

УДК 35.08

О.О. БУДКО

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Інтерпретовано результати анкетування, що проводилося на регіональному рівні протягом грудня 2009 р. – січня 2010 р. серед державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування з метою визначити ресурсні фактори, які можуть поліпшити 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 at regional level during December, 2009 - January, 2010 among civil servants and public servants of organs of local self-government, are interpreted, with the purpose of determination of resource factors which are able to improve a socially psychological climate in labour collectives.

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

Діагностика соціально-психологічного клімату (далі – СПК) колективу, упровадження рекомендацій щодо його покращення є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати обмеження та ускладнення у процесі здійснення діяльності службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування, припинити породження негативних емоцій, попередити виникнення в службовців органу виконавчої влади чи посадової особи місцевого самоврядування перенапруги фізичних і психічних функцій. Кінцева мета будь-яких діагностичних дій – вивільнення ресурсів, які зможуть змінити ситуацію на краще.

У науковій літературі можна знайти десятки визначень СПК. Не менше існує й підходів до тлумачення його змісту, структури, факторів та методик діагностування. На нашу думку, можна вважати найбільш операціоналізованим поняттям крізь призму менеджменту людських ресурсів (далі – МЛР) у державному управлінні термін “соціально-психологічний клімат”, бо, з одного боку, це знімає термінологічні роздуми про клімат і атмосферу колективу, а з іншого – підкреслює, що міркування стосуються будь-якої організації як соціального об’єднання людей. До структури СПК, за такого підходу, входять: спільна думка, загальний настрій, традиції, ритуали, звички, згуртованість, сумісність тощо.

На питанні створення сприятливого СПК наголошували такі науковці, як Ф. Герцберг, Л. Девіс, Е. Мейо, Е. Пратканіс. У вітчизняному просторі цій тематиці присвячено наукові праці С. Бочарова, С. Клімова, Н. Мельтюхової, Г. Одінцової, О. Оболенського, Ю. Падафет, Б. Савченка, О. Свенцицького, Г. Хорошева, Г. Щокіна.

Враховуючи специфіку служби та відмінності в роботі службовців, порівняно з іншими працівниками галузей господарства (виконання функцій держави, право

вирішувати питання місцевого значення, особливий характер праці, обмеження під час проходження служби тощо) у нашій державі, та все зазначене вище, для створення нормальних взаємин у трудових колективах органів виконавчої влади (далі – ОВВ) та місцевого самоврядування (далі – ОМС) необхідно з'ясувати, які саме фактори є такими, які позитивно стимулюють діяльність, а які – негативно, які з них домінують, які характерні для трудових колективів на сучасному етапі на регіональному рівні, причому які з них формують стан соціально-психологічного клімату “ззовні”, а які – “зсередини”, а також визначити той ресурсний факторний потенціал, за допомогою якого можна покращити соціально-психологічний стан трудових колективів.

Нижче оприлюднено результати дослідження щодо ресурсного потенціалу факторів, які здатні покращити стан СПК в колективах ОВВ та ОМС.

До соціально-психологічних параметрів колективу, які можна вдосконалювати інструментарієм МЛР, належать: згуртованість колективу; сумісність співробітників, які до нього входять; психологічний клімат; колективна думка і настрої; традиції колективу [2, с. 459].

З метою вивчення системи мислення ДС та посадових осіб МС щодо МЛР, факторів, які домінують у трудових колективах та найбільше впливають на СПК, було проведено чотири етапи дослідження шляхом анкетування серед державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на регіональному рівні у Харківській області протягом грудня 2009 р. – грудня 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.). Разом у підготовчому та I – III етапах узяли участь 726 респондентів [1].

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

Намагаючись дослідити якомога більшу сферу трудових відносин, згуртованість колективу, ми прагнули виявити шляхом аналізу частоту обрання тверджень “колектив працює як єдина команда”, “взаємна підтримка”; сумісність співробітників – “радість за спільно виконану справу”, “теплота і увага у відносинах”, “міжособисті симпатії”; власне психологічний клімат – “довіра один одному”, “довіра керівникові”, “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 “можливості для професійного зростання – обмежені”.

Зупинімося більш детально на аналізі відповідей респондентів щодо такого соціально-психологічного параметру колективу, як традиції колективу, який ми досліджували на основі такого багатоаспектного явища, як “можливості” (рис. 1 – 4).

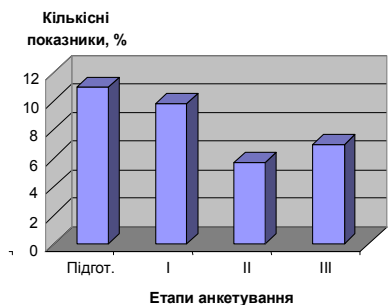


Рис. 1. Фактор “Можливість вільно мислити та висловлювати свої думки”

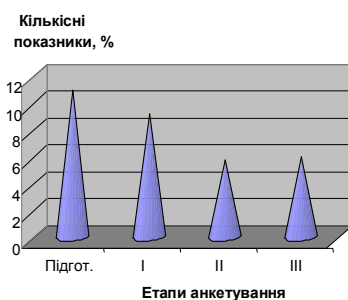


Рис. 2. Фактор "Можливість вчитися на помилках без остраху покарання

Стосовно наявності в трудових колективах традицій встановлено таке: серед сприятливих факторів “можливості” (вільно мислити та висловлювати свої думки, вчитися на помилках без остраху покарання, інтелектуально та професійно зростати) виокремив кожен восьмий, а серед негативних (можливості для професійного зростання обмежені) – кожен дев’ятий. Це характеризує другорядність даних факторів для службовців і відсутність стимулювальної ролі даних факторів у становленні служби.

Окрім цього, спад на 35 % від уперше зареєстрованого показника (з 11 до 6 %) у факторах “Можливість вільно мислити та висловлювати свої думки” та “Можливість вчитися без остраху покарання” – (з 11 до 7 %) свідчить про перехід цих факторів із розряду тих, що формують сприятливий клімат у трудових колективах “зсередини”, до тих факторів, що впливають на колектив “ззовні”. Проте саме ці фактори є ресурсною базою для розвитку корпоративної культури, запуску процесів демократизації управління та самовдосконалення служби як системи, тому нагальне завдання – застосування усього спектра заходів із МЛР для зміни негативних тенденцій.

Найактуальнішими фактори “Можливість вільно мислити та висловлювати свої думки” та “Можливість вчитися без остраху покарання” є для чоловіків, натомість серед жінок на 1-й і 2-й позиціях стоять фактори “Взаємна підтримка” та “Довіра керівника” (рис. 5). Фактори стосовно наявності можливостей виокремили як найбільш характерні для трудових колективів у позитивному спектрі молоді люди (віком до 35 років) та службовці передпенсійного віку (50 років та більше). Найбільша група службовців віком 36 – 50 років не виокремила наявність розгалуженої мережі можливостей в трудових колективах, віднесла дані фактори на 4- ... 6-ту позиції, підтвердивши необхідність активного здійснення заходів із МЛР саме з цією віковою категорією.

Під час аналізу відповідей респондентів щодо обрання фактору “Можливість інтелектуально та професійно зростати” було виявлено несуттєві коливання (у межах 1 %) протягом року (8-9-8 %), що свідчить про невикористання потенціалу цього фактору як “ззовні”, так і “зсередини” для здійснення формування сприятливого СПК в трудових колективах через такий параметр, як традиції та цінності колективу, колективна думка. Натомість позитивна динаміка у відповідях респондентів щодо констатації обмеження можливостей службовців у сфері

професійного зростання із 7,0 до 13,8 % свідчить про невідповідність заходів зі здійснення МЛР у трудових колективах.

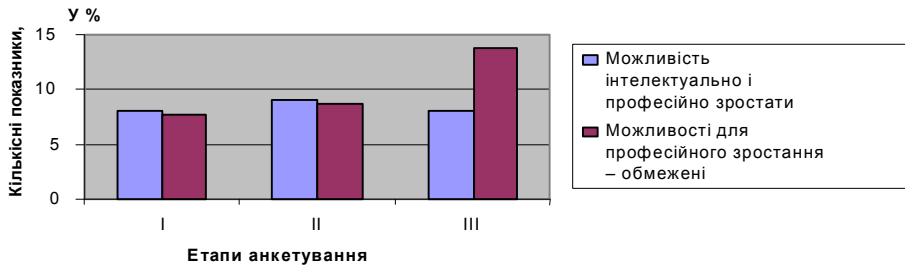


Рис. 3. Фактори “Можливість інтелектуально професійно зростати” та “Можливості для професійного зростання – обмежені”

Причому як державні службовці так і посадові особи місцевого самоврядування відзначають наростання проблем у трудових колективах протягом року щодо професійного зростання, причому чоловіки більш гостро реагують на ці проблеми, ніж жінки.

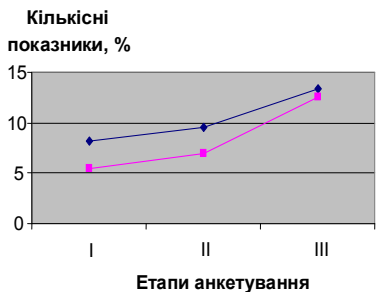


Рис. 4. Порівняльна характеристика відповідей держслужбовців та посадових з осіб місцевого самоврядування (ПОМС) щодо обрання фактору “Можливості для професійного зростання обмежені”

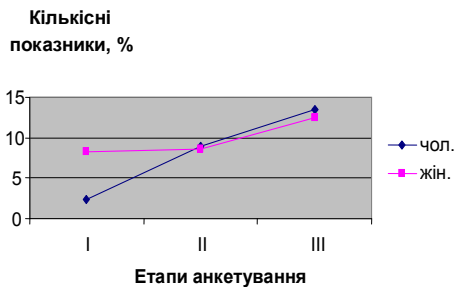


Рис. 5. Порівняльна характеристика відповідей чоловіків та жінок щодо обрання фактору “Можливості для професійного зростання обмежені”

Проведене дослідження, зокрема, дозволило:

- з’ясувати інформацію, якої не містять акти регіонального рівня, та аналізувати дані щодо відображення у свідомості службовців стану соціально-психологічного клімату; окрім цього, порівняти уявлення службовців ОБВ та посадових осіб місцевого самоврядування (у т. ч. порівняти відповіді респондентів з урахуванням соціально-демографічного фактору);

- отримати інформацію від безпосередніх учасників процесу управління на регіональному рівні, оскільки опитування здійснювалось шляхом анонімного анкетування персоналу регіональних органів виконавчої влади та місцевого самоврядування різного рівня;

– виокремити низку параметрів, які є ресурсною базою для покращення стану СПК, а також актуальних питань, які потребують подальших ґрунтовних досліджень, деталізації впливу чинників на групи параметрів, які впливають на формування СПК колективів ОБВ та ОМС на регіональному рівні на сучасному етапі.

Результати анкетування підтвердили гіпотезу дослідження щодо актуальності здійснення МЛР як системних дій у трудових колективах ОБВ та ОМС та необхідності покращення СПК у трудових колективах на регіональному рівні та стан переходу від управління персоналом до МЛР на службі в ОБВ та ОМС.

Враховуючи зазначене вище та інтерпретацію результатів проведеного анкетування, можна констатувати:

– у цілому, СПК у трудових колективах ОБВ та ОМС на регіональному рівні сприятливий, проте є низка факторів (“можливість вільно висловлювати свої думки”, “можливості для професійного зростання – обмежені”, “можливість інтелектуально та професійно зростати” та інші з параметрів “психологічний клімат” та “традиції колективу”), які вказують на необхідність здійснення заходів із МЛР (зокрема, щодо побудови команди та її роботи, формування традицій та цінностей у колективі, створення умов для професійного та інтелектуального зростання, орієнтації та сприйняття змін службовцями тощо);

– такі фактори СПК, як створення можливостей для реалізації власного потенціалу службовцями, формування традицій та цінностей у колективі, соціального капіталу колективу, є тією ресурсною базою, яка здатна не лише покращити СПК колективу, а й сприяти переходу від управління персоналом до менеджменту людських ресурсів в органах влади на регіональному рівні;

– очевидно, що на сучасному етапі соціально-психологічні складові управлінської діяльності потребують вдосконалення (застосування принципів відкритості та прозорості під час прийняття управлінських рішень, у т. ч. з кадрових питань, демократичного стилю та методів керівництва, налагодження якісного зворотного зв'язку та покращення задоволеності стосунками з колегами (“за горизонталлю”) та керівництвом (“за вертикаллю”) тощо).

Ці питання в найближчому часі мають стати об'єктом ретельних досліджень для врегулювання та виважених рішень за допомогою інструментарію МЛР з метою використання в управлінській практиці значної ресурсної та мотиваційної бази для розвитку служби.

Література:

1. Будко О. О. Вплив факторів на соціально-психологічний клімат у колективах в органах державної влади та місцевого самоврядування / О. О. Будко // Наук. вісн. Академії муніципального управління. – К. : Видав.-поліграф. центр, 2007–. – 2010. – Вип. 4. – С. 280–288. – (Серія “Управління”).

2. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / Г. В. Осовська. – К. : Кондор, 2003. – 553 с.

Надійшла до редколегії 19.01.2011 рр.