

УДК 35.088.6:172/174](477)
DOI 10.36.030/2664-3618-2021-1-40-45

Лілія Гонюкова,

доктор наук з державного управління, професор,
завідувач кафедри суспільного розвитку і суспільно-владних відносин,
Національна академія державного управління при Президентові України
<http://orcid.org/0000-0001-9474-5780>

Надія Чиркова,

аспірант кафедри суспільного розвитку і суспільно-владних відносин,
Національна академія державного управління при Президентові України
<http://orcid.org/0000-0003-4101-9018>

ВИМІРЮВАННЯ ЦІННОСТЕЙ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СВІТОВИЙ ДОСВІД

Негативні явища у сфері публічної служби та шляхи врегулювання ціннісних конфліктів заради позитивного, прогресивного суспільного розвитку держави та її економічного, культурного, політичного та соціального зростання зумовлюють необхідність дослідження проблематики вимірювання цінностей у суб'єктів публічного управління – публічних службовців. Метою статті є висвітлення світового досвіду з вимірювання цінностей публічних службовців. Наголошено на тому, що аналіз світового досвіду є підґрунтям для створення Україною власного інструментарію з вимірювання цінностей у публічному управлінні. Описано здійснені раніше в теорії публічного управління розвідки з вимірювання цінностей у Нідерландах (з використанням опитування на основі Q-методології та технічного забезпечення PQMethod), Китаї (на основі факторного аналізу та якісних інтерв'ю), Франції (глибинні інтерв'ю). Висвітлено основні положення міжкультурного дослідження ставлення голландських та китайських державних службовців до низки цінностей. Описано релевантні дослідження, проведені в Україні. Зроблено висновок, що ціннісні аспекти публічної служби та навчання публічних службовців є невіддільними від моделі управління, що притаманна тій чи іншій державі; потреба і попит на етику в публічній службі мають універсальний вимір; зміни в суспільстві, світових тенденціях розвитку людства приводять до змін у моделях публічного управління, причому відбуваються зміни в цінностях, що можуть призвести до конфліктів. Визначено, що в дослідженнях з вимірювання цінностей на основі результатів відповідного світового досвіду є великий теоретичний та практичний потенціал для публічного управління в Україні. Наголошено на значенні розробки інструментарію з вимірювання цінностей публічних службовців. Зазначено, що дослідження цінностей у різних контекстах сприятимуть спільному дискурсу в галузі публічного управління.

Ключові слова: цінності; публічні службовці; публічна служба; вимірювання; публічне управління; освітній процес публічних службовців; ціннісні виміри; дослідження; доказова політика.

Постановка проблеми. У всьому світі науковцями все більше уваги приділяється саме цінностям. Дослідження проблематики вимірювання цінностей в публічному управлінні зумовлені пошуком підстав виникнення негативних явищ у сфері публічної служби та шляхів урегулювання ціннісних конфліктів заради прогресивного суспільного розвитку, а також економічного, соціального, культурного та політичного зростання в державі. Трансформації, яких зазнає Україна, а також здійснення реформ призводять до ціннісних конфліктів. Тому дослідження світового досвіду з вимірювання цінностей публічних службовців задля пошуку можливостей його адаптації

в Україні (з метою як мінімум недопущення моральної та духовної деградації українського суспільства, девальвації суспільних цінностей) є актуальним завданням як з наукового, так і з практично-управлінського погляду.

Аналіз останніх досліджень. В Україні окремі аспекти цінностей в науці публічного управління стали предметом аналізу в працях таких науковців, як: Т. Василевська, Н. Васильєва, Л. Гонюкова, В. Гошовська, Н. Грицяк, Ю. Кальниш, В. Карлова, В. Козаков, А. Колодій, А. Панченко, Л. Пашко, М. Пірен, І. Сурай та ін. У них розкриваються погляди щодо духовно-ідеологічної кризи в українському суспільстві і разом

з цим акцентується увага на проблемах недовіри до інститутів влади, необхідності розвитку ціннісних орієнтацій управлінців, осмислення цінностей еліти, аксіологічних засад державного управління. Уряди різних країн та вчені знаходять способи вимірювати щастя і благополуччя, нетерпимість до корупції різними способами. Таким чином, у суспільних науках робиться все більше спроб виміряти цінності, про що свідчать роботи таких учених, як Ф. Ларат і К. Шовіньє, М. Ван дер Стін, М. Ван Твіст і Д. Брессерс, С. Ван і З. Ван. Певні спроби в досліджуваному напрямі робилися і українськими науковцями – А. Круглашовим, Н. Липовською, В. Москалу, В. Пержуном, І. Письменним та ін., зокрема, вони використовували методи соціологічних досліджень. Разом з тим бракує розробок з комплексного проведення та висвітлення вимірювання цінностей у публічному управлінні.

У зв'язку з викладеним вище **метою дослідження** є висвітлення світового досвіду вимірювання цінностей публічних службовців.

Виклад основного матеріалу. Проблема вимірювання цінностей завжди перебувала в полі зору мислителів минулого та сучасності. Дослідницький інтерес до теми цінностей, що значно підвищується в останні роки, приводить до необхідності більш глибокого осмислення способів їх вимірювання. До сьогодні людством не винайдено конкретних способів та алгоритмів, що дають змогу виміряти красу, добро, справедливість. Однією з причин цього є те, що цінність неможливо виміряти за допомогою приладів або відчутти матеріально. Однак інструменти, що дають можливість це зробити, є важливими для наукових пошуків у науці державного управління. Використовуючи результати досліджень з вимірювання цінностей, можна здійснювати оцінку та моніторинг дієвості та результативності, якості реалізації політик у різних сферах. Водночас вони дають змогу спостерігати за змінами в суспільстві, суспільно-владних відносинах. Це означає, що уряди можуть більш ефективно співпрацювати з громадянським суспільством в інтересах усіх громадян.

Науковці підтверджують, що в Україні спостерігається криза ціннісно-світоглядних засад, яка проявляється у «втраті моральних орієнтирів, зростанні девіантної поведінки, збільшенні розпорошеності й диференціації суспільства» (Гай-Нижник, Чупрій, 2014, с. 465); наявні деформація цінностей та збій ціннісних орієнтацій. Ці явища можуть призвести до поглиблення моральної та духовної деградації українського суспільства, суспільної недовіри, відчуження, девальвації суспільних цінностей. Висувається гіпотеза, що

вимірювання цінностей сприяє запобіганню зазначеної вище проблеми, оскільки дає змогу відповісти на важливі питання, які у своїй роботі ставить Д. Грааф (Graaf, 2015), зокрема: які цінності конфліктують у публічному управлінні, як часто вони конфліктують та як ці конфлікти можуть бути розв'язані окремими особами чи інституціями.

Оскільки публічні службовці є носіями певних цінностей, що задають вектор роботи інститутів публічного управління, визначення цінностей публічної служби, ціннісних орієнтацій публічних службовців є важливим завданням. З цього логічно випливає, що не останнє місце в таких наукових пошуках посідає і дослідження джерел формування ціннісних орієнтирів, основним з яких є освіта.

Науковцями в галузі знань публічного управління та адміністрування робляться спроби виміряти цінності. Підґрунтям для створення Україною власного інструментарію з вимірювання цінностей у публічному управлінні є аналіз світового досвіду.

Аналіз праць зарубіжних науковців підтверджує, що серед них триває дискусія щодо різноманітності цінностей у публічному управлінні. Критикуючи висловлювання науковців про ціннісний плюралізм, П. Оверім та Дж. Вергуйф (Overeem, Verhoef, 2014), схоже, припускають, що його не існує, або що це не має значення для публічного управління. У свою чергу, Д. Грааф (D. Graaf, 2015) наполягає на тому, що в публічному управлінні існує багато суперечливих внутрішніх цінностей. Таким чином, стверджується, що відповідна несумірність цінностей, носіями яких є публічні службовці, є ключовою особливістю ціннісного плюралізму в управлінні, що ускладнює пошуки способів вимірювання цінностей. Попри це у світі наявні дослідження, що певним чином відображають результати таких пошуків.

Значний внесок у розробку досліджуваної тематики зробили вчені М. Стін, М. Твіст та Д. Брессерс. Вони є авторами дослідження, що проводилось у Нідерландах (Steen, Twist, Bressers, 2018) із використанням технічного забезпечення, що дало змогу перевести цінності в числові показники і виміряти їх. Вчені акцентували увагу на тому, що публічні службовці здійснюють свою професійну діяльність в умовах конкуруючих поглядів щодо виокремлених авторами чотирьох моделей публічного управління, і це відображається в їх робочій практиці. Метою дослідницького проекту став пошук закономірностей у цінностях, якими керуються публічні службовці у своїй роботі. М. Стін, М. Твіст та Д. Брессерс розробили основні положення щодо чотирьох моделей публічного

управління у вигляді конкретних тверджень та використали Q-методологію для опитування публічних службовців. У результаті вченими виявлено чотири різних профілі «об'єднаних» цінностей, які спрямовують практичні дії публічних службовців: «традиційний держслужбовець», «нетворкер-практик», «посередник», «публічний підприємець». У свою чергу, ці профілі дають змогу вченим краще розуміти різноманітність цінностей, що спрямовують професійну поведінку та стиль роботи публічних службовців у Нідерландах. Разом з тим у процесі дослідження виявлено 3 суперечності: між різними підходами до управління, між організаційною структурою уряду (процедури, правила, структура, формати) і цінностями публічних службовців, між окремими публічними службовцями.

Оцінку цінностей публічних службовців здійснювали за допомогою Q-методології та ресурсу PQMethod 2.33. PQMethod – це статистична програма, адаптована до вимог Q-досліджень. Зокрема, ця програма дає змогу легко вводити дані (Q-сортування) в тому вигляді, в якому вони збираються, тобто у вигляді різноманітних кількостей суджень. Вона обчислює взаємну кореляцію між Q-групуваннями, які потім піддаються факторному аналізу з допомогою Centroid, або альтернативно методу PCA.

Q-методологія уперше була представлена Уільямом Стефенсоном – останнім асистентом Чарльза Спірмена – розробника факторного аналізу. Досить тривалий час Q-метод не визнавався науковою спільнотою та не одразу став застосовуватися в суспільних науках. Минуло понад половину століття, перш ніж Q-методологія набула статусу «нової», або «інноваційної», методики, здатної надати допомогу у вивченні поведінки людини, а отже, і цінностей. Q-методологія дає змогу виявити суб'єктивність у будь-якій ситуації або в будь-якому явищі, досліджувати феномен з погляду суб'єкта, який його переживає, що, зазвичай, виходить за рамки кількісних досліджень. І саме на цю методологію дослідники звертають увагу в якісних дослідженнях, які не розраховані на отримання числової інформації. Ця методологія «об'єднує сильні сторони як якісних, так і кількісних підходів, прокладаючи міст між цими двома традиціями» (Brown, 1996).

Ще одне дослідження щодо цінностей публічних службовців було проведене у Китаї вченими С. Ванг та Ц. Ванг (Wang, Wang, 2020). З використанням даних опитування та факторного аналізу за допомогою програмного забезпечення SPSS 23.0, проведеного в Китаї, у процесі цього дослідження розроблено п'ятивимірну шкалу пріоритетів державних службовців у галузі суспільних

цінностей і перевірено її прогностичну достовірність із використанням як критеріїв мотивації державної служби та продуктивності праці. Виокремлено такі 5 груп цінностей: цінності чеснот, інституціональні цінності, громадянські цінності, трансформаційні цінності, авторитарні цінності. У процесі дослідження встановлено, зокрема, ось що. З погляду етики публічного управління службовці дотримуються моральних обмежень та готові жертвувати собою, здійснюючи адміністративну діяльність. Авторитарні цінності свідчать про те, що службовці погоджуються з моделлю прийняття рішень елітою та наполягають на тому, що інтереси меншин можуть бути принесені в жертву інтересам більшості. Також виявлена кореляція між сімейним станом і цінностями. Порівняно з публічними службовцями, які не перебувають у шлюбі, ті з них, які перебувають у шлюбі, мають більші переваги щодо інституціональних, громадянських і трансформаційних цінностей. Крім того, результати показали, що чим вищий ранг публічного службовця, тим нижче він оцінює важливість інституціональних цінностей. Ми погоджуємось із думкою вчених, що конкретний механізм цього феномену вимагає подальшого вивчення і тестування (Wang, Wang, 2020).

Здійснюються також і порівняльні розвідки щодо цінностей публічних службовців. Зокрема, вчений Л. Янг пропонує новий погляд на міжкультурні дослідження цінностей, а також акцентує увагу на їх значенні для досліджень у сфері публічного управління та адміністрування. У його праці (Yang, 2015) вивчається сприйняття і розстановка пріоритетів щодо п'яти ключових цінностей серед групи китайських і групи голландських публічних службовців на основі серії із 42 глибоких якісних інтерв'ю. Цими цінностями є: лояльність, орієнтованість на громадянина, прозорість, результативність та ефективність. Результати розвідки продемонстрували, що китайські та голландські респонденти по-різному інтерпретують лояльність, маючи на увазі відповідно політичну партію або організацію, в якій вони працюють. Спільні труднощі в підтримці орієнтованості на людей на практиці пояснюються різними причинами, хоча обидві групи службовців вважають громадські інтереси ідеально важливими. Цікаво, що обидві групи вважають забезпечення повної прозорості непотрібним, і аналогічно обидві групи цінують ефективність більше за дієвість. Традиційні контрасти в термінах політико-адміністративних режимів в обох країнах (Китай та Нідерланди) пояснюють деякі ключові відмінності між обома середовищами більшою мірою, ніж це зроблено в попередніх дослідженнях автора.

Дослідження, проведене у Франції мережею шкіл публічної служби RESP (Larat, Chauvigné, 2015), базується на результатах онлайн-опитування та глибинних інтерв'ю трьох ключових груп: управлінців, які навчаються, тренерів (викладачів, педагогів) та керівного персоналу відповідних закладів освіти. Сімнадцять цінностей, використаних в опитуванні (рівне ставлення, нейтралітет, секуляризм, наступність, зразковість, законність, цілісність, відсутність інтересу (незацікавленість), повага до різноманітності, безпека, ефективність, дієвість, солідарність, суспільний інтерес, лояльність, пристосованість, якість), були обрані експертною групою шкіл RESP, щоб відобразити реальність, характерні для різних видів існуючих публічних послуг у Франції, та включити інші підпорядковані цінності (наприклад недискримінація, що виникає внаслідок рівного ставлення). Відповіді респондентів свідчать про відсутність конфлікту. Однак автори цього аналізу наголошують на тому, що спостерігається зростання усвідомлення еволюції публічного управління, в контексті чого демонструється явище, в якому службовець «застрягає» між вимогою продуктивності і сповіданням певних загальних моральних цінностей» (Larat, Chauvigné, 2015).

Поряд із зарубіжним досвідом вивчення цінностей у різних аспектах публічного управління українські науковці також здійснюють відповідні пошуки. Зокрема, ученими І. Письменним і Н. Липовською (2015) запропоновано способи оцінювання етосу державної служби України за результатами аналізу емпіричних досліджень, розглянуто процедуру та техніку проведення соціологічного дослідження етосу державних службовців. Для вивчення особистісних якостей як об'єкта ціннісного відношення державних службовців у дослідженні використовувався доповнений варіант відомої методики М. Рокіча. У результаті аналізу одновимірних розподілів по кожній із ціннісних позицій було сформовано три стійких блоки: цінності – лідери, цінності – периферія, цінності – аутсайтери. Для цього вченими проаналізовано графіки одновимірного розподілу по кожній ознаці з використанням положення екстремуму функції нормального розподілу (що описує графік). Цінностями, що зайняли лідируючі позиції, є такі: «дисциплінованість, обов'язковість, справедливість, освіченість»; цінностями периферії – «поважання достоїнств інших, вміння знаходити спільну мову з людьми, самокритичність, терпимість (до поглядів і думок інших)»; цінностями аутсайдерів – «життєрадісність, здатність іти на ризик для досягнення професійних цілей, здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення і наслідки їх реалізації, самостійність»

(Письменний, Липовська, 2015, с. 9). І. Письменний та Н. Липовська наголошують на тому, що під час здійснення відповідних досліджень необхідно аналізувати не лише «зовнішній зміст відповідей опитуваних», а й загальну спрямованість цих відповідей. Наголосимо на тому, що слід враховувати те, що дослідження, здійснене у 2014 р., і вірогідність змін при повторному такому дослідженні є досить високою. Більш актуальним на сьогодні є дослідження, проведене в 2019 р. групою українських науковців і спрямоване, зокрема, на аналіз динаміки реформування державної служби в Україні, визначення проблем, які призводять до уповільнення реформи (Дослідження організаційної, 2019). Учені провели масштабне опитування державних службовців, через серію глибинних інтерв'ю для висвітлення відмінностей (зокрема в цінностях) між так званими державними службовцями «мілленіалами» та «колишнім» поколінням державних службовців провели відкриті опитування стосовно основних факторів нової культури державного управління. Автори дослідження вказують на велике значення цінностей у формуванні гідної організаційної культури. Культура організації передбачає наявність спільних переконань та підходів до роботи для формування гідної організаційної культури на державній службі. Окремо досліджуються проблеми нинішнього стану, бажаний стан та можливі заходи щодо покращень у цінностях професійного середовища державних службовців.

Таким чином, останнім часом підтверджується актуальність наукових розвідок з проблематики вимірювання цінностей публічної служби. На нашу думку, особливо ціннісні виміри освітнього процесу публічних службовців впливають на їх професійну діяльність. Спостерігається чимало спроб перевести цінності в числові значення. Спроби визначення та вимірювання цінностей здійснюються шляхом проведення опитувань та глибинних інтерв'ю. При цьому здійснення подібних розвідок можна вважати світовою тенденцією, адже дослідження проводились як у європейських країнах, так і в азійському регіоні.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Аналіз світового досвіду з вимірювання цінностей у публічному управлінні дає змогу констатувати: ціннісні аспекти публічної служби та навчання публічних службовців є невіддільними від моделі управління, що притаманна тій чи іншій державі; потреба в етиці і попит на неї в публічній службі мають універсальний вимір; зміни в суспільстві, світових тенденціях розвитку людства приводять до змін у моделях публічного управління, причому відбуваються зміни в цінностях, що

можуть спровокувати відповідні конфлікти. А ці конфлікти можна передбачати і зводити нанівець.

У здійсненні досліджень з вимірювання цінностей на основі результатів відповідного світового досвіду є великий теоретичний та практичний потенціал для публічного управління в Україні. Враховуючи сучасні політичні, економічні, соціальні труднощі в розвитку нашої держави, а також її євроінтеграційні прагнення та світові тенденції, що впливають, зокрема, на суспільний устрій (наприклад поширення пандемії COVID-19), важливим завданням є відстеження змін у ціннісних орієнтирах як публічних службовців, що беруть на себе відповідальність за прийняття важливих рішень, так і громадян, що висувають вимоги до

влади та прагнуть гідного життя. Вирішити це завдання видається доцільним з використанням проаналізованого світового досвіду з вимірювання цінностей публічних службовців.

Дослідження цінностей у різних контекстах сприятимуть спільному дискурсу в галузі публічного управління. Вони також дадуть змогу розробити якісні програми навчання публічних службовців. Тому важливо розглянути можливість розробки для України інструментарію з вимірювання цінностей на основі проведення опитувань, глибинних інтерв'ю, а також використання методів точних наук для отримання достовірних даних про цінності, що слугуватимуть доказовою базою, в тому числі для розробок політик у різних галузях.

Список використаних джерел

- Гай-Нижник П., Чупрій Л. Національні інтереси, національні цінності та національні цілі як структуроформуючі чинники політики національної безпеки. *Гілея* : науковий вісник : зб. наук. пр. Київ, 2014. Вип. 84 (№ 5). С. 465–471.
- Дослідження організаційної культури державної служби / В. Москалу та ін. Київ, 2019. 49 с. URL: <https://www.academia.edu/39984863/>
- Письменний І. В., Липовська Н. А. Етос державної служби України: теоретико-емпіричні аспекти. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 10. С. 5–11.
- De Graaf G. The Bright Future of Value Pluralism in Public Administration. *Administration & Society*. 2015. 47 (9). P. 1094–1102.
- Larat F., Chauvigné C. Overcoming the tensions between values: a challenge for French public service managers and their training schools. *International Review of Administrative Sciences*. 2015. 83 (3). P. 463–480.
- Overeem P., Verhoef J. Moral dilemmas, theoretical confusion: Value pluralism and its supposed implications for public administration. *Administration & Society*. 2014. 46. P. 986–1009.
- Brown, S. Q-Methodology And Qualitative research. *Qualitative Health Research*. 1996. Vol. 6 (4) (November). P. 561–567.
- Van der Steen, M., Van Twist M., Bressers D. The Sedimentation of Public Values: How a Variety of Governance Perspectives Guide the Practical Actions of Civil Servants. *Review of Public Personnel Administration*. 2018. 38 (4). P. 387–414.
- Wang X., Wang Z. Beyond Efficiency or Justice: The Structure and Measurement of Public Servants' Public Values Preferences. *Administration & Society*. 2020. 52 (4). P. 499–527.
- Yang L. Rule of morality versus rule of law? A Multi-method comparative study into the values that characterize a good civil servant in China and the Netherlands. *Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR)*. 2015.

References

- Hai-Nyzhnyk, P., Chuprii, L. (2014). Natsionalni interesy, natsionalni tsinnosti ta natsionalni tsili yak strukturoformuiuchi chynnyky polityky natsionalnoi bezpeky [National interests, national values and national goals like structure forming factors of national security policy]. *Hileia*. Vol. 84 (5) [in Ukrainian].
- Moskalu, V. (2019). Doslidzhennia orhanizatsiinoi kultury derzhavnoi sluzhby [Research on Organisational culture of the public service]. Retrieved from: <https://www.academia.edu/39984863/>
- Pysmennyi, V. & Lypovska, A. (2015). Etos derzhavnoi sluzhby Ukrainy: teoretyko-empyrychni aspekty [Ethos of public service in Ukraine: theoretical and empiric aspects]. *Aspekty publichnoho upravlinnia*. Vol. 10 [in Ukrainian].
- De Graaf G. (2015). The Bright Future of Value Pluralism in Public Administration. *Administration & Society*. Vol. 47 (9) [in English].
- Larat, F., Chauvigné, C. (2015). Overcoming the tensions between values: a challenge for French public service managers and their training schools. *International Review of Administrative Sciences*. Vol. 83 (3) [in English].
- Overeem, P., Verhoef, J. (2014) Moral dilemmas, theoretical confusion: Value pluralism and its supposed implications for public administration. *Administration & Society*. Vol. (46) [in English].
- Brown, S. (1996). Q-Methodology And Qualitative research. *Qualitative Health Research*. Vol. 6 (4) [in English].
- Van der Steen, M., Van Twist M., Bressers D. (2018). The Sedimentation of Public Values: How a Variety of Governance Perspectives Guide the Practical Actions of Civil Servants. *Review of Public Personnel Administration*. 38 (4) [in English].

- Wang, X., Wang, Z. (2020). Beyond Efficiency or Justice: The Structure and Measurement of Public Servants' Public Values Preferences. *Administration & Society*. Vol. 52 (4) [in English].
- Yang, L. (2015). Rule of morality versus rule of law? A Multi-method comparative study into the values that characterize a good civil servant in China and the Netherlands. *Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR)* [in English].

Lilia Honiukova,

*Doctor of Public Administration, Professor,
Head of the Department of Public Development and Public-Government Relations,
National Academy for Public Administration under the President of Ukraine*

Nadiia Chyrkova,

*post-graduate student at the Department of Public Development and Public-Government Relations,
National Academy for Public Administration under the President of Ukraine*

THE MEASUREMENT OF VALUES IN THE PUBLIC GOVERNANCE: WORLD EXPERIENCE

The general articulation of the issue and its connection with the important research and practice tasks. Negative phenomena in the field of public service and ways to resolve value conflicts for the sake of positive, progressive social development of the state and its economic, cultural, political, and social growth necessitate the study of the measurement of values in public administration.

The analysis of the recent publications regarding the issues this article deals with; identification of parts of the general problem that have not been previously addressed. In the social sciences, more and more attempts are being made to measure values, as evidenced by the work of scientists from different countries. Certain attempts in the direction under study have been made by Ukrainian scientists. In particular, they use methods of sociological research. At the same time, there is a lack of development of comprehensive coverage of the measurement of values in public administration in the world and provisions on the importance of such research.

The purpose (the objective) of this article is a coverage of the world experience of measuring values in public administration.

The key results and the background. The research paper describes the implementation in the theory of public administration of intelligence on the measurement of values in the Netherlands (using surveys based on Q-methodology and technical support PQMethod), China (based on factor analysis and qualitative interviews), France (in-depth interviews). The main provisions of the intercultural study of the attitude of Dutch and Chinese civil servants to several values are highlighted. The article describes relevant research carried out in Ukraine.

Conclusions and the prospects of the further research. It is concluded that the value aspects of public service and training of public servants are inseparable from the management model inherent in a state; the need and demand for ethics in the public service have a universal dimension; changes in society, global trends in human development lead to changes in models of public administration, with changes in values that can lead to a kind of conflict. It is determined that in the implementation of research on the measurement of values based on the results of relevant world experience there is great theoretical and practical potential for public administration in Ukraine. Emphasis is placed on the importance of developing tools for measuring values in public administration. It is noted that the study of values in different contexts will contribute to a common discourse in the field of public administration.

Keywords: values; public servants; public service; measurement; public administration; the educational process of public servants; value measurements; research; evidence-based policy.

Матеріал надіслано 23 лютого 2021 р.

Цитування:

Гонюкова Л., Чиркова Н. Вимірювання цінностей публічних службовців: світовий досвід. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2021. Вип. 1. С. 40–45.

Повна версія статті доступна також на сторінці:

<http://zbirnyk-nadu.academy.gov.ua>