
Інститут педагогічної освіти
і освіти дорослих НАПН України
Львівський науково-практичний центр
професійно-технічної освіти НАПН України
Національний університет
“Львівська політехніка”

ПЕДАГОГІКА І ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Науково-методичний журнал

№ 4

липень – серпень

У номері:

- * Дидактика, методика
і технології навчання*
- * Психологія*
- * Соціальна педагогіка
і соціальна робота*
- * Історія професійної освіти*

м. Львів

2011 р.

ОСОБЛИВОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Сучасний етап реформування державної служби на всіх рівнях її функціонування передбачає структурно-функціональне узгодження однієї з площин перетину організаційної та індивідуальної свідомості, а саме системи загальноорганізаційних цінностей. Серед її елементів знаходяться як внутрішньопродуковані кожною окремою особистістю власні цінності, так і зовнішньодекларовані законодавством і конкретно державною установою аксіологічні орієнтири. Для узгодження змісту зазначеної площини, гармонізації індивідуальних і групових організаційних цінностей у сфері державної служби, насамперед, необхідно виявити її внутрішнє наповнення, визначити особливості існування окремих її елементів, зокрема індивідуальних аксіологічних прерогатив працівників вказаної сфери.

Творці аксіології стверджують, що специфічна ієрархія індивідуальних цінностей є суто особистісним здобутком, який пов'язує духовну культуру суспільства та внутрішній світ кожної людини. А індивідуальна аксіосистема, водночас, формується у процесі опрідмечування особистістю змісту суспільних цінностей, що об'єктивовані у матеріальній і духовній культурі [11].

Загалом вивчення та конкретизація змісту категорії індивідуальних цінностей у психологічній науці здійснюються зарубіжними та вітчизняними фахівцями доволі давно. Основоположні методологічні підходи до трактування індивідуальних цінностей знаходимо у роботах таких зарубіжних учених, як З. Фрейд, А. Маслоу, Г. Олпорт [7], В. Франкл [15], Г. Ріккерта [7] та ін. Російські й українські доробки в аксіологічному напрямі представлені роботами О. Леонтьєва, С. Рубінштейна [13], А. Здравомислова [5], М. Боришевського [2], Л. Ернштейна [17], Д. Леонтьєва, З. Карпенко [6], О. Музики [10], В. Рибалки [12] та ін. Особливості індивідуальних цінностей у розрізі загальноорганізаційної культури установи та спільної групової діяльності у різних сферах господарювання і власності розглядаються у роботах вітчизняних науковців Ю. Версти [3], О. Можвіло [9], Ю. Шайгородського [16] та ін. Тобто цінності особистості є ключовою темою багатьох сучасних досліджень, адже саме вони здійснюють вагомий вплив на поведінку та способи інтеріндивідної комунікації індивіда, визначають його критерії оцінки оточуючого середовища та кінцеву мету існування. Проте подібні дослідження майже не торкаються сфери державного управління та працівників органів виконавчої влади, мало вивченими залишаються особливості індивідуальних цінностей державних службовців як основних виконавців завдань державотворення. Саме тому об'єктом нашого дослідження визначено індивідуальні цінності, а предметом – особливості індивідуальних цінностей державних службовців, що здійснюють трудову діяльність у місцевих органах виконавчої влади.

У фаховому словнику термінів державного управління цінності трактуються як комплекс уподобань, поглядів, бажань, внутрішніх схильностей, раціональних та ірраціональних суджень, що визначають не лише світогляд окремого державного службовця, а й формують загальнодержавний вектор аксіологічного функціонування та розвитку [1]. Зазначимо, що, згідно Закону України “Про місцеві державні адміністрації” та ЗУ “Про державну службу”, посадовою особою в апараті місцевих органів виконавчої влади є державний службовець – безпосередній виконавець завдань державного управління та завдань, пов'язаних із забезпеченням функціонування державних органів і громадського життя. Також особистість державного службовця виступає одним із джерел формування аксіологічної системи у межах організаційної культури державної служби та реалізатором її елементів [8].

Тому завданням нашого емпіричного пошуку є вивчення індивідуальних особливостей ціннісно-ієрархічних систем державних службовців, що дасть змогу конкретизувати ті базові аксіологічні орієнтири особистості, які визначають її професійний

шлях, впливають на способи взаємодії з навколишнім середовищем і визначають специфіку спілкування і поведінки у колективі державних службовців у місцевих державних адміністраціях.

У якості діагностичного інструментарію використовувався опитувальник термінальних цінностей (ОТеЦ), розроблений І. Г. Сеніним [14]. Опитувальник дозволяє діагностувати термінальні цінності й ті життєві сфери кожної особистості, у яких вони більшою чи меншою мірою задіяні та проявляються. Отримані результати дадуть нам змогу виокремити важливість конкретної термінальної цінності у кожній життєвій сфері та диференціювати значущість усіх запропонованих життєвих сфер; діагностувати орієнтири особистості у професійному, сімейному, суспільному житті, у просторі навчальної діяльності, освіти та способах організації вільного часу. Шкала термінальних цінностей дозволяє визначити власне ті цінності, що впливають на особливості діяльності індивіда, у тому числі професійної та суспільної. Серед них стиль життя, креативність, досягнення, кар'єрне зростання, альтруїзм, матеріальна винагорода, професійний престиж, соціальний статус, духовне задоволення, соціальна ідентифікація та ін. Вибірку склали працівники різних підрозділів місцевих державних адміністрацій міста Луцька та Волинської області (n = 60). Усі опитані мають статус державних службовців, серед них 38 жінок і 22 чоловіка віком від 26 до 52 років.

На підставі аналізу теоретичного матеріалу було висунуто гіпотезу, що серед усіх запропонованих життєвих сфер для державних службовців провідними повинні бути суспільна та професійна сфера. Адже головними завданнями діяльності системи державної служби визначаються такі, як "...сприяння незмінності конституційного ладу, захист прав і свобод людини і громадянина, ...розвиток відкритого громадянського суспільства..." і "...забезпечення результативної та стабільної діяльності органів державної влади відповідно до їх завдань, повноважень і компетенції" [4].

Результати диференціації значущості життєвих сфер представлені на рис. 1.

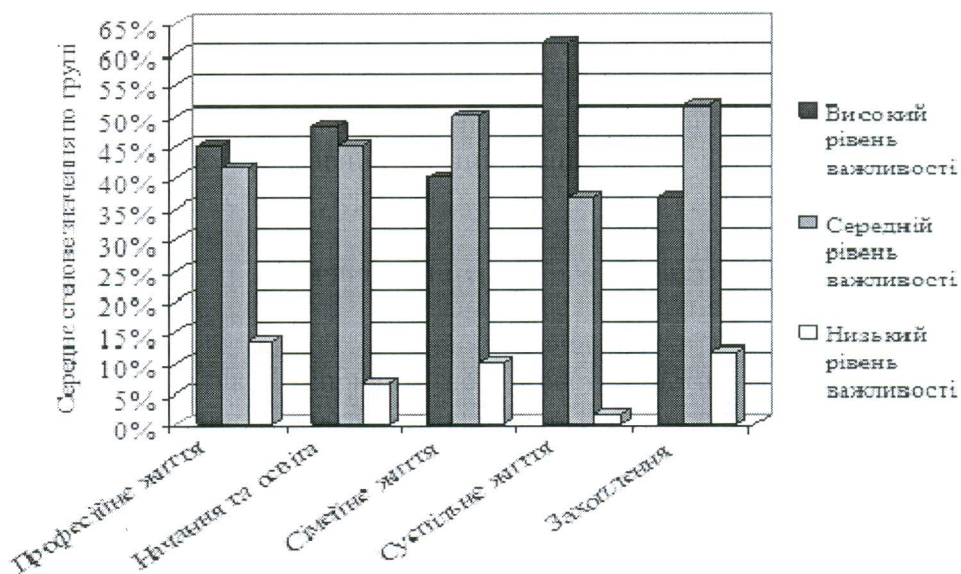


Рис. 1. Значущість життєвих сфер серед державних службовців, що здійснюють професійну діяльність у місцевих органах виконавчої влади

Відповідно до сформульованої гіпотези, серед запропонованих життєвих сфер і можливих термінальних цінностей ми будемо орієнтуватися на ті, що безпосередньо представляють інтерес для нашого дослідження. Решта елементів будуть використовуватися, в основному, як відсотковий фон для порівняння вираженості конкретного аспекту дослідження.

За результатами проведеного дослідження було виявлено, що саме суспільне (інтерперсональне) життя є найбільш значущою життєвою сферою у діяльності представників державної служби (у 61,6% респондентів вона діагностується вище середнього рівня). Такі високі показники дозволяють говорити про валентність для людини проблем суспільства, що

зумовлює активну включеність у соціально-політичне життя країни, міста та своєї організації. Держслужбовці зможуть повноцінно виконувати поставлені перед ними завдання лише за умови активного, дієвого включення у процеси суспільної динаміки на всіх рівнях її прояву та трансформації. Зайнятість у цій сфері потребує високого рівня креативності, організаторських здібностей, сформованих політичних переконань, нівелювання конформістських схильностей.

Іншою стороною насиченого інтерперсонального життя в окремих випадках стає гіперактивна суспільна діяльність із метою реалізації та досягнення власних індивідуалістських цілей, що дуже далекі від критеріїв соціальної корисності. Тут на перший план виступають змагання за матеріальні блага, що ґрунтуються на різного роду маніпуляціях із конкретними прошарками соціуму.

Проте слід зауважити, що серед респондентів є незначний прошарок тих, хто байдужий до проблем життя суспільства (1,6%). Наслідком у цьому випадку можуть бути деполітизація особистості, конформізм, бажання бути "як усі", ігнорування соціально-політичного життя на макро- та мікрорівні.

Зазначимо, що засоби реалізації та зміст діяльності у цій сфері будуть розглянуті пізніше, під час аналізу провідних термінальних цінностей, що наповнюють сферу суспільного життя.

Що стосується сфери власне професійного життя, то ми диференціюємо основний розподіл її важливості між високим (45%) та середнім (41,6%) рівнем. Дані емпіричного дослідження та ключі інтерпретації запропонованих життєвих сфер виявляють значущість для представників державної служби власне професійної діяльності в органах державної влади. Тобто прописана у законодавстві функція забезпечення результативної та стабільної діяльності органів державної влади відповідно до їх завдань, повноважень і компетенції реалізується достатньо повно, незважаючи на те, що не менша частка буттєвої енергії державного службовця витрачається на інші, не менш значущі, життєві сфери (навчання й освіта (48,3%), сім'я (40%). Водночас, для частини опитаних державних службовців сфера професійного життя характеризується низьким рівнем важливості (13,3%). У такому випадку професійна діяльність не є головним змістом життя людини, що спричиняє обмеження власної активності, прагматичність і відсутність довіри у стосунках із колегами.

Загалом факт значущої відсоткової розбіжності між важливістю професійної та суспільної сфери (45% та 61,6% відповідно) є доволі парадоксальним, адже специфіка діяльності державної служби і полягає в тому, щоб працювати саме з громадою, іншими словами "роботою" держслужби і є суспільство в усіх його проявах, вимогах і змінах. Тобто органи державної влади, по суті, реалізують так звану суспільно-творчу функцію у той час, коли професійно-компетентнісне їх призначення розпоршується поміж інших життєвих сфер.

Такий стан речей може спричинюватися значним дисонансом між декларованими та реальними умовами трудової діяльності, частою зміною нормативних положень щодо організації державної служби та її реформуванням, непрозорістю оцінок роботи, відсутністю чітких професійних критеріїв кар'єрного зростання, несформованістю єдиного колективного духу, аморфністю системи організаційних цінностей, неспівпадінням групових та індивідуальних цілей, смислів та ін. Результатом цього стає низький рівень ідентифікації працівників державної служби з тими органами державної влади, у яких відбувається їх трудова діяльність. Це не зменшує готовності державних службовців опікуватися соціальними проблемами та запитами, проте щодо процедури виконання своїх посадових обов'язків вони часто мають власну точку зору, що відрізняється від декларованої законодавством.

Результати обрахунку рівнів важливості та вираженості діагностованих термінальних цінностей у життєвій парадигмі державних службовців відображено у рис. 2.

Нагадаємо, що М. Рокіч трактує термінальні цінності як стійкі переконання в тому, що певна кінцева мета індивідуального існування з особистого та суспільного погляду заслуговує на те, щоб до неї прагнути [18]. Більшість запропонованих автором аскіоелементів (окрім значущості високого матеріального становища та досягнень) характеризується середнім рівнем важливості серед опитаних державних службовців. Це, на нашу думку, демонструє ситуативну значущість тих або інших цінностей залежно від

обставин і поточних потреб особистості та дає підстави говорити про певну аморфність життєвої аксіологічної парадигми держслужбовців.

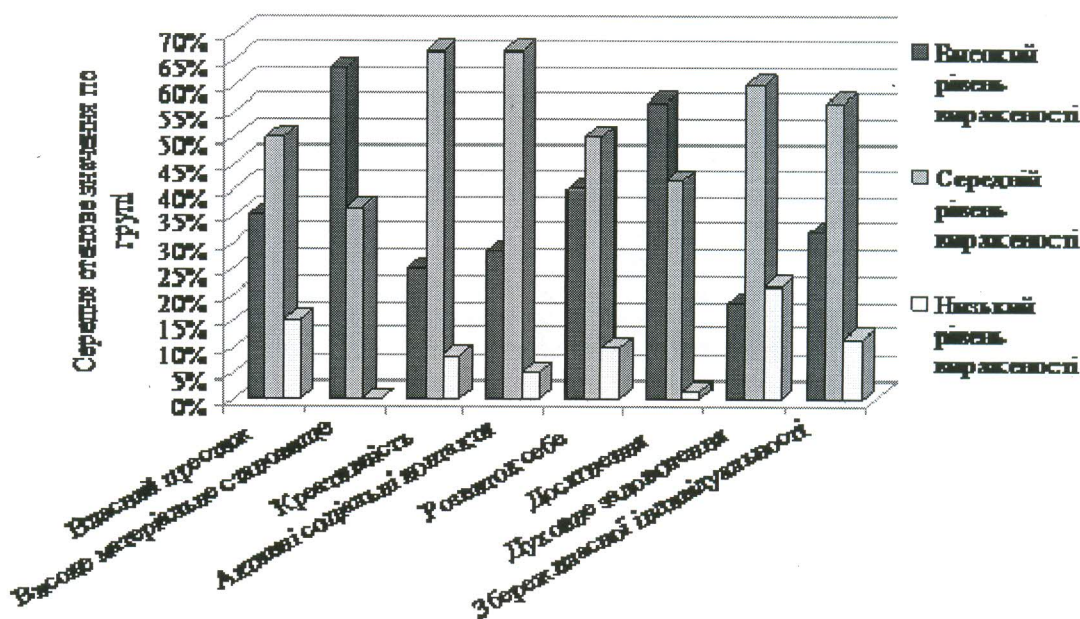


Рис. 2. Диференціація вираженості термінальних цінностей державних службовців місцевих державних адміністрацій

Доволі закономірним є і той факт, що серед респондентів найбільш значущими термінальними цінностями є високе матеріальне становище та потреба у досягненнях (високий рівень важливості у 63,3% та 56,7% опитаних відповідно). Тобто відбувається звернення до факторів матеріального благополуччя як головної мети життєдіяльності, що здійснюється засобами постановки та досягнення завдань зростаючого рівня складності.

Серед термінальних цінностей із середнім рівнем важливості домінують такі, як креативність та активні соціальні контакти (з точки зору 66,6% опитаних). Тобто для більшості державних службовців стандартною професійною нормою є встановлення сприятливих стосунків у різних сферах соціальної взаємодії, розширення міжособистісних зв'язків, реалізація власної соціальної ролі у суспільстві та прагнення змінювати оточуючу дійсність засобами особистісних креативних можливостей. При цьому важливим фактором є опора на морально-етичні принципи, що дозволяє отримати не лише матеріальну вигоду, а й духовне задоволення (з точки зору 60% респондентів) від процесу виконання посадових обов'язків. Водночас для певної когорти державних службовців ця ж термінальна цінність духовного задоволення характеризується низьким рівнем важливості (21,6%). Тобто професійна діяльність у сфері державної служби для частини респондентів виступає лише у ролі джерела особистої матеріальної користі та зумовлює зневагу до діючих суспільних норм.

Професійні особливості та специфіка діяльності працівників місцевих органів виконавчої влади зумовлюють той факт, що найбільшу увагу ми звернемо на наповненість термінальними цінностями двох життєвих сфер, а саме: професійної (як показника значущості конкретної індивідуальної мети існування у площині професійної зайнятості) та суспільної (як показника значущості конкретної індивідуальної мети існування у площині соціального буття як елемента виконання безпосередніх посадових обов'язків із метою реалізації суспільно-творчої функції).

Оскільки обидві функції державної служби (так звана суспільно-творча та професійно-компетентнісна) є однаково важливі для її максимально-ефективного функціонування, ми представимо наповненість професійної та життєвої сфери у порівняльному описі на рис. 3.

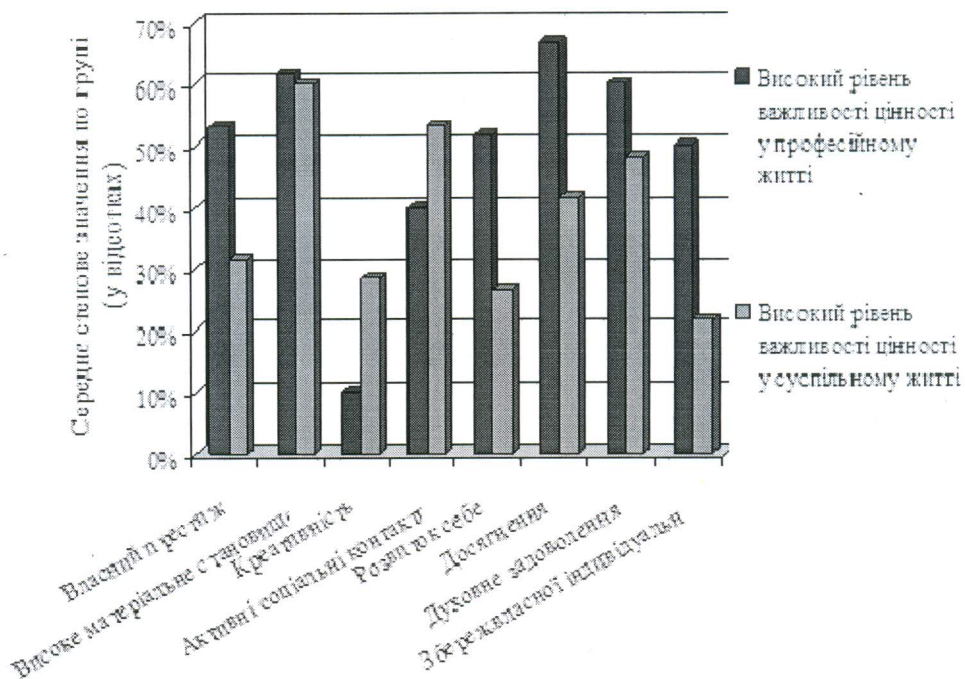


Рис. 3. Диференціація вираженості термінальних цінностей у професійній та суспільній сфері життєдіяльності працівників місцевих державних адміністрацій

Почнемо розгляд наповнення життєвих сфер термінальними цінностями з найбільш вираженого аксіоелемента у сфері професійного життя. Таким смислом виступає потреба у *досягненні* у професійному бутті (66,6% опитаних), що передбачає реалізацію потенційних можливостей та набуття певного авторитету та статусу. Це здійснюється шляхом постановки чіткої мети та досягнення конкретних і помітних результатів у різні періоди життя. Домінування вказаної цінності у сфері професійного життя означає, що працівник отримує задоволення більше від самого процесу роботи, ніж від її результату. З точки зору суспільного життя цей смисл є менш важливим (41,6%), оскільки результати соціально-політичної діяльності більш аморфні, пролонговані в часі, на відміну від конкретизованої індивідуальної професійної діяльності державного службовця та щомісячної оплати за виконану роботу.

Наступним рушієм діяльності у площині як професійної, так і суспільної зайнятості державного службовця є досягнення *високого матеріального становища* (61,6% та 60% відповідно), тобто отримання високої зарплатні й інших видів матеріального заохочення. Можливість активності у напрямі реалізації у діяльності держслужбовців двох вищеназваних аксіоелементів детермінує високу значущість ще однієї мети існування – *власного престижу* (53,3% у сфері професійного життя), підтверджуючи тим самим соціальне схвалення вибраного професійного спрямування. Водночас категорія престижу не користується великою популярністю у царині соціального буття (високий рівень важливості цієї цінності діагностується лише у 31,6% респондентів). Історія знає не один приклад, коли суспільна активність не лише не приносила престижу, а й була гнаною. Невисокий порівняно з іншими діагностований показник цінності престижу в сфері суспільного життя, швидше за все, з відсутністю чітких критеріїв рівня досягнення цього ж таки престижу в суспільній активності, на відміну від чітко регламентованої професійної діяльності.

Продовжуючи розгляд наповнення життєвих сфер термінальними цінностями, слід зауважити, що і професійна, і суспільна сфера є для представників державної служби широким джерелом *духовного задоволення* (60% та 48,3% відповідно). Тобто обидві ці сфери володіють значним потенціалом для морального задоволення їх учасників і детермінують задоволення не лише від результату, а й від процесу діяльності завдяки змістово-моральному його наповненню.

Ще одним важливим переконанням особистості у просторі здійснення професійної діяльності у сфері державної служби є потреба у *самовдосконаленні, розвитку себе* (високий рівень важливості цієї термінальної цінності діагностується у 51,6% опитаних). Це зумовлює

максимальну реалізацію власних здібностей у сфері зайнятості, детермінує необхідність реальної оцінки власного професійного потенціалу, визначає високі вимоги до самого себе та потребу в підвищенні кваліфікації. У площині соціальної сфери цей показник набагато менший – 26,6%. Для представників держслужби участь у соціальній діяльності є побічною гілкою активності, на яку екстраполюються вже наявні професійні здібності та знання, які вдосконалюються у трудовій діяльності та при потребі знову переносяться у суспільну площину. Саме тому основним джерелом можливостей для набуття знань, інтелектуального розвитку та самоактуалізації є професійна діяльність в органах державної влади.

Ступінь задіяності у побудові державними службовцями життєвого стилю такої термінальної мети існування, як *активні соціальні контакти*, теж дещо різниться стосовно обох сфер. У професійному житті (40%) слідування цій цінності зумовлює дружлюбні відносини з колегами по роботі, делегування повноважень, певний рівень колегіальності у діяльності та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Завдяки таким процесам фактично формується морально-етична сторона професійної діяльності, проте вони не є обов'язковими та мають особистісно-потребнісну детермінованість. Часто соціальні контакти є результатом професійно-трудової необхідності та аж ніяк не виразом внутрішньоособистісної потреби у спілкуванні. Різноманітного роду стосунки з іншими людьми встановлюються для вирішення трудових завдань, із метою виконання посадових інструкцій. Ширина комунікативної сітки залежить від ступеня соціальної активності, емпатійності, дружлюбності, тактовності у спілкуванні та ін.

Високий показник значущості активних соціальних контактів у соціальній площині (53,3%) дає змогу підтвердити реальність позиціонування державною службою суспільної сфери життя як найвагомішої. Такий стан речей детермінує прагнення до активної соціальної дії шляхом максимальної включеності у суспільні процеси, зацікавленість у широкому колі контактів із певною когортою людей та взаємодії з ними.

Слідування переконанням щодо *збереження власної індивідуальності* також диференціюється поміж обома сферами. У професійному житті (з точки зору 50% опитаних) таке збереження є доволі важливим елементом трудової діяльності, адже допомагає відстояти власні погляди щодо реалізації окремих посадових функцій, певним чином виділитися з натовпу завдяки власним інноваціям, набути і зберегти свій соціальний статус у структурі колективних відносин. У сфері суспільного життя необхідність збереження власної індивідуальності є малозначущою цінністю (21,6%), мабуть, у силу переважно пасивної участі у соціальних процесах і стереотипізованій точці зору щодо структури суспільних відносин і ролі в них окремих особистостей.

Найменшу потребу в реалізації у професійному житті, з точки зору державної служби, має цінність *креативності* (лише 10%). Вся діяльність органів виконавчої влади зумовлена законодавством України, нормативними актами та посадовими інструкціями, що вимагають чіткого їм слідування та не дають простору для прояву креативності. У соціальній площині цей показник дещо вищий (28,3%), що означає прагнення внести інновативність та різноманіття у соціальне життя шляхом нівелювання існуючих стереотипів, зміни методів і форм буття суспільства.

Отже, на підставі проведеного дослідження можемо стверджувати, що найважливішою сферою життєдіяльності державного службовця є суспільне життя; активність у цій сфері визначається орієнтацією на такі термінальні цінності, як високе матеріальне становище, активні соціальні контакти та духовне задоволення. Сфера професійного життя діагностована як менш важлива, проте необхідна для повноцінного функціонування індивіда, адже вона забезпечує можливість реалізації таких аксіоелементів, як досягнення, високе матеріальне становище, розвиток себе та власний престиж.

Подальші дослідження особливостей індивідуальних цінностей працівників органів виконавчої влади, зокрема місцевих державних адміністрацій, будуть спрямовані на співставлення особистісних цінностей державного службовця, аксіоелементів, що декларуються галузевим законодавством, і ціннісних орієнтирів, які пропонує колектив. Здійснений таким чином аксіологічний аналіз дасть змогу впливати на перебіг розвитку, зміни або заміни елементів у індивідуально-груповій системі організаційних цінностей задля

забезпечення максимальної ефективності діяльності державної служби шляхом уникнення аксіологічних конфліктів різних рівнів.

1. Англійсько-український словник термінів і понять з державного управління / [уклад. Г. Райт та ін.; пер. В. Івашко]. – К. : Основи, 1996. – 127 с.
2. *Боришевський М. Й.* Духовні цінності як детермінанта самоактивності особистості у вихованні й самовихованні / *М. Й. Боришевський* // Психологія самоактивності учнів у виховному процесі: Навч.-метод. посібн. / За ред. *М. Й. Боришевського*. – К. : ЗМН, 1998. – 168 с.
3. *Верста Ю.* Психологічні особливості ціннісних орієнтацій працівників комерційних організацій / *Ю. Верста* // Соціальна психологія. – 2007. – № 1 (21) (січень). – С. 4–9.
4. Державна служба в Україні : Зб. нормат. актів. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 352 с.
5. *Здравомыслов А. Г.* Интересы. Потребности. Ценности. / *А. Г. Здравомыслов*. – М. : Политиздат, 1986. – 223 с.
6. *Карпенко З.* Предмет і метод аксіопсихології особистості / *З. Карпенко* // Психологія і суспільство. – 2008. – № 1. – С. 35–62.
7. *Легун О. М.* Проблема цінностей і ціннісних орієнтацій у філософській та психологічній літературі / *О. М. Легун* // Проблеми загальної та педагогічної психології : Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. *С. Д. Максименка*. – Т. XII. – Ч. 1. – К., 2010. – С. 318–328.
8. *Малиновський В. Я.* Державне управління : навчальний посібник. – 3-ге вид., переробл. та допов. / *В. Я. Малиновський*. – К. : Атіка, 2009. – 608 с.
9. *Можвіло О. А.* Особливості використання ціннісного підходу до визначення причин опору змінам в організації / *О. А. Можвіло* // Психологічні та економічні умови забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій: Тези науково-практичної конференції / за наук. ред. *С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Н. І. Клокар*. – К. : Науковий світ, 2008. – С. 57–59.
10. *Музика О. Л.* Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту / *О. Л. Музика* // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. *С. Д. Максименка*. – К. : Міленіум, 2005. – Т. 7. – Вип. 5. – Ч. 2 – С. 64–71.
11. Психология : Словарь / Под. общ. ред. *А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского*. – М. : Политиздат, 1990. – С. 441–442.
12. *Рибалка В. В.* Аксіологічні основи психологічної культури особистості : навч.-метод. посіб. / *В. В. Рибалка*. – К. : АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Ін-т обдарованої дитини, АПН і МОН України, Укр. наук.-метод. Центр практ. психології і соц. роботи. – Чернівці : “Технодрук”, 2009. – 228 с.
13. *Рубинштейн С. Л.* Бытие и сознание / *С. Л. Рубинштейн*. – М. : Изд-во Академии Наук СССР. – 1957. – 327 с.
14. *Сенин И. Г.* Опросник терминальных ценностей. Руководство / *И. Г. Сенин*. – Ярославль : Содействие, 1991. – 19 с.
15. *Франкл В.* Человек в поисках смысла: введение в логотерапию / *В. Франкл*. – СПб : Ювента, 1997. – 152 с.
16. *Шайгородський Ю.* Ціннісні трансформації в період суспільних змін / *Ю. Шайгородський* // Соціальна психологія. — 2009. — № 3. — С. 86—93.
17. *Эрнштейн Л. Б.* Запретная теория ценностей: психологические и социологические следствия представления ценностей как динамических запретов / *Л. Б. Эрнштейн*. – СПб, 2008. – 122 с.
18. *Rockeach M.* The Nature of Human Values / *M. Rockeach*. – N.Y. : Free Press, 1973. – 438 p.

Стаття надійшла до редакції 25.05.2011

А. Пашкина

Особенности индивидуальных ценностей работников местных органов исполнительной власти

Статья посвящена эмпирическому изучению особенностей индивидуальных ценностей государственных служащих в контексте деятельности местных органов исполнительной власти. Рассматриваются причины доминирования отдельных жизненных сфер и терминальных ценностей, последствия их влияния на непосредственную профессиональную деятельность работников местных государственных администраций.

Ключевые слова: индивидуальные ценности, жизненные сферы, терминальные ценности, государственная служба, местные государственные администрации.

A. Pashkina

Peculiarities of Individual Values of Local Authorities Public Servants

The article deals with empirical study of the peculiarities of individual values of public servants of local authorities in the context of their activity and considers the reasons of the dominance of certain vital areas and terminal values, the consequences of their direct impact on the professional activities of employees of local administrations.

Key words: individual values, vital areas, terminal values, civil service, local government administration.

Рецензент – доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник
Г. М. Лактіонова
