

яке задовольняє потреби та інтереси обох сторін, інколи поступають своїми інтересами, щоб задовольнити інтереси інших.

У групі наших досліджуваних дівчата вдаються більше до такого стилю поведінки як суперництво. Це говорить про те, що дівчата активніші і вважають за краще йти до вирішення конфлікту своїм власним шляхом, прагнуть в першу чергу задовольнити власні інтереси на протигагу інтересам інших, вимушуючи інших людей ухвалювати їх рішення проблеми.

На вибір стилю поведінки працівників у конфліктній ситуації впливають такі якості як непоступливість, помітливність, негативна агресія. Також велике значення має оточуюче середовище, в якому знаходиться опонент, вплив людей, з якими він спілкується, адекватне чи неадекватне сприймання їх, соціально-психологічний клімат в колективі тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. Х., 1998. – 289 с.
3. Ващенко И.В., Гиренко С.П., Хамалян Р.А., Антонова А.Г.. Общая конфликтология. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. / Под общ. ред. И.В. Ващенко, С.П. Гиренко. – Харьков: «Оригинал», 2001.

УДК 159.98

Сергієнко Ю.В., магістр соціально-психологічного факультету УЦЗУ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ В СТРУКТУРІ МНС УКРАЇНИ

Представлено результати дослідження і виявлення соціально-психологічних факторів плинності кадрів у структурі МНС.

Ключові слова: плинність кадрів, причини, мотив, фактори.

Актуальність проблеми. У світлі суспільних відносин, що змінилися, особливо актуальною стала проблема плинності кадрів.

У міністерстві надзвичайних ситуацій України проблема плинності кадрів набула більшої актуальності, тому що, за статистикою йде неукomплектованість кадрів.

Ефективність роботи того або іншого підрозділу МНС прямо залежить від рівня плинності кадрів у цьому підрозділі: від того, скільки в підрозділі досвідчених працівників, як часто змінюється керівний склад різного рівня, як керівники управляють плинністю й професійною мотивацією працівників.

Висока плинність кадрів у підрозділі може послабити його, вплинути негативно на морально - психологічну атмосферу колективу, що неминуче приведе до зниження здатності його працівників повноцінно виконувати свої службові обов'язки по охороні суспільства.

У роботі була зроблена спроба з'ясувати, наскільки значимі психологічні аспекти плинності кадрів у МНС і якою мірою вони впливають на рішення працівника про звільнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Плинність кадрів є досить актуальною темою в будь-який час. Дану тему розглядали такі відомі психологи та соціологи, як Ядов В.А., Кисель А.А., Панюков В.С., Подмарков В.Г., Курман М.В., Вершиніна Т.Н. та інші.

У цілому поняття «плинність кадрів» розкривається як сукупність звільнень працівників за власним бажанням, а також за прогули й інші порушення трудової дисципліни. У плинності як об'єкті соціального пізнання можна виділити наступні структурні складові: причини, фактори, мотиви. Під причинами розуміється комплекс об'єктивних і суб'єктивних умов, взаємодія яких породжує даний соціальний процес; під факторами - умови, які самі по собі не породжують даний процес, але, діючи на нього в тім або іншому напрямку, обумовлюють його певний кількісний рівень. Мотиви формуються як відбиття у свідомості людей процесу задоволення різнобічних потреб, що постійно змінюються й розвиваються.

Метою дослідження стало вивчення виявлення соціально-психологічних факторів, які детермінують плинність кадрів в МНС.

Виклад основного матеріалу. Для визначення соціально-психологічних факторів, що впливають на плинність кадрів в структурі МНС нами було розроблено анкету, де досліджувані повинні були вказати на найбільш розширені, на їх думку, причини плинності кадрів в МНС. Для цього було проведене дослідження факультету підвищення кваліфікації УЦЗУ, де взяло участь 52 чоловіки, з яких

15 чоловік - психологи, 25 - інспектори, 12 - дізнавачі. Середній вік 1 групи (психологи) - 32 роки, середній стаж роботи в структурі МНС - 6 років, у групі 4 жінки й 11 чоловіків. В 2 групі (інспектори) 1 жінка й 24 чоловіки, середній вік - 32 роки, а середній стаж роботи групи в структурі МНС - 7 років. Третя група (дізнавачі) складалася із чоловіків, середній вік яких становить 29 років, а стаж роботи у структурі МНС - 5 років.

Отримані дані були нами систематизовані й узагальнені. Було підраховано, скільки разів згадується кожна причина й мотив звільнення. На першому місці в ієрархії причин і мотивів плинності кадрів - незадовільний рівень зарплати й економічного стимулювання.

Необхідно відзначити, що серед причин і мотивів плинності кадрів у трьох групах найчастіше зустрічаються такі:

- невизначеність посадового росту;
- соціальна незахищеність працівника;
- відчуття невідповідності тим часом, що повинен, що хотів би, і що реально робиш;
- невизначеність посадового росту;
- незадовільні відносини з начальством, колегами й підлеглими;

Таким чином, необхідно відзначити, що працівники поряд із причинами й мотивами плинності кадрів, пов'язаними з матеріальною стороною трудової діяльності й прагненням до посадового росту, часто відзначають такі причини й мотиви, як «несприятливий морально-психологічний клімат у колективі», «незадовільні стосунки з начальством, колегами й підлеглими».

Другий етап нашого дослідження містить дані методики Рокіча «Ціннісні орієнтації особистості» та їх порівняльний аналіз у групі, що вказала на бажання звільнитися (група 1) та не вказала такого (група 2).

Результати порівняння середніх значень показників значимості цінностей представлені в таблиці 1.

Порівняльний аналіз середніх значень показника цінності по кожному з понять показує, що рівень суб'єктивної значимості не мав достовірних розбіжностей стосовно цінностей «суспільне визнання», «продуктивне життя», «пізнання» і «щасливе сімейне життя».

Як свідчать результати, представлені в таблиці 1, спостерігаються достовірні розбіжності за цінностями «активне діяльне життя», «здоров'я», «цікава робота» ($P > 0,001$) У таких цінностях, як «матеріально

забезпечене життя», «наявність гарних і вірних друзів», «любов» теж спостерігаються достовірні розходження ($P > 0,05$). За цінністю «свобода» теж були виявлені достовірні розходження ($P > 0,01$)

Результати порівняння середніх значень показників доступності цінностей у двох групах представлені в таблиці 2.

Таблиця 1

Середні значення показників значимості цінностей груп (у балах)

Цінності	Група 1	Група 2	t	P
Активне діяльне життя	5,64±0,83	6,90±1,60	6	>0,001
Здоров'я	3,17±1,39	4,88±4,27	4,27	>0,001
Цікава робота	5,11±0,55	6,40±1,06	8,6	>0,001
Любов	3,7±1,11	4,40±1,60	2,18	>0,05
Матеріально забезпечене життя	4,94±0,83	4,34±1,87	2,5	>0,05
Наявність гарних і вірних друзів	5,76±1,11	5,09±2,13	2,41	>0,05
Суспільне визнання	7,82±0,55	7,65±1,33	1,13	-
Продуктивне життя	7,94±1,67	8,34±2,67	0,86	-
Свобода	7,82±0,83	7,06±1,33	3,61	>0,01
Щасливе сімейне життя	4,82±0,84	4,43±2,13	1,25	-
Пізнання	9,23±1,39	8,68±3,47	1,37	-

Таблиця 2

Середні значення показників доступності цінностей груп (у балах)

Цінності	Група 1	Група 2	t	P
Активне діяльне життя	6,35±0,5	6,43±1,8	0,63	-
Здоров'я	4,11±1,3	4,25±2,1	0,56	-
Цікава робота	5,82±0,5	5,06±1,3	10,8	>0,001
Любов	3,29±1,1	4,46±1,6	8,01	>0,001
Матеріально забезпечене життя	7,23±0,8	6,62±1,3	6,56	>0,001
Наявність гарних і вірних друзів	4,52±0,83	5±1,87	3,22	>0,01
Суспільне визнання	6,70±0,55	6,78±1,6	0,83	-
Продуктивне життя	7,64±1,39	7,31±1,87	1,51	-
Свобода	7,29±0,55	7,28±1,33	0,14	-
Щасливе сімейне життя	3,58±1,39	4,81±2,40	4,31	>0,001
Пізнання	9,05±1,39	7,87±2,13	4,80	>0,001

Порівняльний аналіз середніх значень показника цінності по кожному з понять показує, що рівень доступності не мав достовірних розбіжностей стосовно цінностей «активне діяльне життя», «здоров'я», «суспільне визнання», «продуктивне життя», «пізнання» і «свобода».

Як свідчать результати, представлені в таблиці 2, спостерігаються достовірні розбіжності у цінностях «цікава робота», «любов», «матеріально забезпечене життя», «щасливе сімейне життя», «пізнання» ($P > 0,001$) У цінності «наявність гарних і вірних друзів» теж спостерігаються достовірні розходження ($P > 0,01$).

Таким чином, після проведення нашого дослідження ми прийшли до таких **висновків**:

1. Проаналізувавши літературу з даної теми, ми виявили фактори, що вказують впливають на процеси плинності кадрів. А саме це ціннісні орієнтації, психологічний клімат у колективі та адаптація.

Мотиви плинності кадрів можна розподілити на кілька груп: професійно - кваліфікаційні, організація й умови праці, особистісні, рівень задоволення матеріальними благами, відносини в колективі, інші.

2. У ході дослідження були виявлені наступні причини плинності кадрів робітників МНС:

- невизначеність посадового росту;
- несприятливий морально-психологічний клімат у колективі;
- незадовільні відносини з начальством, колегами й підлеглими;
- сильна завантаженість роботою;
- невизначеність службових завдань і обов'язків;
- недостатній рівень зарплати й економічного стимулювання;
- соціальна незахищеність працівника;
- недостатній рівень зворотної інформації від керівників про оцінку результатів праці;
- відчуття невідповідності тим часом, що повинен, що хотів би, і що реально робиш;
- недостатній рівень повноважень у прийнятті рішень.

Як бачимо, майже 80% із них мають соціально-психологічний характер.

3. Отримані дані вказують на достовірні розбіжності у значенні цінностей «активне діяльне життя», «здоров'я», «цікава робота»,

«матеріально забезпечене життя», «наявність гарних і вірних друзів», «любов», «свобода» у житті працівників, що вказали на бажання звільнитися, та ні.

Це можна пояснити тим, що працівники МНС, які не виявили бажання звільнитися, не приділяють особливої уваги даним цінностям у житті як значимим (можливо тому, що змирилися зі складністю умов роботи, у яких дані цінності мало реалізуються), а працівники МНС, що виявили бажання звільнитися, - приділяють особливу увагу їм (можливо тому, що хочуть реалізувати дані цінності, а в даних умовах не можуть).

4. Отримані дані вказують на достовірні розбіжності у доступності цінностей «цікава робота», «любов», «матеріально забезпечене життя», «щасливе сімейне життя», «пізнання», «наявність гарних і вірних друзів» при порівнянні двох груп робітників.

Це можна пояснити тим, що у працівників МНС, які не виявили бажання звільнитися й виявили різні вимоги до реалізації своїх потреб. Ті працівники, які хочуть звільнитися, незадоволені всіма своїми досягненнями, тому коли оцінювали ступінь доступності цінностей, вони більш категорично ставилися до цього, ніж ті люди, які не виявили бажання звільнитися. Вони бачать свої досягнення і їх це влаштовує. Так само важливу роль тут могла відіграти різниця у віці й стажі роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Беляева А.М., Лапшин В.О. Ценности социальных групп и кризис общества: Монографія. - М.: МГУ, 1991. – 387 с.
2. Кирхлер Е. Мотивация в организациях: Монографія. - М.: Наука, 2003. – 140 с.
3. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие. – Самара:БАХРАХ-М, 2003. – 670 с.
4. Определение ценностных ориентаций//Менеджер по персоналу. - 2006. - № 3. – с. 60-64.