

Грубі Т.В. **Практичні рекомендації щодо формування відданості організації в державних службовців** / Т.В.Грубі // Стан та перспективи розвитку педагогіки та психології в Україні та світі : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 4-5 вересня 2015 року). – К.: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2015. – С. 104-107.

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ В ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Грубі Т.В.

*канд. психол. наук, старший викладач кафедри психології освіти
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

Одним із важливих психологічних чинників забезпечення ефективної діяльності сучасних організацій виступає відданість персоналу організації. Проблема відданості організації є об'єктом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. В складних соціально-економічних та політичних умовах, характерних для сьогодення, особливої значущості набувають питання забезпечення відданості персоналу організацій та визначення практичних рекомендацій щодо формування відданості.

Формування відданості в державних службовців тісно пов'язане з управлінням персоналу та є невід'ємною частиною роботи, оскільки є важливою умовою не лише підвищення ефективності праці, але й зменшення плинності кадрів, зменшення абсентеїзму, тощо.

Успішний розвиток організації у великій мірі залежить від конкурентоздатності персоналу, яка в свою чергу досягається постійним підвищенням кваліфікації персоналу, проведенням заходів для зміцнення здоров'я працівників, удосконаленням систем мотивації, професійною орієнтацією персоналу. В умовах соціально-економічних змін, вагому роль у формуванні людського капіталу відіграють інвестиції організацій у свій персонал. Основні напрямки інвестування в людський капітал на рівні організації можна охарактеризувати такими заходами як: витрати на підбір

персоналу; тимчасова заміна працівника; витрати на переїзд, житло; створення індивідуальних умов праці; система додаткових пільг та компенсацій; система оплати праці; система преміювання та морального заохочення; кар'єрне зростання; соціальне забезпечення та соціальні гарантії; загальна освіта; витрати в період адаптації на робочому місці; професійне навчання та підвищення кваліфікації; перепідготовка працівників; міжнародний обмін та стажування; охорона праці; профілактичні заходи та діагностика; оплата лікування та відновлення здоров'я; добровільне медичне страхування за рахунок доходів (прибутку) підприємств; будівництво та утримання оздоровчих та фізкультурних центрів тощо [6].

Очевидний зв'язок між професійною діяльністю та здоров'ям людини, тому інвестиції в здоров'я є базою для людського капіталу. Фізичне та психічне здоров'я людини не менш значиме, ніж освіта та рівень професіоналізму. Воно створює умови для розвитку здібностей, знань, умінь і навичок, дозволяє повноцінно працювати. До інвестицій в здоров'я персоналу відносять витрати на охорону праці, витрати на профілактичні заходи, діагностику, витрати на оплату лікування та реабілітацію працівників, витрати на будівництво оздоровчих та фізкультурних центрів, добровільне медичне страхування за рахунок прибутку (доходів) підприємств.

Крім того, мотивація персоналу організації є важливою складовою відданості персоналу. Виділяють наступні складові системи мотивації праці персоналу [6]: система оплати праці (основна, додаткова заробітна плата, компенсаційні та заохочувальні виплати); соціальні гарантії; надання пільг; участь працівників в управлінні організацією; участь працівників у розподілі прибутку, пропорційно їхньому трудовому внескові; ротація персоналу; регулювання робочого часу; поліпшення умов праці; особисте й публічне визнання; формування і розвиток моральних якостей особистості та морального клімату у колективі. Ефективною система мотивації праці персоналу стане лише у разі якнайповнішого охоплення нею персоналу організації та її індивідуалізації.

Відданість персоналу організації тісно пов'язана з психологічною атмосферою колективу. Адже чим сприятливіше клімат у колективі, чим комфортніше працівнику на робочому місці, тим більш високим буде спостерігатися у нього рівень відданості. Власне, психологічну атмосферу колективу визначає соціальна мета діяльності колективу, цінносно-орієнтаційна єдність групи, почуття колективної й особистої відповідальності, взаємозалежності членів групи, що ведуть до сполучення особистих інтересів із суспільними.

Психологічний клімат у колективі - найменш витратна, але при цьому найскладніша частина системи мотивації. Привітна атмосфера, взаємна підтримка, правильне ставлення до помилок і успіхів, почуття єдності - це неповний перелік показників колективу. Це не можна купити або "пошвидкому" побудувати за допомогою корпоративних тренінгів; будь-який ефект буде короточасним, якщо певні цінності не підтримуються на рівні компанії, не є частиною корпоративної культури [1; 3].

Отже, керівнику необхідно приділяти увагу завданням, які дозволять поліпшити психологічний клімат колективу: розробка місії та цінностей компанії; формування корпоративних правил, корпоративної культури; повага до співробітників компанії, як обов'язкова складова успіху; проведення командотворчих тренінгів; проведення свят та неформальних зустрічей між співробітниками [5].

Крім того, багато в цьому питанні залежить від керівника – стилю його керівництва, а також характеру та ступеню його лідерства в групі [2; 7]. Вірність цілям та місії підприємства, готовність підпорядкувати їм власні цілі, відданість інтересам та цінностям фірми, готовність залишитися працівником підприємства навіть тоді, коли це не вигідно – все це складові прихильності персоналу до підприємства [3].

Прихильність до організації визначається як власна особливість кожної людини. Тому організація повинна розвивати і підсилювати цю прихильність за допомогою ряду прийомів, найбільш раціональними з яких є встановлення

заробітної плати працівникам у відповідності до результатів діяльності підприємства; введення гнучкої системи додаткового стимулювання працівників і соціальних доплат, які враховують їх індивідуальні потреби (довгострокові кредити; можливість підвищення рівня освіти; пільговий режим роботи) [4].

Працівники по бажанню можуть вибрати види додаткового стимулювання і у відповідності зі своїми запитамі поновлювати їх. На нашу думку, цей напрямок інвестування є комплексним, оскільки включає в себе деякі складові вже зазначених напрямків інвестування в персонал підприємства. Прихильність (відданість) до підприємства дає ефект, який є найбільш віддаленим, до того ж на практиці майже не можливо оцінити співвідношення вкладених інвестицій і отриманого результату [6]. Таким чином, підприємствам належить вагомий роль у формуванні і ефективному використанні людського капіталу за для успішної діяльності та розвитку підприємств і всієї економіки країни.

Висновки

Аналіз наукової літератури, присвяченої тематиці відданості організації, дозволяє дійти висновку, що на сьогоднішній день існує чимало напрямків формування відданості персоналу, однак немає єдиної концепції. Дане теоретичне дослідження розкриває перспективи для подальшого вивчення та структурування власної моделі формування відданості персоналу організації.

Список використаних джерел

1. Андреева І.А. Стратегії формування відданості організації у персоналу банківських структур / І.А. Андреева // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук, праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. - К. : А.С.К., 2009. - Ч. 23. - С. 64-70.
2. Груби Т.В. Исследование особенностей преданности персонала организации у госслужащих / Т.В. Груби // Актуальные проблемы специальной психологии и коррекционной педагогики : теория и практика : сборник научных трудов IX Международной научно-образовательной конференции. 23 апреля 2015 г.

/ под ред. А. И. Ахметзяновой. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2015. – Вып. 9. – С. 197-203.

3. Грубі Т.В. Формування відданості персоналу організації / Грубі Т.В.// Педагогіка і психологія : напрямки та тенденції розвитку в Україні та світі : Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції: (17-18 квітня 2015 р., м. Одеса). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2015. – С. 23-26.
4. Ван Дик Р. Преданность и идентификация с организацией ; [пер. с нем.] / Р. ван Дик. - Х. : Гуманит. центр, 2006. - 142 с.
5. Доминяк В.И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка / В.И. Доминяк. - СПб. : Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та, 2000.-67 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. - К. : Міленіум, 2003. - 344 с.
7. Охотницька К.Ю. Розуміння персоналом державної служби зайнятості сутності відданості організації та основних умов її формування / К.Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К., 2008. – Т.1 – Ч.35 – С. 70-73.

Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти (Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка м.Кам'янець-Подільський, Україна)

+380679823502, tamara-grubi@mail.ru