

Зубко Михайло Анатолійович
mihailo.zubko@gmail.com

Науковий керівник:
Чудик-Білоусова Н. І.
к. ю. н., доц.
ХУУП ім. Леоніда Юзькова

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В КОВІДНИЙ ПЕРІОД

Пандемія COVID-19 викликала масштабну кризу в різних сферах і органи публічної влади змушені швидко реагувати на будь-які проблеми. Для ефективної роботи важливим є психологічний клімат в колективі органу публічної влади, а в період пандемії саме комфортна обстановка буде впливати на результативність. Соціально-психологічний клімат є надзвичайно важливим, оскільки він відображає рівень розвитку колективу та формує основу для збільшення працездатності колективу органу публічної влади, стимулює ефективність праці та певну згуртованість працівників. Варто розпочати з поняття соціально-психологічного клімату. Велика кількість науковців працювали над цим питанням, але в загальному можна сказати, що соціально-психологічний клімат – це певний вид міжособистісних взаємин, який проявляється в системі психологічних умов, які в результаті можуть позитивно або негативно впливати на продуктивність в соціальній групі або колективі [2, с. 98].

Для того, щоб створити комфортний соціально-психологічний клімат в органі публічної влади, потрібно виділити основні фактори, які на нього впливають:

1. Кадровий склад та вікова структура працівників. Для формування комфортних взаємин в органі державної влади повинні бути люди різного віку, статі, стажу роботи та професійної компетентності, оскільки в такому випадку ризик виникнення конфліктів менший так як боротьба поглядів відсутня. Також така організація сприяє розвитку всіх членів колективу та підвищення ефективності.

2. Психологічна сумісність учасників колективу проявляється в можливості працівників будувати комфортні взаємовідносини під час трудової діяльності. В такій взаємодії важливими є психологічні якості кожного індивіда та можливого ефекту від їх поєднання.

3. Стиль керівництва та тип побудови взаємин між керівниками та підлеглими в органах публічної влади.

4. Характер трудового процесу, який проявляється в взаємодії поза робочими завданнями, тому що для ефективності важливе спілкування в вільний час та зняття напруги протягом робочого періоду [3].

Сприятливий психологічний клімат повинен базуватись на бажанні працівників бути у цьому колективі, важливою є відсутність тиску на підлеглих, заохочення особистісного та професійного розвитку, оскільки протягом останніх двох років емоційне виснаження суттєво впливає на можливість роботи працівників. Позитивно впливатиме неформальне спілкування на створення позитивного соціально-психологічного клімату, наприклад, колективний відпочинок чи культурні заходи, але потрібно розуміти, що в умовах карантинних обмежень реалізувати культурні заходи досить важко, оскільки це може спричинити спалах ковіду. В такому форматі органи публічної влади повинні шукати нові способи та методи взаємодії, наприклад, створювати онлайн кавабрейки чи проводити заняття на свіжому повітрі. Зрозуміло, що не всі працівники з радістю приймуть таку ідею, особливо більш консервативні працівники, але сама структура управління потребує модернізації та трансформації.

Для формування комфортного соціально-психологічного клімату важливим є і професійне здоров'я працівників органів публічного управління. Під час пандемії шанс на виникнення професійного вигорання збільшується, тому варто виділяти час на відпочинок, робити перерви та ставити реальні робочі цілі та завдання в адекватні терміни.

Для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в процесі трудової діяльності потрібно створити та забезпечити наступні чинники:

1. Присутність в трудовому колективі різноманітних фахівців, тобто людей, які мають різні рівні компетентності. Така присутність різних спеціалістів буде мотивувати новачків розвиватись та навчатись, а більш кваліфіковані працівники будуть відчувати свою важливість.

2. Чисельність трудових груп. Для забезпечення ефективності роботи органу публічної влади потрібно створювати робочі групи по декілька осіб, оскільки це буде відкривати нові можливості.

3. Тривалість спільного трудового процесу. Цей чинник характеризується формуванням певних звичок та традицій, правил поведінки, які будуть сприяти цілісності колективу.

4. Статева та вікова структура колективу. Для забезпечення оптимального управління необхідно формувати трудовий колектив, який буде складатися в різноманітних людей.

5. Створення неформальної структури в трудовому колективі. В кожному колективі є формальні та неформальні лідери і не завжди це проявляється в одній особі, тому при такій ситуації варто формувати неформальну структуру, де формальний керівник міг би показати себе з іншої сторони та налагодити взаємини.

6. Автономність трудового колективу. В органах публічної влади потрібно мотивувати маленькі трудові колективи (в рамках окремих відділів) взаємодіяти з іншими колективами, тому що це допоможе набувати новий досвід.

7. Налагодження психологічної сумісності, яка сприяє створенню згуртованого трудового колективу та зменшенню можливості появи нових конфліктів [1, с. 304]

Соціально-психологічний клімат в умовах пандемії повинен формуватись шляхом визначення одного напрямку розвитку та узгодженості до прийнятих норм, також важливо створити умови за яких можна було би ефективно впроваджувати основні цінності органу, крім цього варто сприяти щодо формування впевненості працівників в собі та в майбутньому, тому що в період пандемії можуть виникати певні сумніви. Саме мотиваційна сфера в органах публічної влади потребує змін, оскільки питання мотивації не до кінця ефективно діє в таких структурах.

Отже, формування соціально-психологічного клімату в умовах ковіду – це вирішальне питання від якого залежить ефективність всього органу публічної влади. На формування клімату впливають різноманітні фактори, такі як умови та тривалість праці, задоволеність роботою, стиль керівництва, міжособистісні стосунки. Особливістю соціально-психологічного клімату в органах публічної влади є те, що не всі методи можливо реалізувати в таких умовах, оскільки є чітко прописані процедури дій та стандартизовані дії, які змінити буде досить важко.

Список використаних джерел:

1. Головацький М. В. Формування соціально-психологічного клімату в організації. Збірник матеріалів за результатами VII науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Сталий розвиток України проблеми і перспективи». 2019. С. 301-305

2. Лєскова Л. Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. Молодий вчений. 2017. С. 98-103

3. Сазонова Т. О. Роль керівника у формуванні психологічного клімату в колективі. 2019. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/>