

*Ю. В. Боковикова,*

к. держ.упр., доц.,

доцент кафедри державного будівництва ХарРІ НАДУ;

*Грабовський В. А.,*

к. держ.упр.,

начальник управління адміністративної роботи та контролю НАДУ

## **МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВАХ ОРГАНІВ ВЛАДИ**

*Розглянуто зміст поняття моралі, психологічні характеристики та особливості індивідів. Визначено ознаки сприятливого морально-психологічного клімату для колективів органів влади.*

**Ключові слова:** колектив, мораль, психологічні характеристики індивіда, морально-психологічний клімат.

Будь-яка діяльність в органах державної влади та місцевого самоврядування передбачає наявність колективів, які реалізують державно-управлінські рішення, інтереси територіальних громад, вирішують повсякденні завдання соціально-економічного розвитку територій, забезпечують взаємозв'язок влади та суспільства. Отже колективи виступають активними суб'єктами управлінської діяльності, від яких залежить управління в соціальних системах. Певний вплив на якість такого управління має соціально-психологічний клімат в органах влади. Питання підвищення якості управління є своєчасними, оскільки сьогодні у суспільстві помітні настрої недовіри до владних інститутів, спостерігається втрата їх іміджу, незадоволення суспільством діями влади. Відтак є потреба приділити увагу соціально-психологічному клімату в колективах як особливій складовій, що сприятиме підвищенню якості діяльності органів влади.

У науковій літературі з державного управління проблемі людського чинника приділили увагу Г. Атаманчук, В. Бакуменко, Н. Нижник, В. Олуйко та ін. Також це дослідження, які стосуються управлінської психології (А. Бандурка, С. Бочарова, Е. Землянська та ін.), формування національної свідомості державних службовців (В. Ребкало, В. Козаков та ін.) або морально-етичних засад розвитку державної служби в Україні (С. Серьогін,

О. Антонова, І. Хожило, Б. Глотов та ін.). Виходячи з того, що морально-психологічна складова є невід'ємною постійною складовою управлінської діяльності, дана тема залишається актуальною.

Мета даної статті – визначити ознаки сприятливого морально-психологічного клімату для колективів органів влади.

В органах влади для вирішення завдань соціально-економічного управління формуються трудові колективи, які мають певні повноваження, права, відповідальність, дисципліну, структуру, співвідношення, взаємозв'язок і взаємозалежність структурних підрозділів. Колектив – група об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, яка досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку [1, с. 63]. У колективі формується особливий тип міжособистісних відносин, який можна умовно назвати його морально-психологічним кліматом.

Для владних інститутів сприятливий клімат у колективі – той, що спонукає до продуктивного, якісного, творчого виконання поставлених завдань на благо суспільства, громади, людини. Колективи органів влади реалізують її від імені народу, тому їх представники мають знати та поділяти моральні принципи та настанови, якими живе суспільство. Адже спочатку з'являється суспільна мораль, яка має історичні корені. Зокрема в українському суспільстві сформувались такі моральні норми як людяність і справедливість, гостинність, працелюбність, взаємоповага, допомога сиротам, вдовам, безкорисливість, толерантність, повага до старших та ін.

У найзагальнішому вигляді під мораллю розуміють нормативні регулятори поведінки людини, які мають не інституційний характер. Мораль включає в себе сукупність етичних, політичних, ідеологічних поглядів, відображає національні компоненти духовності, а також загальнолюдські моральні цінності. Мораль залежить від внутрішніх сформованих протягом життя переконань суб'єкта і є сферою особистої відповідальності.

Повністю погоджуємося з науковцями [2, с. 27], які розглядають особу державного службовця як складну багаторівневу систему, складовими якої є

людина-громадянин-особистість. У такій системі мають бути міцні засади внутрішньої організації в першу чергу моральність. Під моральністю розуміємо чесність, порядність, відданість демократичним цінностям, віра в них, прихильність до цінностей суспільного життя (права людини, свобода, рівність можливостей, верховенство права та правління закону, стабільність, безпека, справедливість тощо). З основами формування моральності державних службовців пов'язані такі чесноти як законослухняність, лояльність і толерантність, що передбачає усвідомлення й повагу до прав і свобод усіх без виключення громадян.

Моральність колективу в першу чергу залежить від моральності кожного його члена. Велике значення в цьому контексті має виховна функція як механізм формування морально-етичних засад державного службовця. З вихованням пов'язані такі аспекти моральності державного службовця як державна свідомість, співвідношення особистих та суспільних інтересів, почуття патріотизму, готовність до суспільного служіння, соціальна довіра тощо. Разом з цим, на формування морального клімату в колективах органів влади впливає моральне обличчя безпосереднього керівника, політичних лідерів, представників управлінської еліти, які по суті є уособленням вершини управлінської ієрархії, персоніфікованій в особі влади.

Як зазначають Б. Глотов та І. Шпітун [3, с. 38], морально-етичні засади державної служби полягають в моральних вимогах громадян до чиновників. У сучасних умовах такими вимогами є чесність державних службовців, їх законослухняність, прозорість їхньої діяльності, врахування громадської думки при прийнятті суспільно значущих рішень, негайне реагування на соціально-економічні, екологічні та технологічні виклики.

Враховуючи те, що діяльність у колективі базується на взаємодії його співробітників, велике значення мають міжособистісні відносини як система настанов, орієнтацій, сподівань, стереотипів, через які люди сприймають і оцінюють один одного, враховуючи те, що члени колективу роблять спільну справу і такі відносини впливають на її виконання, від цих відносин напряду

залежать результати діяльності колективів. Якщо міжособистісні відносини формуються лише на підставі формальної залежності, змушеному визнанні керівника, страху покарання, то поведінка членів групи набуває виконавчого а не творчого характеру, свідомість загальмована, ініціатива придушена. І навпаки в колективах, де підтримується ініціатива, самостійність, творчість членів групи, група працює як самостійна система, нівелюється міжособистісна конкуренція, формуються певні норми поведінки специфічні для колективу. Недооцінка міжособистісних відносин одна з розповсюджених помилок при формуванні колективів. Нерозвинутість міжособистісних відносин (наявність в колективі антипатій, недовіри до окремих службовців, байдужості один до одного) призводить до викривленого сприйняття людьми реальності, погіршення настрою, відокремлення думок, відсутності інтересу до колективних традицій. Тому, на наш погляд, міжособистісні відносини також формують мораль колективу. Отже, на моральний клімат колективів органів влади впливають внутрішні (особисті, міжособистісні) і зовнішні (етичні портрети керівників, вимоги суспільства) чинники.

З вищезазначеного випливає, що в колективах органів має формуватися такий моральний клімат, який складається з моральності кожного його члена та базується на кращих моральних якостях сформованих суспільством: довірі, відповідальності, доброзичливості та відкритості, повазі до закону, толерантності та позитивному відношенні до думок членів колективу, урахуванні пропозицій службовців при прийнятті значущих для колективу рішень, високому ступені взаємодопомоги, бажанні активно співпрацювати з колегами та представниками суспільства.

На наш погляд, першою з сприятливих ознак морально-психологічного клімату в колективі є відповідність моральних настанов у колективах усталеним моральним якостям суспільства. Відсутність відповідності сприятиме виникненню конфліктів (у колективі, між державним службовцем та представниками суспільства, між керівником та підлеглим).

Колектив складається з особистостей, які мають індивідуальні, своєрідні риси, що виявляється в інтелектуальній, емоційній, вольовій або відразу в усіх сферах психічної діяльності [4, с. 351]. Тому при формуванні клімату в колективах слід також звертати увагу на психологічну його складову. Точками відліку тут мають бути психічні якості окремих індивідів та соціальних груп організаційних структур такі як емоції, настрої, думки, мотиви, почуття, а також те, що кожна особистість характеризується власними спрямованістю, інтересами, потребами, здібностями, обдарованістю, темпераментом, характером, утворенням свідомості, системою управління «Я».

Для формування сприятливого психологічного клімату в колективі необхідно враховувати означені характеристики індивідів. Зокрема члени колективів мають усвідомлювати спільну спрямованість діяльності, наприклад, задоволення суспільних потреб у послугах, державний контроль, забезпечення громадського порядку інше.

Щоб ефективно використати психологічні особливості кожної людини необхідно добре знати професійно-пізнавальні інтереси членів колективу, вміти їх формувати на основі творчого підходу до справи.

На стан психологічного клімату колективу впливають матеріальні умови життєдіяльності окремих його членів на колективу в цілому, що базуються на задоволенні або незадоволенні потреб. Природною та одночасно соціальною потребою, постійним мотивом будь-якого працівника є заробітна плата. Незадоволення цієї потреби спричиняє відчуття тривоги роздратування, професійної нереалізованості, виникає усвідомлення необхідності змінити роботу, підробляти у неробочий час та ін. Як наслідок – висока плинність кадрів на державній службі, яка за даними Голодержслужби складає біля 20 %, зменшення привабливості статусу державного службовця [5], що негативно відбивається на психологічному кліматі колективів органів влади. Оскільки задоволення базових потреб державних службовців є матеріальним та економічним підґрунтям для

формування потреб більш високого гатунку у колективах (поваги, визнання та ін.), то низький рівень їх задоволення не дозволяє їм розвиватись, що негативно впливає на формування колективів (розвиває серед службовців такі риси як обмеженість, заздрість, озлобленість ін.).

Успішне виконання роботи в управлінській, як і в будь-якій іншій сфері діяльності в значній мірі залежить від ефективної мотивації праці таким чином, щоб виконавець точно засвоїв необхідність її своєчасного і високоякісного виконання проиннявся щирим бажанням це зробити. Чітке засвоєння поставленого завдання і настійне бажання її виконати складають основний результат психологічного впливу на особистість і на виконавську діяльність [6, с. 27]. Тому врахування психологічних аспектів управління є однією з умов досягнення успіху управлінського впливу, сприяє формуванню позитивного психологічного клімату колективу через спільні мотивації, причетність кожного члена колективу до загальної справи. Відтак активізація людського чинника в організаціях завдяки врахуванню психологічних особливостей окремої людини та колективу дозволить впливати на якість виконання поставлених завдань, підвищення працездатності людей.

Успішність управлінської діяльності значною мірою зумовлюється здібностями її виконавців. Як зазначають дослідники, здібність – це сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, які відповідають вимогам даної діяльності та є умовою успішного її виконання [6, с. 96]. Здібності мають індивідуальний характер, це психічні, а не фізичні якості, визначають схильність до якоїсь конкретної діяльності. Для вирішення складних практичних завдань соціально-економічного управління в колективах потрібні люди з різними здібностями, які разом можуть принести суттєву користь справі.

Психологи визначають характер як сукупність стійких індивідуальних властивостей особистості, які складаються і виявляються під час спілкування та діяльності, обумовлюючи типові для неї способи поведінки. Враховуючи те, що діяльність будь-якої об'єднаної спільними цілями групи людей

базується на взаємодії її членів, характер кожного з них безпосередньо впливає на формування психологічного клімату колективу.

На ефективності діяльності колективу істотно позначається тип реакції його членів на зовнішні умови, тобто темперамент. Знаючи свої та чужі темпераментні особливості можна корегувати власну поведінку, успішно впливати на оточення, розподіляти завдання з урахуванням динамічних особливостей індивіда – інтенсивності, швидкості, темпу і ритму психічних процесів в станів [4, с. 46]. Оперативну роботу необхідно доручати холерику, сангвініки – це кращі керівники, меланхоліку краще виконувати роботу, що потребує підвищеної точності та не квапити його, а флегматику – роботу підвищеної якості [7, с. 6].

Діяльність у колективах характеризується різноманітністю подій і ситуацій, які можуть викликати той чи інший емоційний стан та почуття. Емоційний стан визначає не тільки працездатність людини, впливає на здоров'я, але є чинником настрою оточуючих. Тому важливою складовою психологічного клімату в колективі є вміння управляти своїми емоціями та почуттями для того, щоб не образити колег, не викликати безпідставних конфліктів та непорозумінь, що може призвести до дестабілізації психологічних відносин в підрозділі та організації в цілому. В цьому контексті велике значення має психологічний такт членів колективу як вміння знайти потрібну інтонацію, форма спілкування залежно від індивідуальних особливостей оточення, простота і природність і об'єктивність в стосунках та почуття справедливості. Також слід приділяти увагу самовихованню членів колективу, яке має бути спрямоване на кращу адаптацію особистості до суспільних вимог, вміння керувати душевним станом, активізувати свої творчі сили.

Враховуючи те, що діяльність колективів базується на взаємних діях членів групи рисами здорового психологічного клімату можна вважати атмосферу взаємної поваги, товаришкості, що поєднується з внутрішньою дисципліною, відповідальністю, вимогливістю.

Ознаками сприятливого морально-психологічного клімату для колективів органів влади на наш погляд є такі:

- відповідність моральних настанов у колективах усталеним моральним якостям суспільства;
- урахування психологічних характеристик та особливостей індивідів,
- прагнення індивіду до взаємодії з колегами, саморозвитку та самовиховання.

Перспективами подальших досліджень можна вважати пошук практичних механізмів для реалізації визначених ознак сприятливого морально-психологічного клімату в колективах органів влади.

#### Список використаних джерел

1. *Дороніна М. С.* Психологія управління : [навч. посіб.] / М. С. Дороніна, А. М. Григоренко. – Х. : Вид-во ХДЕУ, 2000. – Ч. 2. – 96 с.
2. *Серьогін С. М.* Застосування синергетичних підходів до оптимізації системи органів публічної влади : [наук. розробка] / С. М. Серьогін, І. В. Письменний ; за заг. ред. Г. О. Савостенко. – К. : НАДУ, 2008. – 52 с.
3. *Серьогін С. М.* Морально-етичні засади розвитку державної служби України: європейський і вітчизняний досвід : [монографія] / С. М. Серьогін, О. В. Антонова, І. І. Хожіло [та ін.] ; за заг. та наук. ред. проф. С. М. Серьогіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 272 с.
4. *Комінко С.* Психологія в менеджменті : [навч. посіб.] / С. Комінко, Л. Курант, О. Самборська, Т. Фетодюк, С. Ніколенко. – Тернопіль, 1999. – 400 с.
5. *Савченко Б. Г.* Фактори підвищення ефективності роботи державних службовців / Б. Г. Савченко, Ю. В. Боковикова // Зб. наук. пр. НАДУ при Президентіві України / за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна. – К. : НАДУ, 2008. – Вип. 2. – С. 32–40.
6. *Дороніна М. С.* Психологія управління : [навч. посіб.] / М. С. Дороніна, А. М. Григоренко. – Х. : РВВ ХДЕУ, 1999. – Ч. 1: – 108 с.
7. Соціально-психологічні аспекти державного управління : довідкові матеріали до вивчення професійної програми підвищення кваліфікації та проведення тематичних семінарів з організаційних і кадрових питань державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / уклад. Б. Г. Савченко. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. – 16 с.

#### ***Vokovukova Y.V., Grabovsky V. A. Moral-psychological climate in the collectives of government bodies.***

The essence of concept moral, psychological characteristics of individual have been considered, signs of healthy psychological climate for collective of government bodies have been determined.

**Key words:** collective, psychological characteristics of individual, moral-psychological climate.

#### ***Боковикова Ю. В., Грабовский И. А. Морально-психологический климат в коллективах органов власти.***



Рассмотрено содержание понятия мораль, психологические характеристики индивидов, определены признаки здорового психологического климата для коллективов органов власти.

**Ключевые слова:** коллектив, мораль, психологические характеристики индивида, морально-психологический климат.