовців, які мають досвід роботи на державній службі до 10 років (1-3 роки – 29,1%, 4-5 років – 28,7%, 6-10 років – 27,5%), ті, які обіймають посаду та працюють у державному органі протягом 6-10 років (27,8% та 29,0%), молоді віком до 35 років (29,7%) та респондентів з м. Києва (27,7%).

Майже половина опитаних державних службовців зазначили, що вони отримують інформацію з офіційних сайтів державних органів (46,1%), засобів масової інформації (45,7%) та з соціальних мереж (42,5%) (Рис. 45).



Рис. 45. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «**З яких каналів Ви отримуєте інформацію про цілі та перебіг впровадження реформи державного управління?»**, %

Офіційні сайти державних органів є основним каналом інформації для більшої частки, ніж в цілому по вибірці, державних службовців, які займають посади категорії «Б» (51,9%), державних службовців, які працюють у державному органі 1 рік і менше (50,3%) та зі Східного регіону (53,2%). А засоби масової інформації – для чоловіків (50,4%), державних службовців, які мають стаж роботи на державній службі від 26 до 30 років (51,5%), та респондентів старшого віку (50-54 роки – 53,5% та старше 55 років – 51,6%).

Соціальні мережі для отримання інформації про реформу державного управління використовують здебільшого представники органів судової влади та прокуратури (53,4%), державні службовці зі стажем роботи на державній службі 11-15 років (46,6%), стажем роботи у державному органі менше 1 року (46,9%) та молодь віком до 35 років (20-29 років – 54,1%, 30-34 роки – 50,7%).

Спілкування з колегами дозволяє отримувати інформацію про реформу державного управління здебільшого державним службовцям ЦОВВ (47,4%), держслужбовцям, які займають посади категорії «В» (43,2%), чоловікам (47,4%), респондентам, які мають незначний досвід роботи на державній службі (1-3 роки – 51%), займають посади та працюють у державному органі 1 рік і менше (46,2% та 49,2% відповідно). Такий канал отримання інформації є поширеним серед молоді 20-29 років (52,8%) та державних службовців м. Києва (45,6%).

Під час підвищення кваліфікації отримують інформацію про перебіг реформи державного управління здебільшого державні службовці, що мають значний стаж роботи на державній службі (21-25 років – 35,5%, 26-40 років – 35,4%, більше 31 року – 42,8%) та строк займання посади понад 21 рік (43,0%), опитані старшого віку (50-54

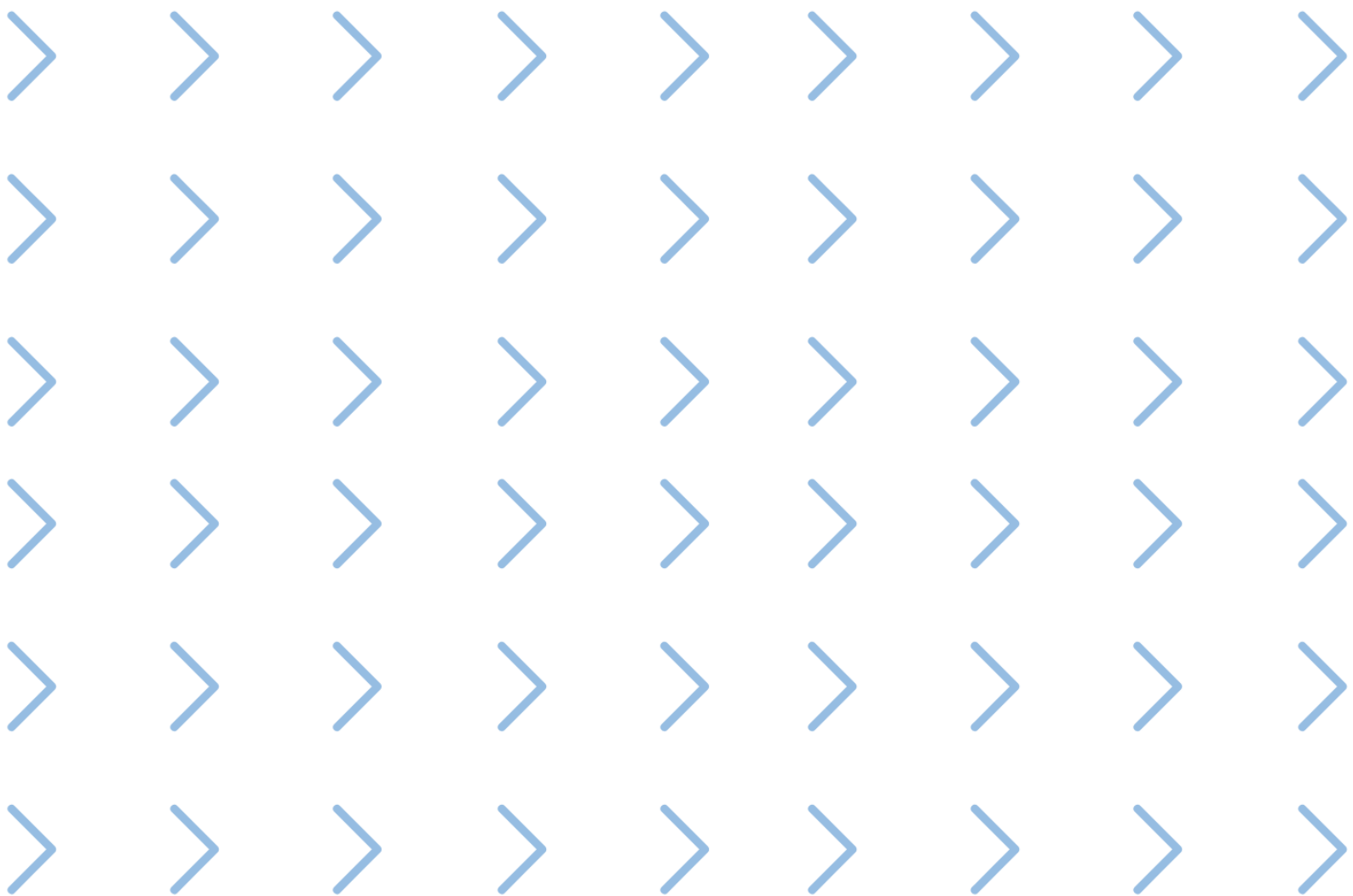
роки – 38,7%, 55 років і старші – 41,1%) та держслужбовці Центрального регіону (37,1%).

Урядовий портал є найбільш поширеним джерелом інформації для державних службовців ЦОБВ (32,7%), службовців, які займають посади категорії «Б» (30,6%), державних службовців, що мають стаж роботи на державній службі понад 31 рік (35,7%) та респондентів з м. Києва (29,2%).

Найменш популярними серед державних службовців каналами отримання інформації про реформу державного управління є конференції, круглі столи та форуми (7,1%), а також сайт Реформи державного управління (8,8%).

Дослідження засвідчило, що реформування державного управління не супроводжувалося достатнім рівнем інформування. Тільки майже третина державних службовців обізнана зі змістом Стратегії реформування державного управління на період до 2021 року, ще половина – знає про її зміст. Тільки половина опитаних отримують достатньо інформації про цілі та перебіг впровадження реформи державного управління. Відсутність ефективної комунікації із службовцями стосовно реформи державного управління може спричинити зменшення рівня мотивації та задоволеності від роботи.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ



ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Хоча переважна більшість опитаних вважає, що добір персоналу в їх державні органи відбувається на основі професійних компетенцій, найважливішими факторами у зайнятті посад в органах влади на думку переважної більшості опитаних є професійні знання, досвід роботи та особисті моральні якості й сповідування етичних принципів державної служби. В практиці добору персоналу в державних органах існують певні негативні моменти. Майже третина опитаних не вважає, що призначення на керівні посади відбувається на основі професійних компетенцій. Майже половині опитаних відомі випадки, коли було заздалегідь зрозуміло, яка особа буде призначена на посаду за конкурсом. Спостерігається не високий рівень орієнтації державних службовців на конкурсні процедури, важливість політичних зв'язків для кожного десятого, особистих зв'язків для чверті опитаних та для майже третини опитаних лояльності до керівництва при зайнятті посад.

Більшість державних службовців задоволена різними аспектами відносин з керівництвом: управлінськими практиками керівництва, ступенем залученості до прийняття рішень, які впливають на роботу, можливістю вільно висловлювати свої думки та занепокоєння, а також відчуттям поваги до себе. Проте майже третина державних службовців незадоволена відносинами з керівником в питаннях мотивації керівництвом співробітників та врахування їх експертних пропозицій. Це безумовно вплинуло на те, що чверть опитаних державних службовців не задоволені визнанням, яке вони отримують за успіхи в роботі.

Дослідження зафіксувало низький рівень підтримки інноваційності та розвитку ініціативи у службовців державних органів. На думку майже половини опитаних державних службовців, інноваційність в органах державної влади не заохочується, а більше половини опитаних охарактеризували державних службовців як консерваторів. Кожен п'ятий не має можливості пропонувати нововведення, які покращують якість роботи, і така ж частка опитаних вважає, що в їх державних органах ініціативність не заохочується. Чверть опитаних (здебільшого ті, які мають досвід роботи на державній службі до 3 років) очікують завдань від керівника і тільки половина опитаних (здебільшого службовці, які мають досвід роботи на державній службі понад 10 років) самостійно формують перелік завдань для виконання і погоджують їх з безпосереднім керівником або виставляють пріоритети в роботі і звітують про виконанні завдання безпосередньому керівнику.

Опитані державні службовці високо оцінюють роботу державного органу, в якому вони працюють. Високо оцінюється рівень співпраці для досягнення результатів і рівень підтримки колег, рівень взаємодії всередині державного органу, особливо між співробітниками та керівництвом структурного підрозділу, якість роботи підрозділу і органу влади в цілому. Проте при оцінці результативності державного органу, третина зазначає, що результативність роботи державного органу не

змінилась, а кожен чотирнадцятий – що вона зменшилась. Кожен шостий зазначає також про дублювання його робочих функцій у підрозділі і у тому ж державному органі.

Доволі значна частка державних службовців відзначає легкість взаємодії і з іншими органами державної влади. Проте, якість роботи та оцінка результативності профільного міністерства / ЦОВВ є трохи нижчою, ніж державного органу та структурного підрозділу, в якому працюють державні службовці. Більша частка державних службовців відзначає дублювання функцій на рівні різних державних органів.

Проте, в роботі державних органів існує низка проблем, які потребують негайного вирішення. В органах державної влади існує дискримінація за стажем роботи, категорією посади за віком, статтю, сімейним чи майновим станом і трапляються прояви булінгу, мобінгу або харасменту на робочому місці. Дослідження зафіксувало і проблеми з комунікаціями в органах влади. Кожен п'ятий державних службовець незадоволений комунікацією з керівництвом щодо стану справ всередині державного органу та інформацією про ключові напрями розвитку та перспективи для їх державного органу, яка надходить від профільного ЦОВВ / державного органу вищого рівня.

За даними дослідження, половина опитаних державних службовців негативно оцінюють вплив формальних норм і правил на результативність своєї роботи та переважна більшість з них, вважають, що державна служба працює найкраще, коли державний службовець користується власними професійними судженнями й нормами професійної етики, а не вказівками керівництва. Половина опитаних службовців державних органів переконана, що оцінка їх роботи відбувається на основі досягнення результатів.

Хоча переважна більшість опитаних державних службовців впевнена в тому, що доброчесність є основою організаційної культури їх державного органу, а в органі влади, де вони працюють, здійснюються практичні дії щодо забезпечення доброчесності та нульової толерантності до корупції, принципи доброчесності ще не стали головними принципами діяльності державних органів. Кожен десятий вважає, що державні службовці використовують своє становище для отримання вигоди поза офіційною зарплатою та виплатами, кожен восьмий отримував протизаконні або неетичні вказівки, кожен п'ятий заявив про неможливість вільно повідомляти про факти незаконної поведінки. Дослідження виявило також важливість політичних та особистих зв'язків для роботи на державній службі. Для кожного десятого опитаного державного службовця політичні зв'язки є важливим фактором при зайнятті посади. Для майже чверті опитаних відданість провладній політичній партії потрібна для розвитку їх професійної кар'єри, а для третини – особисті зв'язки потрібні для розвитку їх професійної кар'єри.

Більшість державних службовців задоволені своїм професійним вибором і роботою, розвитком кар'єри. Головними причинами, що спонукали розпочати

працювати на державній службі стали стабільність заробітної плати, можливість самореалізації як фахівця, наявність соціального пакету та можливість професійного розвитку. Проте, на рівень задоволеності негативно впливають такі аспекти: рівень заробітної платні (тільки п'ята частка державних службовців задоволені своєю заробітною платою), зв'язок між преміюванням та якістю виконання службових обов'язків (майже половина державних службовців не бачить зв'язку між цими двома факторами), застосування знань і здібностей на роботі (кожен п'ятий не впевнений, що їх знання та навички знаходять належне застосування на державній службі). Демотивуючим фактором для державних службовців може стати те, що для виконання службових обов'язків потрібно докладати додаткові зусилля та працювати понаднормово (про що зазначили 90% опитаних). Скоріше за все, ці аспекти і стали причиною того, що більше чверті державних службовців не готові рекомендувати своїм друзям розпочати працювати на державній службі. Однак, більшість державних службовців, за умови вибору, продовжили б працювати на державній службі, ніж обрали б роботу в приватному секторі.

Дослідження зафіксувало також низький рівень обізнаності державних службовців щодо реформи державного управління: тільки майже третина знає зміст Стратегії реформування державного управління на період до 2021 року, майже половина опитаних отримує достатньо інформації про цілі та перебіг впровадження реформи державного управління. Опитані державні службовці здебільшого отримують інформацію про реформу державного управління з офіційних сайтів державних органів, засобів масової інформації та з соціальних мереж.

Дослідження зафіксувало і низький рівень захищеності державних службовців. Третина опитаних зазначила, що не відчувається достатньо захищено від вимог виконання протизаконних/неетичних вказівок, ще чверть відчуває, що держава недостатньо добре захищає їх цінності.

Хоча переважна більшість державних службовців оцінює організаційну культуру державного органу, в якому вони працюють, як таку, що сприяє професійному розвитку та досягненню результатів, кожен шостий вважає організаційну культуру їх державних органів токсичною. Зазначають, що така організаційна культура призводить до частих конфліктів, перешкоджає професійному розвитку та досягненню результатів.

Більшість державних службовців ключовими цінностями, яких вони дотримуються, визнали відповідальність, добросовісність, професіоналізм, командну роботу/співпрацю та ефективність/результативність. Більшість з цих цінностей орієнтовані на дотримання формальних правил і норм поведінки: відповідальність, командна робота, професіоналізм, ефективність/результативність тощо.

З огляду на виявлені проблеми, необхідно звернути увагу на такі заходи:

- удосконалити і зробити більш прозорою систему призначення на керівні посади;

- здійснювати заходи із заохочення ініціативності та інноваційності в державних органах;
- переглянути робочі функції на рівні структурного підрозділу, державного органу та інших державних органів з метою усунення їх дублювання;
- розробити і впровадити заходи з викорінення випадків дискримінації, проявів булінгу, мобінгу або харасменту на робочому місці. Це можуть бути освітні заходи (вебінари та тренінги), передбачити відповідальність за дискримінаційні вислови, жести, булінг, мобінг або харасмент тощо;
- посилити систему визнання за успіхи на робочому місці (розробити чіткі критерії преміювання, враховуючи якість виконання службових обов'язків та понаднормову роботу тощо);
- удосконалити систему внутрішніх комунікацій державних органів, зокрема і з керівництвом державного органу (зустрічі, спільні заходи, навчання, розширені наради тощо).