

ПРАЦЯ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ КОЛЕКТИВУ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В статті подані результати дослідження направлені на визначення питань що стосуються праці громадських організацій. Запропоновано рекомендації місцевій владі стосовно введення курсів з основ громадських організацій. Врахована оцінка студентів та їх рекомендації.

Ключові слова: соціологія, праця, громадська організація.

Abstract

The article presents the results of research aimed at identification of issues relating to the work of the ngos. It was proposed the recommendations related with hold the courses of fundamentals of ngos. Counts grade students and their recommendations.

Keywords: sociology, work, public organization.

Внутрішня комунікація, командний дух, традиції та звичаї, цінності, формальні і неформальні відносини – назвемо це все культурою, яка мала би забезпечувати гармонію та комфорт перебування людини на робочому місці та злагодженість роботи всієї структури. У розвиненому світі цим речам приділяють досить багато уваги, особливо у сфері бізнесу. А якщо робоче місце – це громадська організація?

Звісно, сюди людина приходять працювати заради втілення певної високої ідеї, яка особисто їй дуже близька. Але чи завжди у колективі односторонній панує дух, атмосфера, при якій хочеться повертатися на своє місце з радістю? Чи достатньо підтримувати місію громадської організації, аби в ній залишатися?

У Західному світі ідея про те, що для більшої ефективності праці у колективі має панувати творча, привітна, емоційно-комфортна атмосфера є досить поширеною. Цю думку також майже в один голос підтримують більшість громадських діячів, до яких ми звернулися за коментарями. Утім, можна припустити, що чимало громадських організацій не можуть уникнути проблем із побудовою системи внутрішньої організаційної культури. Причин на те може бути чимало. Зокрема, більшість донорів ігнорують потреби тимбилдингу та розвитку внутрішніх комунікацій. Першочерговими завданнями конкурсних заявок, стоять вирішення конкретних насущних проблем. І це зрозуміло. Натомість, наслідками низької уваги до питань створення та плекання внутрішньої організаційної культури, яка має охоплювати формальні та неформальні стосунки, можуть стати низька довіра всередині організації, низька залученість “рядових” працівників до прийняття рішень, слабка мотивованість, і навіть плінність кадрів. Ми розпитали у досвідчених громадських діячів про потреби та проблеми культури всередині громадських організацій. Звичайно, ця тема має чимало аспектів, але ми спробували зачепити деякі, можливо, особливо актуальні.

Внутрішньоорганізаційна культура: чи це важливо?

“Відмінністю роботи в громадській організації від бізнесу чи інших сфер є те, що для співробітників та співробітниць важливим стимулом є нематеріальне. Спільність цінностей та усвідомлення, що працюєш в колі односторонній, – це те, на чому тримається громадянське суспільство в Україні”, – переконаний Назарій Боярський, координатор освітніх програм Центру Громадянських Свобод.

“Громадська та благодійна діяльність – це не та сфера, де можна не любити свою роботу та свій колектив. Ніякі фінансові стимули не можуть змусити людину горіти бажанням подолати ту чи іншу соціальну проблему.... Лише внутрішня мотивація, яка в тому числі залежить від команди, з якою ти працюєш”, – переконаний PR-менеджер Київського відділення ВБО “Мережа людей, що живуть з ВІЛ” Олександр Равчев.

Цієї ж думки дотримується й громадська діячка Альона Герус: “Не має значення, де ти працюєш – в бізнесі чи в третьому секторі, емоційна атмосфера є одним із основних стимулів продуктивної, ефективної та самовідданої роботи. Часто можна спостерігати: коли людина не задоволена трудовим колективом, відносинами із керівником, рівень її продуктивності падає. Або коли в повітрі витає нотка недовіри один до одного – ефективну командну роботу, не використовуючи силу керівника, побудувати практично неможливо. Тому відчуття, що ти свій серед своїх, обов’язково принесе свої позитивні плоди”.

Таким чином існує проблемна ситуація, яка полягає в протиріччі між тим, чи дійсно творча, привітна, емоційно-комфортна атмосфера в громадській організації забезпечує більшу ефективність праці у колективі.

Пошук соціологічних досліджень для даної проблеми було здійснено у таких професійних соціологічних організаціях: група «Рейтинг»; інститут соціології НАНУ; Київський міжнародний інститут соціальних досліджень імені О. Яременка; центр «Разумкова»; центр «Соціальний моніторинг»; GFK Ukraine. За результатами пошуку схожих соціологічних досліджень у даних соціологічних організаціях виявлено не було.

Об'єктом даного соціологічного дослідження є студенти спеціальності «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» факультету комп'ютерних систем та автоматики Вінницького національного технічного університету. Об'єкт складається з 30 осіб з яких 29 чоловічої статі та 1 – жіночої, віком від 19 до 21.

Предметом соціологічного дослідження є ставлення студентської молоді до праці громадських організацій колективу.

Метою даного соціологічного дослідження є з'ясувати, як ставляться представники студентської молоді ВНТУ до праці громадських організацій колективу та на основі отриманих результатів розробити практичні рекомендації щодо можливих шляхів вирішення проблеми.

В квітні 2017 року на території ВНТУ було проведено опитування студентів 3 курсу факультету комп'ютерних систем та автоматики, спеціальності: «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», м. Вінниця у кількості 30 осіб.

В ході даного соціологічного дослідження були отримані такі результати:

На питання «Наскільки добре Ви розумієте що таке громадська організація і для чого вона призначена» переважна більшість опитаних (14 чоловік) відповіли, що мають загальні уявлення, третина (11 чоловік) відповіла, що не мають уявлення про суть питання і менша частина (5 чоловік) відповіли, що повністю розуміють всю суть питання. Це свідчить про те, що більшість людей про низький рівень розвитку сучасної молоді.

На питання «Наскільки проблеми праці громадських організацій колективу актуальні для Вас на даний момент?» більшість опитаних (11 чоловік) відповіла, що не актуальні взагалі, четверта частина опитаних (7 людей) відповіли, що актуальна, але майже непомітна на фоні інших питань, п'ята частина (6 чоловік) відповіли, що важко сказати актуальна чи ні, менша частина (5 чоловік) відповіли, що актуальна, проте займає не перше місце та одна особа відповіла, що найбільш актуальна на даний момент. Це свідчить про те, що сучасна молодь не цікавиться розвитком суспільства.

На питання «Як Ви відноситеся до громадських організацій?» більша частина опитаних (11 чоловік) затрудняються відповісти на запитання, третя частина (9 чоловік) відносяться позитивно, п'ята частина опитаних (7 чоловік) не знають, що це таке і десята частина (3 чоловіка) негативно відносяться. Це свідчить в основному про байдужість більшості населення до проблем суспільства.

На питання «Чи достатньо підтримувати місію громадської організації, аби в ній залишатися?» більшість (11 чоловік) відповіли Так, третя частина (9 чоловік) відповіли Скоріше ні, менша частина (4 чоловіка) відповіла Скоріше так, та 10 частина відповіли Ні та Важко сказати. Це свідчить про те, що для того, щоб залишатись в громадській організації не достатньо виконувати свої обов'язки.

На питання «Внутрішня комунікація, командний дух, традиції та звичаї, цінності, формальні і неформальні відносини – назвемо це все культурою. Чи забезпечує культура гармонію та комфорт перебування людини на робочому місці та злагодженість роботи всієї структури?» більша частина (12 чоловік) відповіли Так, четверта частина (8 чоловік) відповіли Скоріше так, дев'ята частина (4 чоловіки) відповіли Важко сказати і Ні, менша частина (2 чоловіка) відповіли ні. Це свідчить про те, що культура дійсно відіграє важливу роль у громадській організації.

На питання «Внутрішньо-організаційна культура: чи це важливо» більшість опитуваних (10 чоловік) відповіли Так, трохи менша частина (9 чоловік) відповіли Скоріше так, дев'ята частина (4 чоловіка) відповіли Важко сказати і Скоріше ні, десята частина (3 чоловіка) відповіли Ні. Це свідчить про те, що внутрішньо-організаційна культура відіграє значну роль у житті організації.

На питання «Яку роль відіграє внутрішньо-організаційна культура у Вашій організації (університеті)?» більшість опитуваних (12 чоловік) відповіли Важливу, третина (10 чоловік) відповіли Не звертаю на це уваги, дев'ята частина (4 чоловіка) відповіли Не впливає на роботу організації та Відсутність негативно впливає на ефективність роботи. Це свідчить про те, підтримують поняття внутрішньо-організаційна культура у своїй організації.

На питання «Фінансові стимули проти внутрішньої мотивації: що змушує людину горіти бажанням подолати ту чи іншу соціальну проблему?» більшість (13 чоловік) відповіли Внутрішня мотивація, трохи менше (12 чоловік) затруднились у відповіді, шоста частина (5 чоловік) відповіли Фінансові стимули. Це свідчить про те, що основна маса людей працюють через те, що це їм подобається а не через матеріальні заохочення. В цьому прослідковується рівень забезпеченості суспільства.

На питання «Виберіть, що на Вашу думку є головним мотиватором в громадській організації» більшість (12 чоловік) відповіли, що Внутрішня мотивація, шоста частина (5 чоловік) підтримала гроші та внутрішню культуру, десята частина (3 чоловіка) підтримали бажання працювати та бажання ділитись своєю роботою, 15 частина (2 чоловіка) відповіли Відносини з керівником. Це свідчить про те, що попереднє запитання підтвердилось. Дійсно, більшість людей віддають перевагу внутрішній мотивації та культурі.

На питання «Чи користуєтесь Ви послугами громадських організацій університету?» більшість опитуваних (14 осіб) відповіли Захист прав, п'ята частина (5 чоловік) відповіли Матеріальна допомога, шоста частина (5 чоловік) Допомога на оздоровлення, сьома частина (4 чоловіки) Путівки на екскурсію. Це свідчить про те, що більшість людей знають лише загально спеціалізовані громадські організації.

На питання «Чи є Ви членом якоїсь громадської організації?» більшість (23 чоловіки) відповіли Ні, менша частина (7 чоловік) відповіли Ні. Це свідчить про те, що сучасна молодь нехтує своїм правами та можливостями.

На питання «Вкажіть ваш вік (повних років)» більшість чоловік (19) відповіли 19, менша частина (11) відповіли 20. Оскільки різниця у віці невелика, тому це не сильно впливає на результати опитування.

На питання «Місце проживання» більшість (17 чоловік) відповіли Село, четверта частина (7 чоловік) відповіли Місто та 6 чоловік відповіли Селище міського типу.

Таблиця двовимірного розподілу ознак показала, що більшість людей, які мешкають у селі або селищі міського типу нейтрально ставляться до громадських організацій, тобто, не розуміють загального призначення, чи це добре чи це погано. Це пояснюється майже відсутністю таких утворень у подібних поселеннях.

Враховуючи викладене вище можна констатувати те, що гіпотеза дослідження підтвердилася. Дійсно значну частину опитуваних становили особи з села та селища міського типу. Одна з причин пояснена у попередньому абзаці. Інша причина – недостатня кількість громадських організацій. Ще однією причиною є відсутність ознайомлення з даною темою у школі чи університеті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Організаційна культура [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/18340719/menedzhment/organizatsiyuna_kultura (дата звернення 13.02.2017) - Назва з екрану.
2. Соціологія [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу. – Режим доступу: <http://manualsem.com/book/768-sociologiya/5-lekciya-2-metodologiya-i-metodika-sociologichnogo-doslidzhennya.html> (дата звернення 27.02.2017) - Назва з екрану.
3. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія [Текст] : навчальний посібник для практичних та семінарських занять / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
4. Слободянюк А. В. Проблеми адаптації студентської молоді у вищому навчальному закладі (за результатами соціологічного дослідження) [Текст] / А. В. Слободянюк // Гуманізм та освіта: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, м. Вінниця, 21-23 вересня 2004 р. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2004. – Т. 2. – С. 244-247.

Петричко Микола Володимирович - студент групи ІАВ-146, факультет комп'ютерних систем та автоматики, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Слободянюк Анатолій Володимирович, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри суспільно-політичних наук, науковий керівник лабораторії соціологічних досліджень Вінницького національного технічного університету.

Petrychko Mykola V. — Department of Computer Systems and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Slobodyanyuk Anatoly V. - PhD in Sociology, assistant professor of social and political sciences, scientific director of the laboratory of sociological researches Vinnytsia National Technical University.