

Запропонована в статті програма надасть можливість покращити становище збиткових галузей і тим самим збільшити темпи зростання промисловості.

Література: 1. Комплексна доповідь "Про економічне та соціальне становище Харківської області за січень – грудень 2001 р." / Харківське обласне управління статистики, 2002 р. 2. Комплексна доповідь "Про економічне та соціальне становище Харківської області за січень – грудень 2002 р." / Харківське обласне управління статистики, 2003 р. 3. Комплексна доповідь "Про економічне та соціальне становище Харківської області за січень – червень 2003 р." / Харківське обласне управління статистики, 2003 р. 4. Демин О. Политика регионального развития в условиях углубления рыночных реформ в Украине // Экономика Украины. — 2003. — №6(491). — С. 4 – 13. 5. Решитнякова И. Л. Стратегия маркетинга: особенности формирования на отечественных предприятиях. Монография. — Луганск: Изд. Восточно-украинского государственного университета, 1998. — 272 с.

Стаття надійшла до редакції
7.11.2003 р.

УДК 303.62: 316.343.656

**Савченко Б. Г.
Боковицова Ю. В.**

ИССЛЕДОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ РАБОТЫ ГОССЛУЖАЩИХ С ПОМОЩЬЮ АНКЕТИРОВАНИЯ

The results of the questionnaire carried out by the chair of state building of the National Academy of State Administration among the deputy heads and other office employees of Kharkiv, Lugansk, Poltava and Sumy regional administrations are analysed in the article. According to this analysis the attitude of office employees of various ages and sexes to the main conditions of work is revealed and the recommendations for improving them are given.

Социологические исследования [1 – 3] являются наиболее эффективным средством для получения новой оперативной информации о состоянии внутренней и внешней среды организации, которая может служить основой для выработки управленческих решений.

© Савченко Б. Г., Боковицова Ю. В., 2003

Кафедра государственного строительства Харьковского регионального института Национальной академии государственного управления провела анкетирование заместителей начальников областных управлений Харьковской, Луганской, Полтавской и Сумской областей, руководителей и главных специалистов экономических и финансовых служб райгосадминистраций и их кадрового резерва с целью определения положительных и отрицательных факторов, влияющих на результаты работы госслужащих.

Предметом проведенных кафедрой исследований были вопросы оплаты труда, контроля за деятельностью, продвижения по службе, ответственности, а также взаимоотношения внутри коллектива.

В анкетировании [4] принимали участие в основном госслужащие среднего возраста и молодежь — 85,2% респондентов (табл. 1). Большую группу респондентов составили женщины (61,46%), количественный состав которых в органах государственной власти регионального уровня несколько выше. Как правило, это управленцы среднего звена, которые выполняют работу, требующую особого внимания, терпения и аккуратности.

Таблица 1

Характеристика респондентов

Возрастные категории	Государственные служащие		Структура госслужащих			
	количество	%	Мужчины		Женщины	
			количество	%	количество	%
Молодежь	41	37,4	17	15,6	24	35,82
Средний возраст	52	47,72	11	10,1	41	37,6
Старший возраст	16	14,68	14	12,84	2	1,86
Всего	109	100,0	42	34,54	67	61,46

Исходя из цели исследования в анкете было предложено 2 вопроса:

1. Когда на работе вы чувствовали себя особенно хорошо?
2. Когда на работе вы чувствовали себя особенно плохо?

Варианты ответов следовало расположить по степени их важности для респондентов.

В табл. 2 приведены данные, характеризующие ответы на первый вопрос.

Таблица 2

Положительные факторы организации

№ п/п	Показатели	Мужчины			Женщины		
		молодые	среднего возраста	старшего возраста	молодые	среднего возраста	старшего возраста
1	Признание и одобрение результатов работы	14,81	11,67	14,71	20,56	16,13	10,00
2	Успешное завершение задания	13,58	11,67	13,24	14,95	14,52	20,00
3	Повышение заработка	8,64	10,00	11,76	12,15	10,22	20,00
4	Степень непосредственного контроля за работой	8,64	11,67	10,29	9,36	9,68	10,00
5	Возможность творческого и делового роста	14,81	8,33	5,88	7,47	8,60	0,00
6	Политика руководства меня полностью устраивает	4,94	8,33	10,29	6,54	10,22	0,00
7	Улучшение условий труда	8,64	11,67	4,41	6,54	7,53	10,00
8	Улучшение отношений с коллегами	8,64	8,33	5,88	9,36	5,91	0,00
9	Улучшение отношений с начальством	3,70	8,33	10,29	7,48	6,99	10,00
10	Продвижение по службе	8,64	6,67	7,35	3,74	5,91	10,00
11	Высокая степень ответственности	4,94	8,33	5,88	1,87	4,3	10
	ИТОГО	100	100	100	100	100	100

Как показал анализ, следует обратить внимание на те обстоятельства, от которых зависят повышение результативности труда и морально-психологическое удовлетворение, а именно признание и одобрение результатов работы (16,02%). Это характерно как для мужчин, так и для женщин. Важную роль в формировании обобщенной самооценки играют ответы, получаемые служащими извне, так как важное условие в формировании профессиональной оценки создает руководство. На второе место респонденты поставили вопрос, связанный с успешным завершением задания (14,06%). При его решении респонденты приобретают чувство самоуважения, что придает уверенность и стимулирует стремление к успеху. И только третье место занимает фактор повышения заработной платы (10,74%), хотя, отвечая на второй

вопрос, все опрошенные, кроме служащих старшего возраста, на первое место поставили отсутствие роста заработной платы. Таким образом, наряду с тем, что материальные условия являются решающими, значительная часть респондентов больше внимания уделяет качеству работы и успешному ее завершению в установленный срок.

Как показал факторный анализ, трудовая активность и морально-психологическое удовлетворение респондентов в большей степени зависит от того, насколько работа находит признание и одобрение, насколько она соответствует их знаниям и способностям, как она оплачивается. Это подтверждается тем, что конкурсная основа принятия на работу дает возможность объективно выбрать на государственную службу лучших претендентов.

На стартовом этапе трудового пути возможность проявить творческий подход к работе может решающим образом повлиять на дальнейшую удовлетворенность выбором профессии у молодых служащих, поэтому значительное внимание респонденты уделяют возможностям творческого и делового роста. Наибольший интерес этот вопрос вызывает у молодых мужчин (14,81%).

Позитивным фактом является то, что количество респондентов, довольных политикой руководства, больше (8,2%), чем недовольных (4,28%).

В табл. 3 приведены ответы на второй вопрос.

Таблица 3

Отрицательные факторы организации

№ п/п	Показатели	Мужчины			Женщины		
		молодые	среднего возраста	старшего возраста	молодые	среднего возраста	старшего возраста
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие роста зарплаты	17,39	13,64	14,53	18,94	10,00	0
2	Невозможность завершить задание в срок	17,39	18,18	17,95	13,64	20,00	0
3	Наказание руководителем без причин	10,87	13,64	10,26	8,33	10,0	0
4	Ухудшение условий труда	10,87	13,64	7,69	9,85	0	0
5	Ухудшение отношений с начальством	6,52	0	12,82	7,58	0	0
6	Отсутствие делового и творческого роста	10,87	13,64	5,98	9,85	0	0

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6	7	8
7	Ухудшение отношений с коллегами	8,70	9,09	8,55	6,82	0	0
8	Низкое качество выполняемой работы	0	0	11,11	6,06	0	0
9	Однообразная работа без повышения заработка	4,35	9,09	5,13	7,58	0	0
10	Политика руководства меня полностью не устраивает	2,17	4,55	1,71	3,03	60,0	0
11	Ежедневный контроль со стороны руководителя	6,52	4,55	3,42	5,30	0	0
12	Низкая степень ответственности	4,35	0	0,85	3,03	0	0
	ИТОГО	100	100	100	100	100	0

Как показал опрос, неудовлетворенность респондентов возникает в том случае, когда руководители наказывают их без особых на то причин (9,79%). Женщины реагируют на это значительно острее, чем мужчины (5,8% и 3,98% соответственно). Поэтому руководителям необходимо более внимательно относиться к наказаниям, особенно женщин среднего возраста, которые болезненно их воспринимают.

Важную роль в формировании отношения к труду играют условия труда, так как при их ухудшении служащие не имеют возможности качественно выполнять свои задачи по объективным причинам. Этот фактор в большей степени воспринимают служащие среднего возраста (13,64%) и молодежь (10,87%).

Стабильность социально-психологического климата в коллективе, искренность межличностных отношений между коллегами в нормальных или экстремальных условиях дает возможность рационально организовать работу. В большей степени вопросу улучшения отношений с коллегами придают значение мужчины, среди них: молодежь (8,7%) и люди среднего возраста (9,09%).

Результаты анкетирования показывают, что уровень удовлетворенности политикой руководства практически в 2 раза выше, чем неудовлетворенности. Это указывает на достаточно высокий уровень объективности в управлении кадровыми вопросами и оказывает определенное влияние на результаты работы.

Концепция административной реформы в Украине определяет, что среди основных критериев оценки работы государственных служащих должны быть продуктивность, эффективность, качество и своевременность работы. Данное исследование свидетельствует, что государственные служащие регионального уровня придают первостепенное значение именно тем вопросам, которые способствуют улучшению качества предоставления государственных услуг на-

селению, а также указывает на важность и значимость выполнения заданий для каждого госслужащего.

Наряду с этим решение проблемы оплаты труда госслужащих позволило бы увеличить заинтересованность кадров в продуктивной и качественной работе, в их дальнейшем карьерном росте. Данные исследования также говорят о необходимости психологической подготовки руководителей, так как положительный морально-психологический климат является одной из составляющих управления.

Таким образом, социологические исследования методом анкетирования предлагают объективное решение вопросов по созданию оптимальных условий для работы и управлению государственными служащими.

Литература: 1. Радугин А. А., Радугин К. А. Социология. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд. "Центр", 2001. — 224 с. 2. Schaefer R. T., Lamm R. P. Sociology. — 5-th ed. — New York: Mc Graw-Hill, 1995. — 680 p. 3. Giddens A. New rules of sociological method: A positive critique of interpretative sociologies. — Cambridge: Polity press, 1997. — P. 20–25. 4. Сафронова В. М. Прогнозирование и моделирование в социологической работе. — М.: Изд. центр "Академия", 2002. — 192 с.

Стаття надійшла до редакції
13.11.2003 р.

УДК 657.422.4:658.715

Коробков Д. В.

НЕОБХОДИМОСТЬ СОВМЕСТНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФУНДАМЕНТАЛЬНОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

The article is devoted to the main methods of investment objects analysis, i. e. fundamental & technical ones. The differences, the most efficient application conditions for all types of analysis, economists' opinion of their practical usage are demonstrated. Joint application of fundamental and technical analyses both for investors and issuers for the purpose of simultaneous determination of the most optimal investment objects as well as the best time for their purchase and sale by investors (floatation of different kinds of securities by the issuers) is suggested.

Основная проблема при деятельности различных субъектов на финансовом рынке сводится к