

УДК 35.08

О. О. БУДКО

ФАКТОРИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА СТАН СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Викладено результати анкетування, яке проводилося на регіональному рівні протягом грудня 2009 р. – січня 2010 р. серед державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування з метою визначення впливу факторів на соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

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

The results of questionnaire, which was conducted on to regional level during December, 2009, – January, 2010 among civil servants and public servants of organs of local self-government on purpose define influence of factors on a socially-psychological climate in labour collectives, - are interpreted.

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

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

У науковій літературі існує кілька десятків тлумачень СПК. Не менше існує й підходів до тлумачення його змісту та структури. На нашу думку, крізь призму менеджменту людських ресурсів (МЛР) найбільш операціоналізованим можна вважати поняття „соціально-психологічний клімат”, тому що, з одного боку, воно знімає термінологічні роздуми про клімат і атмосферу колективу, а з іншого – підкреслює, що міркування стосуються організації в першу чергу як соціального об'єднання людей, якою б вона (організація) не була. До структури СПК, за такого підходу, входять: спільна думка, загальний настрій, традиції, ритуали, звички, згуртованість, сумісність тощо.

На створенні сприятливого СПК наголошували такі видатні вчені, як Ф. Герцберг, Л. Девіс, Е. Мейо, Е. Пратканіс. У вітчизняному науковому просторі цій тематиці присвячено праці С. Бочарова, С. Клімова, Н. Мельтюхової, Г. Одінцової, О. Оболенського, Ю. Падафет, Б. Савченка, О. Свенцицького, Г. Хорошева, Г. Щокіна, Г. Мошека, Л. Гомби, Л. Піддубної.

Діагностика СПК колективу, впровадження рекомендацій щодо його

покращання є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати обмеження та ускладнення в процесі здійснення діяльності державними службовцями (далі – ДС) та посадовими особами місцевого самоврядування (далі – ПОМС), припинити породження негативних емоцій, попередити виникнення у службовців органу виконавчої влади чи посадової особи місцевого самоврядування перенапруги фізичних і психічних функцій.

Ураховуючи специфіку служби та відмінності в роботі службовців порівняно із іншими працівниками галузей господарства (виконання функцій держави, право вирішення питань місцевого значення, особливий характер праці, обмеження при проходженні служби тощо) в нашій державі, для створення нормальних взаємовідносин у трудових колективах органів виконавчої влади (далі – ОВВ) та органів місцевого самоврядування (далі – ОМС) необхідно з’ясувати, які ж саме фактори позитивно стимулюють діяльність, а які – негативно, які є домінуючими, які – характерними для трудових колективів на сучасному етапі на регіональному рівні, причому які із них формують стан соціально-психологічного клімату іззовні, а які – з середини, а також визначити той ресурсний факторний потенціал, за допомогою якого можна покращити соціально-психологічний стан трудових колективів.

Метою статті є викладення результатів дослідження щодо впливу факторів на стан СПК у колективах ОВВ та ОМС.

До соціально-психологічних параметрів колективу, які можна вдосконалювати інструментарієм МЛР, належать такі: згуртованість колективу; сумісність співробітників, які до нього входять; психологічний клімат; колективна думка і настрої; традиції колективу [3, с. 459]

З метою вивчення системи мислення ДС та посадових осіб ОМС щодо МЛР, факторів, які домінують у трудових колективах та найбільше впливають на СПК, було проведено чотири етапи дослідження, яке проводилось шляхом анкетування серед ДС та ПОМС на регіональному рівні в Харківській обл. з грудня 2009 р. – грудень 2010 р.: підготовчий етап – грудень 2009 р.; I етап – квітень-травень 2010 р.; II етап – червень – серпень 2010 р.; III етап – жовтень – грудень 2010 р.

Анкетування здійснювалось у межах теми науково-державного дослідження “Управління персоналом в органах місцевої влади” кафедри державного будівництва ХарПІ НАДУ при Президентів України.

У підготовчому та I – III етапах взяли участь 726 респондентів (табл.).

Таблиця

Розподіл респондентів

Назва етапу	Чол.	Жін.	21 – 35 років	36 – 50 років	старше 50 років	Керівники вищої ланки	Керівники середньої ланки	Спеціалісти	ДС	ПОМС
Підготовчий	62	196	95	104	59	13	88	157	60	198
I етап	27	124	43	86	22	15	24	102	26	125
II етап	33	110	40	77	26	18	47	78	50	93
III етап	84	90	58	58	58	26	42	106	116	58
Разом:	206	520	236	325	165	72	201	443	252	474

Особливістю анкети було те, що в ній були відображені різні групи факторів: матеріальні, моральні, інтелектуальні як у позитивному спектрі, так і в негативному, що дало змогу встановити таке:

– домінуючі фактори серед різних вікових категорій, залежно від займаної посади та в розрізі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;

– взаємообумовленість відповідей і виокремити динаміку в парних факторах (“довіра керівника” – “недовіра керівника”, “колектив працює як одна команда” – “колектив не працює як одна команда” тощо) [1].

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 роботу”, “теплота і увага у відносинах”, “міжособісні симпатії”; власне психологічний клімат – “довіра один одному”, “довіра керівнику”, “довіра керівника”, “недовіра керівника”, “невпевненість” “конфліктність”; колективну думку й настрої – “оптимізм”, “бадьорість”, “неможливість щось змінити”, “напруженість”; традиції колективу – через можливості – “можливість вільно мислити та висловлювати свої думки”, “можливість вчитися на помилках без остраху покарання” та “можливість вносити вклад у розвиток організації”.

Зупинимося на аналізі відповідей респондентів щодо такого соціально-психологічного параметру колективу, як психологічний клімат, який досліджувався на основі такого багатоаспектного явища, як “довіра”. Результати анкетування свідчать про стійку динаміку зростання довіри керівника до підлеглих, причому є стійка динаміка зниження впливу такого фактора, як “недовіра керівника” на трудові колективи ОМС та ОВВ, що, безумовно, є позитивною рисою під час здійснення МЛР у трудових колективах (фактор “довіра керівника”: I – 11,9 %, II – 13,3, III – 14,2 %; фактор “недовіра керівника”: I – 8,5 %, II – 6, III – 3,4 %).

Наступні фактори “довіра один одному” та “взаємна підтримка” як наявний елемент формування сприятливого СПК у трудовому колективі на сучасному етапі виокремила третина респондентів на кожному з етапів анкетування, причому кількісні показники варіюються в межах відповідно 1 % (від 15 до 16 %, від 11 до 12 %), що, безперечно, свідчить про характерну вираженість цього фактору та значний вплив на трудові колективи органів влади (рис. 1).

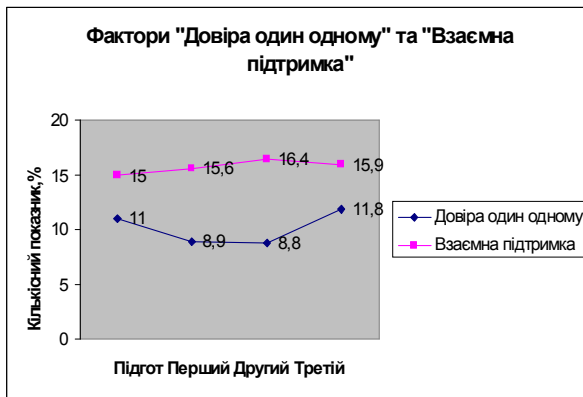


Рис. 1. Фактори “довіра один одному” та “взаємна підтримка”

Такі показники дозволяють зробити висновок, що кожен другий з опитаних із усіх позитивних факторів СПК колективу, які притаманні трудовому колективу органу влади, де опитуваний працює, відводить саме питанню довіри – до керівника, до колег, керівника до підлеглого, один одному тощо. І такий вагомий показник, як довіра, є свідченням важливості, актуальності здійснення дій щодо його подальшого розвитку, що, безумовно, передбачається при реалізації МЛР в ОБВ та ОМС.

Відсутність динаміки в кількісних показниках щодо обрання факторів “невпевненість” і “непорозуміння серед виконавців” свідчить про відсутність суб’єктивних передумов (чи складових) для закріплення чи стабілізації цих факторів (і, навпаки, свідчить про достатньо високий вплив об’єктивних чинників на СПК у колективах). Натомість велике варіювання показників від 5 до 13 % за фактором “невпевненість” та від 9 до 15 % за фактором “непорозуміння серед виконавців” у межах різних етапів є свідченням ситуативності обрання цього фактору як характерного для трудових колективів ОМС та ОБВ (рис. 2).

У середньому одна п’ята респондентів виокремила фактор “невпевненість”, що демонструє необхідність системної роботи щодо зменшення впливу цього фактору на налагодження сприятливого СПК у колективах та проведення додаткових, більш ґрунтовних досліджень тих обставин, які передують цьому фактору в колективах службовців та, зокрема, психологічного клімату.

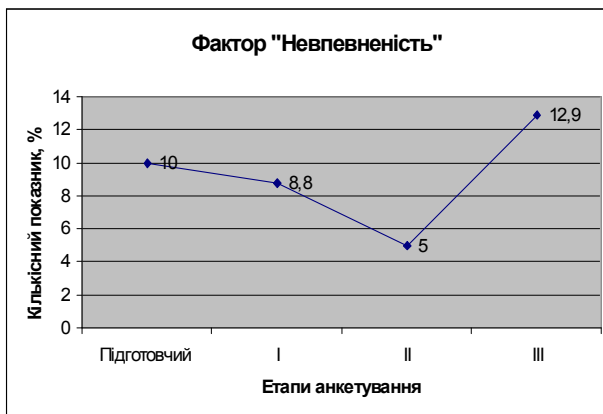


Рис. 2. Фактор “невпевненість”

Згуртованість колективу, що розглядається як специфічне соціально-психологічне утворення і діє в системі міжособистісних відносин, що проявляються у вигляді трудової колективної допомоги цього процесу, було проаналізовано через частоту обрання респондентами таких факторів: “колектив працює як одна команда”, “колектив не працює як одна команда”, “взаємна підтримка” та “довіра один одному”.

Фактор “колектив працює як єдина команда” виокремила четверта частина респондентів (четверта позиція за кількістю обрань із десяти факторів), причому за місцем роботи кількість обрань суттєво різняться: серед ДС 50 % респондентів виокремили цей фактор, 30 % – серед ПОМС.

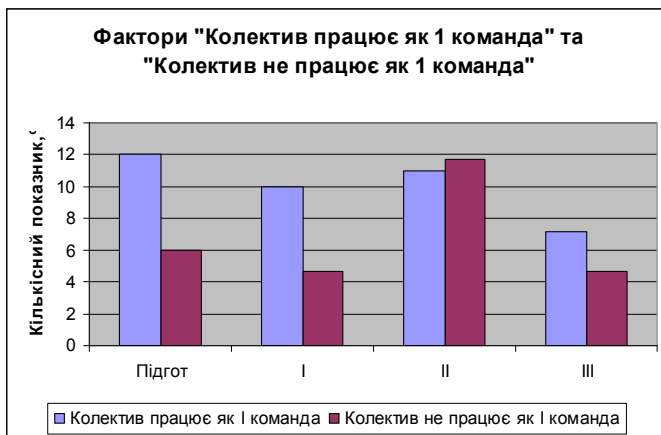


Рис. 3. Фактори “колектив працює як одна команда”, “колектив не працює як одна команда”

Відповіді респондентів, незалежно від місця роботи, демонструють тенденцію до зниження саме впливу такого фактору, як командна робота “в середині” колективів

і розподілились таким чином за результатами I, II та III етапів відповідно: ДС: 10 % – 11 – 8 %; ПОМС: 10 % – 10 – 6 %. Причому для чоловіків це питання є більш актуальним, ніж для жінок (чоловіки: 7,6 % – 13,5 – 6,4 %; жінки: 10 % – 10 % – 8,2 %).

Про існування необхідності здійснення дій із МЛР свідчить порівняльний аналіз відповідей респондентів щодо віднесення таких факторів, як “оптимізм”, “радість за спільно виконану справу”, “робота не викликає радості”, “неможливість щось змінити” до тих, що характеризують стан СПК у трудових колективах на сучасному етапі. Данні фактори належать до тих, що є формувальними складовими колективної думки, загального настрою, колективного налаштування, соціального (корпоративного) капіталу трудового колективу та сумісності.

Фактор “неможливість щось змінити” виокремив кожен четвертий із опитаних респондентів, що свідчить про пасивну роль службовців у формуванні традицій і цінностей колективу, у питаннях і бажаннях брати участь у здійсненні МЛР, принаймні, станом на час анкетування.

Зокрема, фактор “оптимізм” обрав кожен третій респондент, що свідчить про оптимістичне налаштування ДС та ПОМС під час виконання роботи із забезпечення функцій держави та вирішення проблем місцевого значення.

Динаміка поступового зростання після стрімкого спаду свідчить про формування мажорного настрою в трудових колективах службовців і посадових осіб місцевого самоврядування й у цілому оптимістичний настрої в колективах, проте характеризує цей фактор не як стабільне надбання колективів через здійснення МЛР, а стійку залежність цього фактору від ситуації “ззовні”, оскільки майже 50 % спаду (з 14 до 6,9 %) було компенсовано динамічним зростанням протягом року (грудень 2009 р. – 14 %, грудень 2010 р. – 14 %).

Фактори “радість за спільно виконану справу”, “робота не викликає радості” є співвідносними із таким формуючим сприятливий СПК у колективі чинником, як сумісність (співвідносність). Радість під час робочого процесу, задоволення від виконання дій у процесі діяльності багато в чому впливають зі співвідносності та передбачають успішну реалізацію, досягнення мети діяльності, збіг оціночних очікувань і результатів роботи, відповідність можливостей і бажань тощо. Із загальної середньої кількості респондентів його обрали 10 % чоловіків і 12 % жінок. Зменшення позитивного емоційного стану у ДС та ПОМС радість за спільно виконану справу на підготовчому етапі зазначили 11 %; на I – 10 %; на II – 9,8; III – 6,5 %) свідчить про необхідність вжиття системних дій щодо реалізації саме МЛР.

Відбулось зменшення співвідносності, причому зменшення відбулось протягом календарного року на 33 % від уперше зареєстрованого показника на початку анкетування. Такі тенденції негативно впливають на стан СПК і сприяють його погіршенню. Стосовно наявності в трудових колективах традицій визначено таке: серед сприятливих факторів – можливість (вільно мислити та висловлювати свої думки, вчитися на помилках без остраху покарання та вносити вклад у розвиток організації) виокремив кожен восьмий, а серед негативних (можливості для професійного зростання – обмежені) – кожен дев’ятий. Це характеризує другорядність даних факторів у колективах службовців і відсутність стимулюючої ролі даних факторів у становленні служби. Детально їх аналіз буде зроблено у наступній публікації.

Стійка тенденція до зменшення негативного впливу в трудових колективах такого фактору, як “острах помилитися або справити негативне враження” свідчить про роботу із МЛР в трудових колективах саме “в середині” трудових колективів (як цілеспрямовану, так і підсвідому), що є передумовою формування процесів якісного зворотного зв’язку та запуску процесу самовдосконалення системи служби (підгот. – 16,5 %; I – 15; II – 4; III – 3,4 %). Окремо доцільно зупинитись на факторах, які ДС та ПООМС відзначили як ті, що негативно впливають на СПК колективів ОБВ та МС та є притаманними на сучасному етапі трудовим колективам.

Від 20 до 30 % респондентів на різних етапах анкетування відзначили відсутність зростання заробітної плати як фактор, який украй негативно впливає на стан СПК колективу (рис. 4).

Фактор є домінуючим і характерним у відповідях різних груп респондентів. Наступний фактор, який негативно впливає на соціально-психологічний клімат колективу, є “несприятливі умови роботи (освітлення, технічне забезпечення тощо)”, його обрало у середньому 11 % усіх респондентів (рис. 5).

У цілому СПК у трудових колективах ОБВ та ОМС на регіональному рівні – сприятливий, проте є низка факторів (“неможливість щось змінити”, “невідповідність заробітної плати”, “умови праці” та інші із параметрів “психологічний клімат” та “сумісність”), які вказують на необхідність здійснення заходів із МЛР (зокрема, щодо побудови команди, формування традицій у колективі, створення умов для професійного та інтелектуального зростання, орієнтації та сприйняття змін службовцями тощо).

Такі аспекти, як відсутність зростання заробітної плати, некомфортні умови роботи, невпевненість є домінуючими серед інших несприятливих факторів, негативно впливають на СПК у трудових колективах та не створюють можливостей для запуску механізмів саморегуляції та самовдосконалення в трудових колективах ОБВ та ОМС. Зазначені вище фактори нівелюють престижність служби, є основою

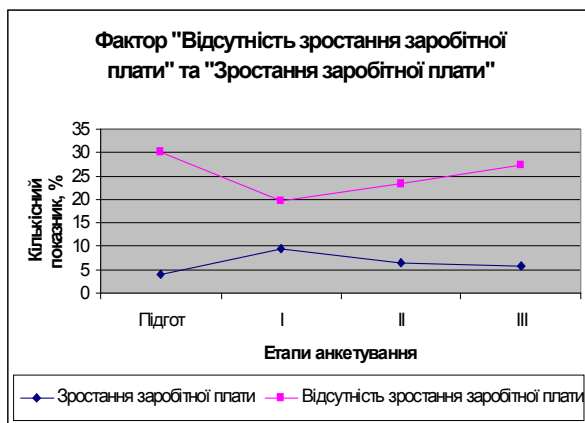


Рис. 4 Фактори “відсутність зростання заробітної плати”, “зростання заробітної плати”

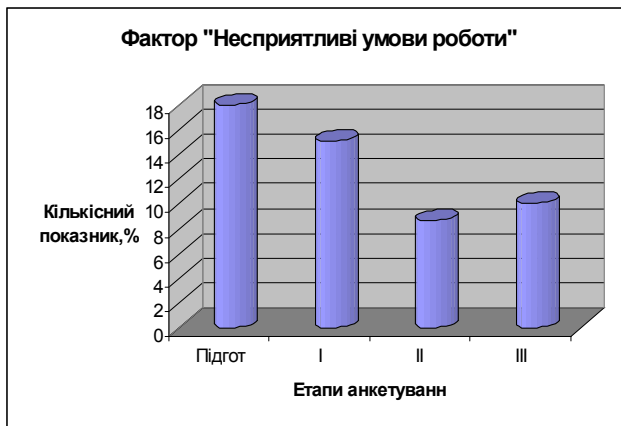


Рис. 5 Фактор “несприятливі умови роботи”

для соціально-психологічних негараздів у діяльності трудових колективів і причиною симптоматичності переходу від управління персоналом до МЛР.

Очевидно, що в сучасних умовах розвитку державної влади та в органах місцевого самоврядування відбувається соціально-психологічна переорієнтація службовців, коли якісна та високопрофесійна робота у трудових колективах на благо територіальної громади або держави як основний обов’язок службовця відбувається під впливом факторів (заробітна плата, умови роботи, зміни), які виступають як негативні мотиватори, у той час, коли мають стимулювати та заохочувати, створювати додаткову привабливість служіння та узгоджувати власні концепції самореалізації особистості з ідеалами та прагматичними основами служби. Принциповим є те, що заробітна плата не сприяє задоволенню взагалі, а в сукупності з невідповідними умовами для роботи службовців – не заохочує до творчості та ініціативності, а й узагалі формує несприятливий СПК у колективах владних інституцій як іззовні, так і з середини, не дозволяючи запустити систему самовдосконалення служби.

Література:

1. Будко О. О. Вплив факторів на соціально-психологічний клімат у колективах в органах державної влади та місцевого самоврядування / О. О. Будко // Науковий вісник Академії муніципального управління : зб. наук. пр. – К. : Видавничо-поліграфічний центр, 2010. – Вип. 4. – С. 280–288. – (Серія “Управління”).
2. Василенко І. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия : [учеб. пособ.] ; изд. 2-е, перераб. и доп. / И. А. Василенко. – М. : Изд. корпор. “Логос”, 2001. – 200 с.
3. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посібник [для студентів вищ. навч. закл.] / Г. В. Осовська. – К. : Кондор, 2003. – 553 с.

Надійшла до редколегії 19.01.2011 р.