

УДК 331.101.3

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

**КОНОНОВ В.П.,
САВЕЛЬЕВА О.А.,**
к.э.н., доц., доц. кафедры «Управление
бизнесом и персоналом» ГОУ ВПО
«Донецкий национальный технический
университет»
ШУЛЬГА Р.С.,
магистрант магистратуры
государственного и муниципального
управления
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»

***Аннотация.** Эффективность и слаженность работы госслужащих во многом зависят от состояния социально-психологического климата в коллективе, а именно: степени удовлетворенности своей работой, эффективной мотивации, уровня соответствия стиля руководства уровню развития коллектива, характеристики эмоциональных взаимоотношений, в том числе степени конфликтности и настроения сотрудников. В статье представлен анализ факторов формирования благоприятного социально-психологического климата на государственной службе.*

***Ключевые слова:** благоприятный социально-психологический климат коллектива, государственная служба, удовлетворение работой, система стимулирования, уровень конфликтности, причины снижения настроения.*

***Summary.** Working efficiency and work coordination of officials mainly depends on the state of social climate team spirit, and namely: the degree of their job satisfaction, effective motivation, the level of correspondence of administration style to the level of staff development, characteristics of emotional relationship, including the degree of proneness to conflict and mood of employees. The article briefly reviews the factors of formation of friendly social climate team spirit on state service.*

***Key words:** friendly social climate team spirit, state service, job satisfaction, stimulation system, conflict intensity, causes of mood downfall.*

***Постановка проблемы.** В современных условиях усложнения взаимоотношений и роста требований к профессионализму сотрудников особую значимость приобретают специфика и состояние социально-психологического климата в коллективе, поскольку оказывают непосредственное влияние на экономическую и социальную эффективность деятельности организаций, процесс и результаты совместной работы сотрудников, лояльность персонала, индивидуальное отношение*

сотрудников к результатам собственной деятельности в коллективе, удовлетворенность этой деятельностью, межличностными отношениями и общением [1].

Обозначенные тенденции остроактуальны для государственной службы, поскольку в основном деятельность госслужащих, в том числе работников государственных и муниципальных учреждений, состоит в предоставлении государственных услуг гражданам.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам социально-психологического климата в коллективе посвящены труды таких ученых, как: В.М. Шепеля [2], Е.С. Кузьмина [3], И.Н. Носса [4], А.И. Книги [5], В.А. Чикера [6], К. Левина [7] и др. Однако, не смотря на множество научных трудов, посвященных данной проблеме, существует необходимость в дополнительных исследованиях прикладного характера, а именно: в исследовании определенных показателей, оказывающих влияние на формирование благоприятного социально-психологического климата на госслужбе.

Целью статьи является анализ различных факторов, оказывающих непосредственное влияние на формирование благоприятного социально-психологического климата на государственной службе.

Изложение основного материала исследования. Сегодня категория «социально-психологический климат» имеет множество дефиниций. Так, по мнению В.М. Шепеля [2], социально-психологический климат представляет собой возникающую на основе близости, симпатии, совпадения интересов, склонностей, характеров эмоциональную окраску психологических связей между членами коллектива [2, с. 53].

Е.С. Кузьмин социально-психологический климат трактует как содержательную характеристику взаимоотношений между членами группы, преобладающий тон настроения, уровень управления, особенности и условия трудовой деятельности, а также отдыха в данном коллективе [3].

Таким образом, социально-психологический климат коллектива на государственной службе является относительно устойчивой характеристикой внутренней среды учреждения, которая ощущается ее членами, оказывает влияние на их поведение и может быть проанализирована с помощью определенного набора характеристик. На формирование социально-психологического климата в коллективе органа государственной власти непосредственное влияние оказывают межличностные отношения, то есть микросреда и внешние факторы – макросреда.

Целесообразно выделить ряд особенностей формирования социально-психологического климата на госслужбе, а именно: назначение руководителя вышестоящими органами государственной власти, когда коллектив фактически принимает нового руководителя с определенным стилем управления, в том числе и те изменения, которые он приносит. Еще одной особенностью является статичность системы оплаты труда: так на госслужбе,

в отличие от других сфер, заработная плата не может удерживаться, сокращаться, повышаться и т.д. Спецификой формирования социально-психологического климата коллектива госслужащих также является дисциплинарная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность в случае проведения госслужащими неправомерных действий. И наконец, особым является соблюдение требований, предъявляемых к организационному поведению госслужащих и открытая система урегулирования конфликтов, для рассмотрения которых создается специальная комиссия по урегулированию интересов.

Благоприятный социально-психологический климат на госслужбе зависит от степени удовлетворенности своей работой, эффективной мотивации, уровня соответствия стиля руководства уровню развития коллектива, характеристики эмоциональных взаимоотношений, в том числе степени конфликтности и настроения сотрудников.

Было проведено экспертное оценивание основных факторов, влияющих на формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе. В качестве экспертов выступили государственные служащие, им было предложено присвоить от 0 до 3 баллов в зависимости от степени значимости оцениваемых факторов. При анализе результатов оценивания учитывалось индивидуально мнение руководителей и подчиненных органа государственной власти [8].

Целесообразно отметить, что руководство исследуемых органов государственной власти несет ответственность за создание в рамках учреждения соответствующего климата, который будет способствовать мотивации сотрудников, побуждать в них желание работать охотно и эффективно. Так, на рисунке 1 представлены результаты опроса: «Доволен ли персонал, что работает на государственной службе?».

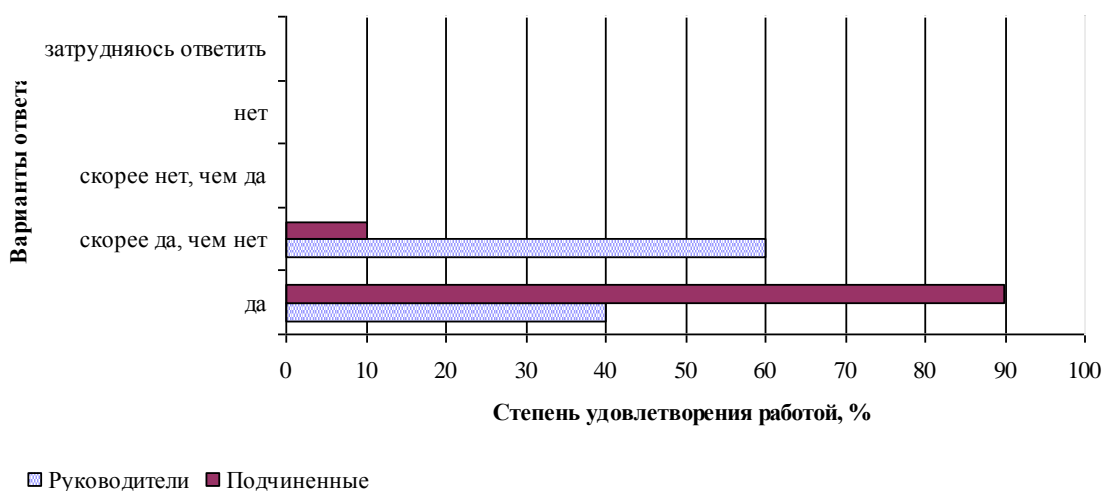


Рисунок 1 – Степень удовлетворения работой на государственной службе, %

На основании анализа рис. 1 целесообразно отметить, что подавляющее большинство (74%) опрошенных ответили утвердительно «да», остальные 26 % выразили мнение: «скорее да, чем нет». Существует тенденция более низкой степени удовлетворенности работой руководителей, а именно: 90% подчиненных удовлетворены работой на государственной службе (10 % – «скорее да, чем нет») и соответственно 40 % руководителей ответили «да» и 60 % – «скорее да, чем нет».

В рамках исследования благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата на государственной службе респондентам было предложено оценить различные аспекты удовлетворения работой (Табл. 1).

Таблица 1 – Оценка основных аспектов удовлетворения работой на государственной службе, %

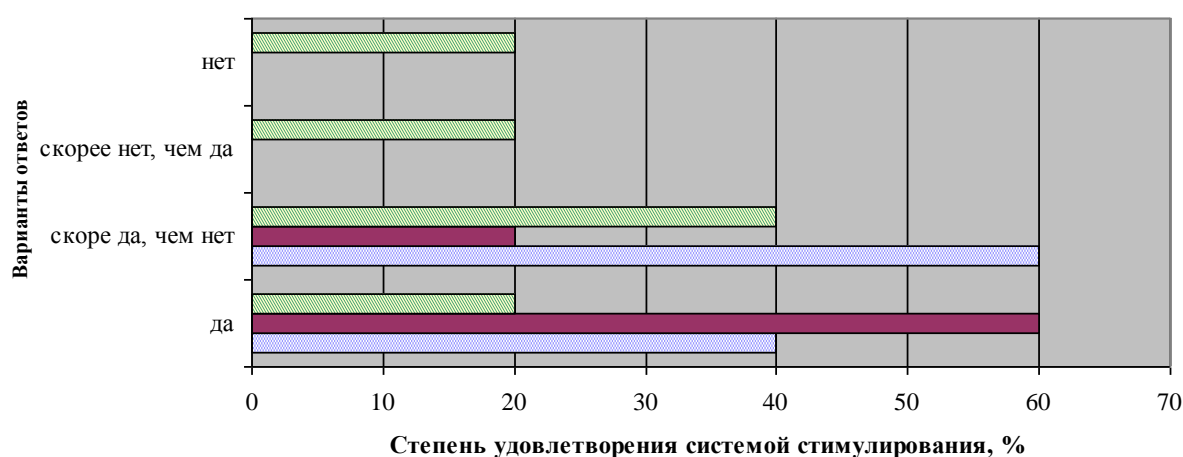
Аспекты удовлетворения работой	Варианты ответов, %			
	да	скорее да, чем нет	скорее нет, чем да	нет
Размер денежного содержания	66,67	20	-	13,33
Оснащение рабочего места	66,67	6,67	20	6,67
Состояние оргтехники	53,33	26,67	13,33	6,67
Обеспечение необходимой информацией	60	26,67	6,67	6,67
Организация труда	53,33	26,67	6,67	13,33
Комфортность служебных помещений	80	6,67	6,67	6,67
Возможность должностного роста	66,67	6,67	13,33	13,33
Отношения с непосредственным руководителем	86,67	13,33	-	-
Взаимоотношения в коллективе	66,67	20	6,67	6,67
Отношение членов коллектива к своим обязанностям	26,67	46,67	13,33	13,33
Отношение коллег к выполнению своих обязанностей	33,33	53,33	6,67	6,67
Возможность повышения профессионализма, квалификации	53,33	33,33	-	13,33
Уровень возлагаемой ответственности	80	13,33	-	6,67
Содержание выполняемой деятельности	73,33	20	-	6,67
Уровень нервно-психологической нагрузки	33,33	53,33	-	13,33
Распределение нагрузки между сотрудниками	40	40	6,67	13,33
Справедливость морального и материального стимулирования	33,33	40	6,67	20

Согласно результатам оценивания, приоритетными по степени значимости являются: отношения с непосредственным руководителем (86%), уровень возлагаемой ответственности (80%), а также содержание

выполняемой работы (73,33%). Наименее важным были выявлены такие факторы, как: отношение членов коллектива к своим обязанностям (26,67%), уровень нервно-психологической нагрузки и справедливость морального и материального стимулирования (по 33,33%).

Необходимо отметить стабильную тенденцию к увеличению интеллектуальной, эмоционально-волевой и морально-нравственной нагрузки современного госслужащего, что приводит к возникновению негативных психических состояний, фрустрации работников, снижает их работоспособность и результативность профессиональной деятельности.

Еще одним показателем формирования благоприятного социально-психологического климата является степень удовлетворения системой стимулирования государственных служащих (Рис. 2).



- Лично я мог бы работать еще более эффективно в случае адекватного стимулирования моей деятельности
- Существующая система оплаты труда служащих способствует повышению трудовой мотивации и эффективности деятельности
- Размер денежного содержания ваших коллег отражает их реальный вклад в деятельность органа власти и является справедливым

Рисунок 2 – Степень удовлетворения системой стимулирования государственных служащих, %

Так, большинство сотрудников результативным методом повышения трудовой мотивации и эффективности деятельности считают систему оплаты труда и привержены мнению, что размер денежного содержания должен адекватно отражать их реальный вклад в деятельность учреждения.

Одним из определяющих показателей социально-психологического климата в коллективе являются скрытые и открытые межличностные конфликты между сотрудниками. На рис. 3 проанализирована частота возникновения конфликтов на государственной службе.

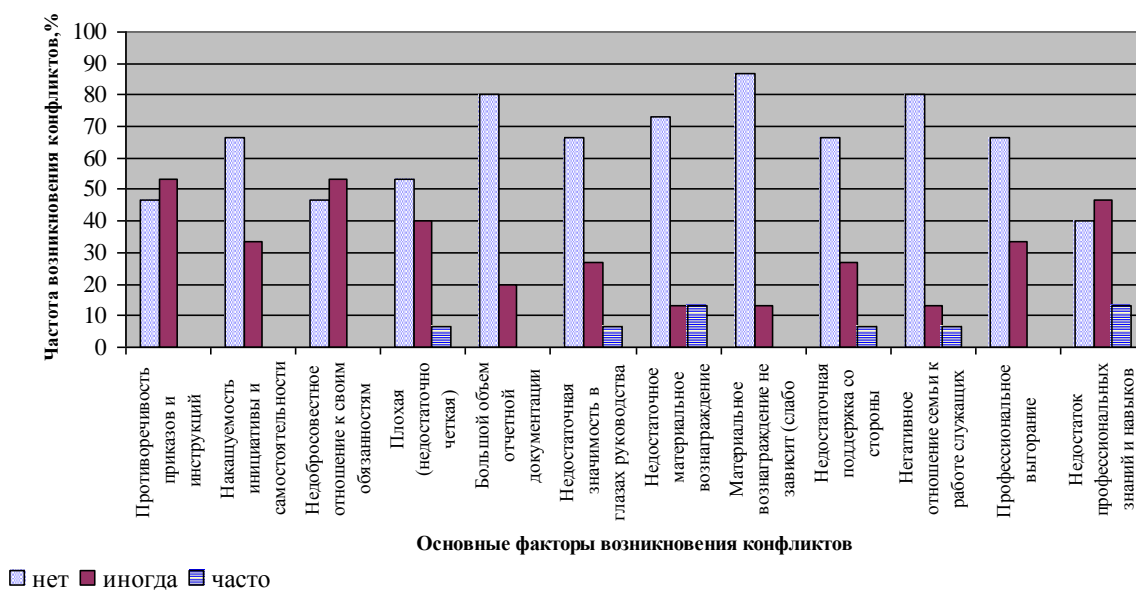


Рисунок 3 – Частота возникновения конфликтов на государственной службе, %

Интересным представляется анализ результатов опроса мнений руководителей и подчиненных. Такие показатели как: противоречивость приказов и инструкций, наказуемость инициативы и самостоятельности, плохая организация труда, недостаточная личная значимость в глазах руководства выполняемой работы имеют примерно одинаковую степень значимости для респондентов. Однако в отличие от подчиненных, которые оценили весомость фактора в 50%, для руководителей – недостаточное материально вознаграждение – 100%. Подчиненные в большей степени нуждаются в моральной поддержке со стороны руководства и коллег по работе, их в большей степени тревожит негативное отношение семей к их работе, а также большой объем отчетной документации.

По мнению теоретиков в области управления персоналом, незначительное наличие конфликтности способствует в коллективе поддержанию определенного тонауса социальной активности, и наоборот, отсутствие конфликтов свидетельствует о неблагоприятном социально-психологическом климате в коллективе.

Также социально-психологический климат оказывает влияние на моральное состояние и отношение сотрудников к выполняемой работе и своим коллегам. На протяжении долгого времени считалось, что моральный дух имеет значение только в военной сфере. В рамках функционирования органа государственной власти, моральный дух можно рассматривать как совокупность ментальных установок сотрудников к выполняемым им обязанностям и задачам, это моральное состояние, степень душевного подъема или падения.

На рис. 4 представлены результаты опроса «Что влияет на снижение Вашего настроения?» государственных служащих.

.



Рисунок 4 – Причины снижения настроения госслужащих, %

Так, причинами снижения настроения госслужащих являются, в том числе, низкий уровень профессиональной подготовки и нарушение взаимоотношений с руководством структурного подразделения (по 20%), 13% составила большая загрузка в течение рабочего дня (13%). Необходимо отметить, что специалисты в области управления персоналом выделяют четыре основные сферы, в которых руководителям необходимо добиваться наиболее благоприятных установок, а именно: сотрудники должны чувствовать свою значимость на рабочем месте; у сотрудников должно существовать чувство гордости за свою команду, в которой он работает; вклад и усилия сотрудников должны справедливо вознаграждаться; уровень заработка должен быть адекватным работе [9].

Выводы. Таким образом, на основании представленных результатов исследований целесообразно заключить, что социально-психологический климат в коллективе исследуемых органов государственной власти является благоприятным, а именно: высокая степень удовлетворенности работой, лояльность госслужащих (при оценке основных аспектов удовлетворения работой приоритетными для сотрудников выявлены уровень ответственности за конкретно выполняемую работу с учетом мнения руководителей), что

говорит о заинтересованности в положительных результатах деятельности и готовности качественно и эффективно выполнять свои обязанности. Также необходимо учитывать невысокий процент расхождения во мнениях руководителей и подчиненных. Сам по себе социально-психологический климат не гарантирует повышения эффективности работы, однако исследуемые органы государственной власти не смогут достичь оптимального уровня результативности работы, пока климат не будет способствовать развитию сотрудничества среди персонала, стимулируя добровольную и эффективную работу всех сотрудников.

Библиографический список

1. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. – 640 с.
2. Шепель, В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1984. – 246 с.
3. Кузьмин, Е.С. Основы социальной психологии / Е.С. Кузьмин. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1967. – 173 с.
4. Носс, И.Н. Методика оценки социально-психологического климата в профессиональных коллективах государственных органов / И.Н. Носс // Инновации в образовании. – 2011. – № 5. – С. 83-102.
5. Книга, А.И. Теория и практика формирования и оценки социально-психологического климата трудового коллектива / А.И. Книга и др. – СПб.: Центр стратегических исслед., 2011. – 39 с.
6. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2004. – 176 с.
7. Левин, К. Динамическая психология: избранные труды / К. Левин ; пер. с нем. и англ. Е. Патяевой, Д. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2001. – 572 с.
8. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.В. Киселева, М.Н. Крутцова, Л.Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С.Г. Старцева ; под ред. Е.В. Киселевой. – Вологда : Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с.
9. Маллинз, Л. Менеджмент и организационное поведение : учеб.-практ. пособие / Л. Маллинз ; пер. с англ. Т. Цеханович [и др.]. – Минск : Новое знание, 2003. – 1039 с.