

РОЛЬ ПСИХОЛОГА В ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И СОЦИАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ ЧАСТЯХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ УКРАИНЫ

Никоненко Ю.Н., Мишина К.В. студентки группы ПС-10-342, НУЦЗУ
НК – Гончарова Т.А. ст. викладач кафедри управління та організації діяльності в сфері цивільного захисту, НУЦЗУ

Организационная культура является новой областью знаний. В научное управление она выделилась из организационного поведения, которое изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации.

Основной целью организационного поведения является помощь людям в более продуктивном осуществлении своих обязанностей в организациях и получении от этого большего удовлетворения. Для этого требуется сформировать ценностные установки личности, организации, отношений, то есть выработать определенные нормы, правила, стандарты организационного поведения [2].

В современной управленческой науке понятие *организационная культура* определяется как:

- система ценностей, разделяемая сотрудниками компании (набор правил поведения, ритуалов, мифов);
- способ и средство создания и развития компании;
- особая технология управления.

Организационная культура есть всегда и везде, где существуют организации.

Основные составляющие организационной культуры[3]:

- организационный климат;
- ценностные ориентиры;
- стиль управления;
- ожидания и базовые предположения;
- личностные характеристики персонала;
- экономическая культура;
- постоянно воспроизводящиеся формы поведения персонала.

Ряд исследователей рассматривает культуру организации как производную двух составляющих:

- 1) допущений и предпочтений тех, кто ее создал;
- 2) опыта, привнесенного их последователями.

Факторы, влияющие на формирование организационной культуры[4]:

- индивидуальная автономность – степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в организации;
- структура – взаимодействие органов и лиц, действующих правил, прямого руководства и контроля;
- направление – степень формирования целей и перспектив деятельности организации;
- интеграция – степень, до которой части (субъекты) в рамках организации пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности;

- управленческое обеспечение – степень, относительно которой менеджеры обеспечивают четкие коммуникационные связи, помощь и поддержку своим подчиненным;
- поддержка – уровень помощи, оказываемой руководителями своим подчиненным;
- стимулирование – степень зависимости вознаграждения от результатов труда;
- идентифицированность – степень отождествления работников с организацией в целом;
- управление конфликтами – степень разрешаемости конфликтов;
- управление рисками – степень, до которой работники поощряются в инновациях и принятии на себя риска.

Особенностями профессиональной деятельности пожарных - спасателей является выполнение профессиональной задачи в необычных условиях, сопряженных с опасностью для жизни и здоровья; неблагоприятное воздействие физических и химических факторов: сильного задымления, высокой температуры, влажности, снижение концентрации кислорода в воздухе, выделение токсичных продуктов горения, сильных шумов и т.д., высокая «цена» деятельности, принятых решений, повышенная ответственность за спасение людей, материальных ценностей, локализацию и ликвидацию чрезвычайной ситуации, дефицит времени на переработку информации, поступающей при принятии решения и выполнении необходимых действий; сложная динамика изменений функциональных состояний, высокий уровень нервно-психического напряжения, повышенные физические нагрузки, работа в индивидуальных средствах защиты органов дыхания и кожи, которые ограничивают обзор, движения и взаимодействие друг с другом в составе пожарного расчета, возможность возникновения паники, суеты, которые создаются как пострадавшими, так и посторонними людьми; динамическая смена обстановки, возникновения аварийных ситуаций, угроза взрыва и разрушения конструкций горящих объектов и т.д. Схематически можно изобразить один из компонентов культуры организации аварийно-спасательных служб таким образом.



В культуре организации аварийно- спасательных служб важным моментом является

установление устойчивого социального и психологического климата в коллективе и , прежде всего, адаптация работников к профессии. В механизме адаптации пожарных - спасателей к своим профессиональным обязанностям и всей специфике этой трудовой деятельности важное значение имеют психологические факторы , например , такие как тревожность и психическое утомляемость. Более того , полученные данные еще раз убеждают в том , что успешность профессиональной деятельности пожарных - спасателей определяется и зависит от взаимного общения и соотношения как личных так и профессиональных факторов.

Исследование мотивационной сферы пожарных - спасателей позволило выявить статистически достоверные различия выраженности некоторых мотивационных компонентов в зависимости от уровня успешности профессиональной деятельности . Анализ профессиональной мотивации (мотивов , целей профессиональной деятельности , способов и условий их реализации) раскрывает содержательные и количественные различия мотивационной сферы у специалистов с разным уровнем профессиональной успешности . Основные различия обнаружены в степени выраженности мотивов и цели « достижения профессионального успеха » , «обеспечение безопасности » , « личностного » и «профессионального совершенствования » .

На примере одной из аварийно-спасательных частей ГСЧС в Запорожской области Украины были проанализированы факторы , влияющие на психологический и социальный климат в коллективе с целью построения более эффективной модели организационной культуры в данной части. К анализируемым группам факторов были отнесены такие, что:

- являются мотивом в выборе профессии;
- снижают эффективность работы;
- способствуют продвижению по службе;
- формируют межличностные отношения;
- устанавливают отношения руководства с подчиненными;
- увеличивали бы результативность (работать было бы лучше).

Среди основных факторов, что влияют на мотивацию выбора профессии в ГСЧС сотрудниками были определены следующие: сознательный самостоятельный выбор (80%), уважение к представителям ГСЧС (33,3%), стремлению получать возможность пользования льготами (33,3%), стремления получать сравнительно высокую заработную плату (26,7%), семейные традиции (26,7 %).

Относительно перспектив служебного роста, то они чаще всего связаны с переводом на другую должность(46,7%), увеличением должностного оклада (33,3%), досрочным присвоением специального звания (13,3%), переводом к другому подразделению с лучшими условиями работы(6,67%). □

Среди негативных факторов, которые снижают эффективность профессиональной деятельности и могут стать причиной к увольнению из ГСЧС есть размеры заработной платы (66,7%), отсутствие перспективы получения жилья (40%), условия работы и организация труда (33,3%), невозможность удовлетворить свои культурные запросы(13,3%), плохие возможности продвижения по службе (6,67%).

Для межличностных взаимоотношений в коллективе характерный средний уровень сотрудничества (60%), отсутствие конфликтности (40%), низкий уровень или отсутствие безразличия (40%), борьба за влияние отсутствует (33,3%), существует средний уровень конкуренции (46,7%).

Сотрудники подразделения указывают на наличие позитивных отношений между подчиненными и непосредственным руководством, которые проявляются во взаимном уважении, понимании и доверии(80%), и низкой степенью (6,67%) напряженности и безразличия.

Изучая факторы, которые могли улучшить состояние службы в подразделении, сотрудники указывают на необходимость: увеличение размера заработной платы - 66,7%, улучшение материально-технического обеспечения – (80%), сокращение или полное исключение случаев привлечения к выполнению заданий не предусмотренных функциональными обязанностями (26,7%), увеличение штата работников – (73,3%), улучшение условий труда – (33,3%), решение бытовых проблем – (20%), своевременного выплачивания заработной платы – (6,67%), добросовестного выполнения всеми сотрудниками своих служебных обязанностей – (40%), получение лучшей специальной подготовки – (20%), уменьшение нагрузки – (6,67%).

По мнению сотрудников конфликты, которые случаются в подразделении, чаще всего связаны с : низким уровнем заработной платы (53,3%), недостаточной укомплектованностью подразделения (66,7%), плохими условиями труда (6,67%),

непропорциональным распределением обязанностей между сотрудниками (6,67%), перегрузкой сотрудников служебными заданиями (20%), низким культурным уровнем работников (6,67%).

Профессиональная деятельность сотрудников Государственной службы чрезвычайных ситуаций Украины протекает в экстремальных условиях и характеризуется влиянием значительного числа стрессогенных факторов. Это выдвигает повышенные требования к психологическим качествам личности их уровня профессионализма и установлению здорового социальнопсихологического климата в аварийно-спасательной части. В наше время в ДСНС Украины активно развивается психологическая служба, к структуре которой входят Центр экстренной психологической помощи и его региональные филиалы, подразделения (отделы, отделения, лаборатории, группы) психологического обеспечения учреждений ДСНС Украины. Одним из важных заданий, которые решают практические психологи ДСНС Украины, является психологическое обеспечение профессиональной подготовки курсантов (слушателей) вузов ДСНС Украины, а также спасателей которые работают непосредственно на практике, что требует обоснования и совершенствования концептуального и организационно-методического аппарата этой важной части психологической работы психолога в структурах ГСЧС Украины.

В данном случае важную роль играет то, что культура в аварийно-спасательных частях рассматривается как целостное, многоуровневое и многокомпонентное образование, которое определяет современное мировоззрение и социальную позицию личности в условиях чрезвычайных ситуаций. Для нормального психологического самочувствия сотрудника ГСЧС нужен здоровый социально - психологический климат в части. Для этого работа психолога должна быть направлена на:

- Активное распространение гуманистических ценностей в коллективе;
- Повышение уровня психологической культуры исполнительского состава;
- Ориентация своей профессиональной деятельности на защиту прав и достоинства каждой личности, в том числе права на уважение, достойное существование, развитие и психологическую безопасность;

- Реализация главной цели психологической службы - психическое здоровье всех членов коллектива;
- Создание благоприятного психологического микроклимата в аварийно-спасательных частях, что определяется организацией оптимального общения;
- Ранняя профилактика и своевременная коррекция недостатков и отклонений в психическом, психофизическом и личностном развитии членов коллектива.

Список литературы

1. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский. - М.: Гардарика, 2006. - 528 с.
2. Глухов В.В. Основы менеджмента / В.В. Глухов. - СПб.: «Специальная литература», 2005. - 328 с.
3. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала: Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы. - М.: МНИИП, 1996. - 752 с.
4. Горожанкина М.Е. Социальный капитал: полет экономический аспект [Текст] / М.Е. Горожанкин; Донецк: ДОНГУЕТ им. М. Туган-Барановского, 2006. - 289 с.
5. Гошко А., Дмитренко Г. Формирование Украинской модели менеджмента // Персонал. - 2007. - № 5. - С. 3-17.
6. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л.. Дафте. - СПб.: Издательство «Питер», 2006. - 832 с.
7. Денисов В., Назарьева Н., Власова Н. Роль организационной культуры в обеспечении конкурентоспособности предприятия на внешнем рынке // Вестник Тернопольской академии народного хозяйства. - М.: «Экономическая мысль». - 2006. - С. 16-17.
8. Жулинский М. Украина: перспективы либеральной демократии // Зеркало недели. - 22 сентября, 2005.
9. Зайцев, Л.А. Соколова М. И. Организационное поведение: Учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М.: Экономист, 2006. - 665 с.
10. Зайчикова Т. В. Особенности проявления и детерминанты синдрома "профессионального выгорания" у педагогов // Актуальные проблемы психологии. Том

- И.: Социальная психология. Психология управления. Организационная психология: Сб. научных трудов Института психологии им. Г. С. Костюка АПН Украины / Под ред. Максименко С. Д., Карамушки Л. М. - К.: Миллениум, 2003. - Ч.9. - 156 с. - С. 103 - 108.
11. Каганец И. Украинская модель менеджмента // Персонал. - 2009. - № 3. - С. 38-47.
12. Камерон, К. Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. - СПб: Изд-во «Питер», 2001. - 320 с.
13. Карамушка Л. М. Исследование актуальных проблем психологии управления и организационной психологии в период трансформационных процессов в Украине (К 10-летию лаборатории психологии управления) // Актуальные проблемы психологии. Том И.: Социальная психология. Психология управления. Организационная психология: Сб. научных трудов Института психологии им. Г. С. Костюка АПН Украины / Под ред. Максименко С. Д., Карамушки Л. М. - К.: Миллениум, 2003. - Ч. 9. - 156 с. - С. 91 - 100.
14. Коротков Э. М. Организационное поведение: Учеб. Пособие / Под ред. Короткова Е. Н. - М.: Тюмень, 2002. - 320 с.
15. Орлова Э. А. Введение в социальную и культурную антропологию. - М.: Изд-во МГИК, 1994. - 346 с.
16. Оучи В. Теория "Z". Методы организации производства. Японский и американский подходы: Пер. с англ. - М.: Экономика, 1984. - 183 с.
17. Палеха Ю. Ключи к успеху, или организационная и управленческая культура / Ю.И. Палечи. - М.: Изд-во Европ. ун-та финансов, информ. систем, менеджм. и бизнеса. - 2007. - 211 с.
18. Паньковець В. Л. Проблема профессионального стресса менеджеров образовательных организаций // Актуальные проблемы психологии. Том И.: Социальная психология. Психология управления. Организационная психология: Сб. научных трудов Института психологии им. Г. С. Костюка АПН Украины / Под ред. Максименко С. Д., Карамушки Л. М. - К.: Миллениум, 2003. - Ч.9. - 156 с. - С. 126-130.
19. Румянцева З. П., Саломатин Н. А. Менеджмент организации: Учебное пособие / Под ред. З.П. Румянцевой и Н.А. Саломатина. - М.: Изд - во «Инфра-М», 2003. - 280 с.
20. Семенов Ю. Г. Организационная культура: управление и диагностика: Учебник для вузов / Ю. Г. Семенов. - М.: Институт экономики УрОРАН, 2004. - 180 с.

21. Серкис Ж.В. Организационная культура школы: методика диагностики // Актуальные проблемы психологии Т.1.: Социальная психология. Психология управления. Организационная психология. - М.: Ин-т психологии им. Г. С. Костюка АПН Украины. - 2001, выпуск 1. - С. 240-245.
22. Серкис Ж. В. Проблемы управления организационной культурой // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. Сб. научных трудов. Приложение к научному журналу «Персонал», № 1 (55) - К., 2000. - С. 190-192.
23. Сладкевич В.П., Чернявский А.Д. Современный менеджмент организаций: учеб. пособие для студ. высш. закл. / Межрегиональная академия управления персоналом. - К. МАУП, 2007. - 488 с.
24. Социология: Краткий энциклопедический словарь / Под ред. В.И. Воловича. - М.: Рус. Центр дух. культуры, 2006. - 736 с.
25. Туровец О.Г., Родионова В.Н. Теория организации / Под ред. О.Г. Туровец. - М.: Изд-во «ИНФРА-М», 2003. - 128 с.