

О. О. Будко,
аспірантка кафедри державного
будівництва ХарРІ НАДУ

СТАН СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Інтерпретовано результати анкетування, яке проводилося на регіональному рівні протягом грудня 2009 року – січня 2010 року серед державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування з метою визначення основних позитивних та негативних чинників, які впливають на соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Ключові слова: органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, соціально-психологічний клімат.

Стрімкий ритм світового економічного життя спонукає Україну, яка поставила перед собою амбітні цілі – якомога швидше увійти до кола найбільш розвинених держав, – до динамічного руху. Тільки концептуальний і прагматичний підхід до вдосконалення інститутів державної служби та місцевого самоврядування, впровадження новітніх технологій та інноваційних підходів має забезпечити надійне підґрунтя для майбутніх успіхів нашої держави [9].

Ураховуючи те, що людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою суспільною цінністю (стаття 3 Конституції України), й кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості (стаття 23 Конституції України), перед усіма суб'єктами процесу управління в органах влади постає ряд важливих завдань, серед яких найважливішим є вирішення проблеми збереження здоров'я людини (інтелектуального, психічного, фізичного тощо) шляхом створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудових колективах.

Діагностика соціально-психологічного клімату колективу, впровадження рекомендацій щодо його покращення є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати обмеження та ускладнення в процесі здійснення діяльності службовцями, припинити породження негативних емоцій, попередити виникнення у службовців органу виконавчої влади чи посадової особи місцевого самоврядування перенапруги фізичних і психічних функцій. Саме ці аспекти є

вельми актуальними не лише в форматі даної публікації, а й в управлінській діяльності в цілому.

Трудовий (виробничий) колектив органу виконавчої влади чи місцевого самоврядування, робоча група належать до вищого рівня розвитку організацій (груп). Це соціальна група, спільність людей, об'єднаних сумісною діяльністю, спільною метою та інтересами, взаємною відповідальністю, товариськими стосунками і взаємодопомогою. Єдність змісту і форм діяльності породжує спільність психологічних рис трудового колективу, передовсім “групової свідомості”. Такими рисами можна вважати групові інтереси, потреби, норми, цінності, цілі. Кожний член трудового колективу усвідомлює свою належність до групи завдяки привласненню цих характеристик, усвідомленню психологічної діяльності з іншими членами цієї соціальної групи. Саме в усвідомленні почуття “ми”, що засвідчує належність до певної групи, виявляється специфіка соціально-психологічного аналізу групи, що визначає риси, які роблять групу психологічною спільнотою і дають змогу кожному членові ідентифікувати себе з групою – трудовим колективом. Участь членів трудового колективу в спільній діяльності зумовлює формування психологічної спільності між ними. Саме в трудовому колективі міжособистісні стосунки опосередковані суспільно цінним і особистісно значущим змістом сумісної діяльності [1].

У науковій літературі можна знайти кілька десятків визначень соціально-психологічного клімату. Не менше існує й підходів до його змісту та структури. Так, Л. Орбан-Лембрик [6] визначає мікроклімат як самопочуття кожної особистості, її задоволення групою, комфортність перебування в ній. Н. Коломінський [2] соціально-психологічний клімат колективу розуміє як стійкий психологічний настрій, що значно впливає на взаємини людей, їхнє ставлення до праці та навколишнього середовища. М. Корнев і А. Коваленко [3] розглядають психологічний клімат через динамічні процеси в малій групі та структуру взаємин у них. М. Д'яченко та Л. Кандибович [8] розглядають психологічний клімат як атмосферу, зараховуючи до неї домінуючі відносини, думки, почуття, настрої, переживання тощо. К. Платонов визначав клімат через міжособистісні відносини, що впливають на настрій колективу [4], але при цьому підкреслював, що

психологічний клімат формується за умов стійкого прояву настроїв і суджень, інакше він визначається як атмосфера [5].

Автор статті не ставить за мету здійснити огляд усієї багатоманітності підходів. Та, на нашу думку, можна вважати найбільш операціоналізованим поняттям „соціально-психологічний клімат”, тому, що, з одного боку, це знімає термінологічні розмисли про клімат і атмосферу колективу, а з іншого – підкреслює, що міркування стосуються організації як об’єднання людей, якою б вона (організація) не була. До структури соціально-психологічного клімату, за такого підходу, входять: спільна думка, загальний настрій; традиції, ритуали, звички, згуртованість, сумісність тощо.

До числа соціально-психологічних параметрів колективу, якими можна керувати, належать: згуртованість колективу; сумісність співробітників, які в нього входять; психологічний клімат; колективна думка і настрої; традиції колективу [7, 459]. Усі ці складові на державній службі у країнах ЄС ретельно вивчаються, діагностуються та відповідно до розроблених рекомендацій вносяться зміни до відповідних стратегій із менеджменту людських ресурсів (далі МЛР) в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування (далі ОВВ та МС), що дозволяє підвищувати ефективність роботи службовців та органу влади в цілому.

На питанні створення сприятливого соціально-психологічного клімату наголошували такі видатні науковці як Ф. Герцберг, Л. Девіс, Е. Мейо, Е. Пратканіс, які вважали, що якщо фактори мотивації адекватні, вони активно позитивно мотивують трудову діяльність службовця та сприяють виконанню працівником своєї роботи якісно і професійно, якщо неадекватні – вони стимулюють невдоволення роботою та шкодять усій діяльності системи служби.

У вітчизняному просторі цій тематиці присвячені наукові праці Бочарова С. П., Клімова С. О., Мельтюхової Н. М., Одінцової Г. С., Оболенського О. Ю., Падафет Ю. Г., Савченка Б. Г., Свенцицького О. Л., Хорошева Г. І., Щокіна Г. В.

Відносини в колективах службовців різних органів влади, попри регламентацію посадовими інструкціями, положеннями та іншими організаційними та розпорядчими документами (регламентами роботи,

розпорядженнями, угодами тощо) формуються під впливом як зовнішніх обставин, так і з урахуванням внутрішніх факторів (потреб, можливостей, переконань службовців як складових соціально-психологічного клімату колективу).

Ураховуючи специфіку служби та відмінності в роботі службовців у порівнянні з іншими працівниками галузей господарства (виконання функцій держави, особливий характер праці, обмеження при проходженні служби тощо) в нашій державі та усе зазначене вище, для створення нормальних взаємовідносин у трудовому колективі ОВВ та МС вирішальною є не психофізіологічна, а соціально-психологічна сумісність співробітників. Соціальна сумісність виникає в тих випадках, коли члени колективу визнають у колегах, в тому числі і в керівництві, здатність виконувати взяті на себе соціальні функції, коли члени колективу вважають, що їх співробітники і керівник відповідають посаді, яку обіймають. Керівник, зі свого боку, також вважає своїх підлеглих людьми компетентними і здібними в професійному відношенні. Збіг взаємних (обов'язково позитивних) оцінок керівника та підлеглих є важливою умовою їх соціальної сумісності. І звичайно ж, між співробітниками та між керівником і підлеглими повинна бути взаємна довіра, насамперед довіра до політичних, моральних, професійних і вольових якостей. Якщо група не довіряє, наприклад, одному зі своїх співробітників, чи керівнику, то між групою і цим службовцем не буде соціальної, а відповідно і психологічної сумісності [7, 358].

Вивченню питань соціально-психологічного клімату було присвячене дослідження, яке проводилося шляхом анкетування серед державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування на регіональному рівні у Харківській області протягом грудня 2009 р. – січня 2010 р.. Анкетування здійснювалося в межах теми науково-державного дослідження “Управління персоналом в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування” кафедри державного будівництва ХарПІ НАДУ при Президентіві України.

Метою даної публікації є інтерпретація результатів зазначеного вище дослідження.

У анкетуванні взяли участь 258 респондентів, із яких 62 – чоловіки, 196 – жінки, у тому числі: віком до 35 років – 95 осіб, від 36 до 50 років – 104, старше 50

років – 59, із яких 13 – керівники вищої ланки, 88 – керівники середньої ланки та 157 є спеціалістами.

У своєму дослідженні ми запропонували респондентам визначити сприятливі і несприятливі фактори соціально-психологічного клімату колективів, у яких ті працюють, із переліку по 17 різних факторах.

Актуальність даної тематики дослідження дозволило виокремити фактори, які сприяють створенню сприятливого психологічного-клімату, та фактори, які безпосередньо впливають на формування несприятливого клімату, які на сучасному етапі притаманні органам державної виконавчої влади та органам місцевого самоврядування. На основі отриманих результатів можна вибудовувати стратегії роботи з персоналом, виокремлювати загальні уявлення службовців, вивчати їхні потреби, і, що головне – коли несприятливі фактори буде усунено – працювати з людиною, орієнтуючись на її потреби вищих рівнів, формувати мотиви її поведінки, застосовуючи дію складових задоволеністю роботою.

Намагаючись охопити якомога більшу сферу трудових відносин, згуртованість колективу ми намагалися виявити шляхом аналізу частоти обрання тверджень “колектив працює як єдина команда”, “взаємна підтримка”; сумісність співробітників – “радість за спільно виконану справу”, “теплота і увага у відносинах”, “міжособні симпатії”; власне психологічний клімат – “довіра один до одного”, “довіра керівнику”, “невпевненість” “конфліктність”; колективну думку й настрої – “оптимізм”, “бадьорість”, “неможливість щось змінити”, “напруженість”; традиції колективу – через можливості службовців – “можливість вільно мислити та висловлювати свої думки”, “можливість вчитися на помилках без остраху покарання” та “можливість вносити вклад у розвиток організації”.

Зупинимось на аналізі відповідей респондентів щодо такого соціально-психологічного параметру колективу як психологічна сумісність, який неможливо досліджувати без ґрунтового аналізу такого явища як “довіра”.

Із загальної кількості респондентів 130 осіб виокремили 3-поміж інших 17 сприятливих факторів клімату колективу фактор “довіра керівнику”, що становить 50,4 % від загальної кількості відповідей, причому посадові особи органів місцевого самоврядування віддали цьому аспекту пріоритетне значення (1 місце за

кількістю обраних факторів, 130 обрань, що становить 50,3 % від загального числа респондентів). За місцем роботи маємо наступну градацію: серед державних службовців фактор “довіра керівникові” виокремили 17 осіб, що становить 20 відсотків від загальної кількості респондентів, що відзначили цей фактор у групі “державний службовець” (3 місце за кількістю обрань); серед посадових осіб органів місцевого самоврядування 113 осіб обрали цей фактор, що становить 90 відсотків від загальної кількості респондентів, які обрали цей фактор (1 місце за кількістю обрань).

Цікавим виявляється той аспект, що керівники вищих ланок, керівники середніх ланок та спеціалісти по-різному сприймають цей фактор: з числа спеціалістів 74 особи виокремили важливість довіри керівнику, серед керівників середньої ланки – 41 особа і з керівників вищої ланки – лише 5 осіб (із загальної кількості респондентів (120) , що обрали цей фактор).

Гендерні та вікові аспекти також мають свої особливості щодо обрання цього фактора:

Стать / категорія	До 35 років	35 – 50 років	більше 50 років
жінки	33	35	17
чоловіки	13	14	8
усього – 120	46	49	25

Отже, питання довіри виокремлюють переважно службовці молодшого і середнього віку, у той же час цей показник майже на 50 % нижчий у віковій групі 50 і більше років. Фактор “довіра один одному” обрали 101 респондент (25 чоловіків та 76 жінок). Такий показник дозволяє зробити висновок, що кожен 2-й з опитаних із усіх позитивних факторів соціально-психологічного клімату колективу, які притаманні трудовому колективу органу влади, у якому він працює, на сучасному етапі відводить саме питанню довіри: довіри до керівника, довіри до колег, довіри керівника до підлеглого, довіри один одному тощо.

Чверть респондентів виокремила фактор “непевненість” (15 % чоловіків та 8 % жінок від загальної кількості опитаних), що демонструє необхідність системної роботи щодо налагодження сприятливого соціально-психологічного

клімату в колективах та проведення додаткових, більш ґрунтовних досліджень тих обставин, які впливають на формування соціально-психологічного клімату колективів службовців.

Питання згуртованості колективу, який розглядається як специфічне соціально-психологічне утворення і діє в системі міжособистісних відносин, що проявляються у вигляді трудової колективної допомоги (етапи та стадії цього процесу досліджено багатьма науковцями, серед яких: Мошек Г. Є., Гомба Л. А., Піддубна Л. П., – із думкою яких автор статті цілком погоджується), було проаналізовано через обрання респондентами серед позитивних факторів наступних: “колектив працює як єдина команда”, “взаємна підтримка”.

Фактор “взаємна підтримка” виокремили з-поміж інших факторів 15 % чоловіків та 17 % жінок.

Фактор “колектив працює як єдина команда” виокремили 109 респондентів (4 позиція за кількістю обрань із 17 факторів), причому за місцем роботи кількість обрань суттєво різниться: серед державних службовців 50 % респондентів виокремили цей фактор та 30 % серед посадових осіб місцевого самоврядування.

Такий результат демонструє достатньо високий рівень командної роботи саме в органах виконавчої влади на регіональному рівні (у порівнянні з органами МС) та в цілому достатній рівень згуртованості в трудових колективах органів влади на регіональному рівні.

Про існування колективної думки, загального сприятливого налаштування на виконання роботи та бажання працювати для вирішення місцевих проблем свідчить аналіз відповідей щодо обрання фактору “оптимізм”. Його обрав кожен 3 респондент. Фактор “Радість за спільно виконану справу” із загальної кількості респондентів обрали 10 % чоловіків і 12 % жінок.

Усе це свідчить про мажорний настрій у трудових колективах службовців та посадових осіб місцевого самоврядування й у цілому сприятливий соціально-психологічний клімат.

Фактор “неможливість щось змінити” виокремив кожен четвертий з опитаних респондентів, що свідчить про пасивну роль службовців у формуванні традицій колективу, у здійсненні МЛР, на даному етапі.

Стосовно наявності в трудових колективах традицій встановлено наступне: серед сприятливих факторів можливості (вільно мислити та висловлювати свої думки, вчитися на помилках без остраху покарання, та робити внесок у розвиток організації) виокремив кожен 8, а серед негативних – 9. Це характеризує другорядність даних позицій серед службовців і відсутність стимуляційної ролі даних факторів у становленні служби.

Отже, проведення діагностики соціально-психологічного клімату колективу органу влади та вироблення і впровадження в управління рекомендацій щодо його нормалізації дозволять:

- підтвердити бажання та готовність здійснювати менеджмент людських ресурсів на принципах партнерства та порозуміння з боку різних суб'єктів управлінського процесу на службі;
- мінімізувати формалізм у роботі зі службовцями у форматі здійснення менеджменту людських ресурсів;
- сприяти відкриттю нових перспектив у партисипативному управлінні органом влади;
- відкрити нові перспективи саме взаємодії (різниця “вплив-взаємодія”, вплив – односторонній процес, взаємодія – враховується зворотній зв'язок у роботі з персоналом).

Зокрема, проведене дослідження дозволило:

- з'ясувати інформацію, якої не містять акти регіонального рівня, та дозволило аналізувати дані щодо відображення у свідомості службовців стану соціально-психологічного клімату; окрім цього, співставити уявлення службовців органу виконавчої влади та посадових осіб органів місцевого самоврядування (у тому числі порівняти відповіді респондентів з урахуванням соціально-демографічного фактору);
- отримати достовірну інформацію від безпосередніх учасників процесу управління, оскільки опитування здійснювалось шляхом анонімного анкетування у різних регіональних органах виконавчої влади та місцевого самоврядування;
- виокремити низку актуальних питань, які потребують подальших ґрунтовних досліджень, деталізації груп чинників, які впливають на формування

соціально-психологічного клімату колективів ОВВ та МС на регіональному рівні на сучасному етапі;

– встановлено, що в цілому соціально-психологічний клімат в трудових колективах ОВВ та МС на регіональному рівні – сприятливий, проте є низка факторів (“неможливість щось змінити”, “умови праці” та інші із категорій “психологічний клімат” та “сумісність”), які вказують на необхідність здійснення заходів із менеджменту людських ресурсів (зокрема щодо побудови команди, традицій у колективі, орієнтації та сприйняття змін тощо).

Список використаних джерел

1. *Акофф Р. Л.* Идеализированное проектирование: как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации / Р. Л. Акофф, Д. Магидсон, Г. Д. Эддисон ; пер. с англ. Ф. П. Тарасенко. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. – XLIII, 265 с.
2. *Коломинский Н. Л.* Психология педагогического менеджмента : учебник / Н. Л. Коломинский. – К. : МАУП, 1996. – 170 с.
3. *Корнев М. Н.* Соціальна психологія : навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів / М. Н. Корнев, А. Б. Коваленко. – К., 1995. – 302 с.
4. Краткий психологический словарь-хрестоматия : словарь / К. К. Платонов. – М. : Высшая школа, 1974. – 133 с.
5. Краткий словарь системы психологических понятий : словарь / К. К. Платонов. – М. : Высшая школа, 1981. – 174 с.
6. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психология управления : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.
7. *Осовська Г. В.* Основи менеджменту : навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів / Г. В. Осовська. – К. : “Кондор”, 2003 – 553 с.
8. Психологический словарь-справочник : словарь-справочник / М. И. Дьяченко., Л. А. Кандыбович. – Минск-Москва: Харвест АСТ, 2001. – 574 с.
9. Реальне самоврядування. Права громади та їх реалізація : зб. матер. / [за ред. А. Ткачука]. – К. : Леста, 2002. – 72 с.

Budko H. A. The state of socially-psychological climate is in labour collectives of organs of executive power and local self-government.

Интерпретированы результаты анкетирования, которое проводилось на региональном уровне на протяжении декабря 2009 г. – января 2010 г. среди государственных служащих и должностных лиц органов местного самоуправления с целью определить основные положительные и отрицательные факторы, которые влияют на социально-психологический климат в трудовых коллективах.

Ключевые слова: органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, социально-психологический климат.

Budko E. A. Состояние социально-психологического климата в трудовых коллективах органов исполнительной власти и местного самоуправления.

The results of questionnaire, which was conducted at regional level during December, 2009 – January, 2010 among civil servants and public servants of organs of local self-government with a purpose determinations of basic positive and negative factors, which influence on a socialp sychological climate in labour collectives, are interpreted.

Key words: organs of executive power, organs of local self-government, social psychological climate.