

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в органах державного управління в умовах воєнного стану

Сімоненко О. А.

аспірант кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: simonenko.elena.opu@gmail.com,
ORCID: 0000-0001-8103-8999

З 24 лютого 2022 року в Україні триває повномасштабна війна, розв'язана російською федерацією. Щодня, щохвилини Збройні сили України дають відсіч ворогу. В протистоянні ворогу об'єдналися всі верстви населення. Кожен українець боронить нашу свободу на своєму місці, вчителі навчають дітей в школах, а часом і в бомбосховищах, лікарі спасають поранених та приймають пологи під обстрілами, пекарі печуть хліб, щоби нагодувати, електрики відновлюють зруйновані станції, залізничники доставляють продукти харчування та ліки в гарячі точки та евакуюють людей.

Важливу роль в частині організації забезпечення життєдіяльності на територіях областей взяли на себе обласні військові адміністрації, ключовими завданнями яких, на період воєнного стану є:

- забезпечення законності, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян;
- забезпечення соціально-економічного розвитку відповідних територій, соціального захисту, зайнятості населення, праці та заробітної плати;
- забезпечення бюджету, фінансів та обліку, управління майном, приватизації, сприяння розвитку підприємництва та здійснення державної регуляторної політики;
- забезпечення оборонної роботи та мобілізаційної підготовки.

Зрозумілим є той факт, що команди обласних військових адміністрацій формувались до початку війни і відбір кадрів не передбачав наявності у кандидатів навичок роботи в умовах воєнного стану. Однак слід зазначити, що аналізуючи плинність кадрів на керівних посадах обласних військових адміністрацій за 8 місяців війни практично всі з них продовжують працювати в надважких, в першу чергу психологічних умовах ризику та фізичного перевантаження.

За таких умов значущу роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату органів управління відіграють індивідуально-особистісні характеристики керівників та співробітників військових адміністрацій, їх світосприйняття, ціннісні орієнтації, адаптаційні можливості до змін, поведінка, спосіб життя [1].

На думку С. Кличковського особистісні властивості людей зумовлюють характер міжособистісної взаємодії членів організації, яка відтворює систему виробничих відносин, відображає особливості корпоративної культури всередині службового об'єднання [2].

Відповідно до Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, схваленої Кабінетом Міністрів України, повноваження керівників органів державної влади та місцевого самоврядування розподілені за принципом субсидіарності, однак, в умовах війни, на керівників військових адміністрацій щодня лягає безліч обов'язків, пов'язаних із виконанням завдань в умовах підвищеного ризику для їх особистого життя та життя їх підлеглих [3]. Фактично керівник військової адміністрації, щодня повинен допомагати своїм підлеглим перемагати почуття

невпевненості та вселяти їм відчуття безпеки, максимально інформувати їх про ворога та його тактику, формувати у них психологічну стійкість до неприємностей війни, вживати всіх заходів для попередження втоми, невідомості, неробства. До того ж, в даних умовах керівник має бути взірцем витримки при виконанні поставлених завдань.

За таких умов значущу роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату органів управління відіграють індивідуально-особистісні характеристики керівництва та всіх членів команди, їх світосприйняття, ціннісні орієнтації, адаптаційні можливості до змін, поведінка, спосіб життя [4]. Особистісні властивості людей, що зумовлюють характер міжособистісної взаємодії членів організації, відображають особливості корпоративної культури всередині службового об'єднання, в т. ч. з урахуванням ставлення кожного з його членів до випробувань, пов'язаних із війною.

Ключова роль у розвитку корпоративної культури в установах належить керівництву, яке через виступи перед співробітниками, виклад власних поглядів до стратегій вирішення проблем, визначення корпоративної філософії, кодексів поведінки, визнання заслуг співробітників розвиває культуру взаємовідносин усередині організації, впливає на задоволеність членів колективу співпрацею, взаєморозуміння, згуртованість колективу, продуктивність праці.

Таким чином, значущим для розвитку соціально-психологічного клімату в органах управління у процесі реалізації функцій в період воєнного стану стають чинники мезорівня (корпоративна культура, взаємовідносини співробітників, стиль керівництва, система стимулювання, організаційно-управлінські умови праці).

Н. Щербак вважає, що корпоративну культуру проявлено в унікальній системі цінностей, переконань, що підтримуються всіма члена організації, яка обумовлена кінцевою метою діяльності органу управління, визначає поведінку, формальні, неформальні правила, норми діяльності, способи прийняття рішень співробітників, шляхи об'єднання колективу для досягнення спільних цілей. За допомогою корпоративної культури, на думку вченого, колектив органу управління здатний:

- забезпечити внутрішню цілісність команди, єдність співробітників;
- сформувати адаптаційні здібності органу управління до політичних, соціально-економічних умов, впливів зовнішнього середовища;
- розвинути мотивацію до саморозвитку, сприяти самореалізації кожного члена організації;
- створити дієздатні територіальні громади [5].

Серед основних принципів корпоративної культури Н. Щербак виокремлює:

- зміцнення корпоративного духу членів організації та відсутність бар'єрів у взаємовідносинах між керівництвом і підлеглими;
- заохочення прагнення службовців до самовдосконалення та дотримання членами організації норм ділової етики;
- підтримку позитивного іміджу установи, соціальну відповідальність тощо [5].

Розвиток окремих чинників соціально-психологічного клімату організації та удосконалення управлінської діяльності органів влади, в т.ч. через формування навичок роботи в умовах психологічних навантажень, що пов'язані із військовими діями на території України, є одним із надважливих завдань задля перемоги України у війні, розв'язаній рф.

Список використаних джерел

1. Базалійська Н. П. *Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Вісник Одеського національного університету. 2016. Т. 21, Вип. 2. С. 56–60.*
2. Кличковський С. О. *Соціально-психологічні особливості формування психологічного клімату на підприємстві у кризовий. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. 2020. 19 с.*
3. *Про Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квіт. 2014 року № 333. Офіц. вісн. України. 2014. № 30. С. 831.*
4. Сингаївська І. В. *Практичні рекомендації щодо профілактики конфліктів у колективі організації. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди». 2015. С. 193–199.*
5. Щербак Н. В. *Сучасні тенденції та виклики щодо формування корпоративної культури в умовах реформування державного управління. Науковий вісник. 2014. Вип. 13.*