

під час безпосередньої участі в антитерористичній операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх проведення».

3. Інформація Державної служби у справах ветеранів про відомчі комісії з питань розгляду матеріалів про визнання учасниками бойових дій з відкритого ресурсу URL: <http://dsvv.gov.ua/dostup-do-publichnoji-informatsiji/informatsiya-schodo-nadannya-statusu-uchasnykabojoyvyh-dij.html>.

4. Наказ Міністерства оборони України від 14.08.2008р. № 402 «Про затвердження Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України».

5. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. № 1317 «Питання медико-соціальної експертизи».

6. Постанова Кабінету Міністрів України від 08.09.2015 р. № 685 «Про затвердження Порядку надання статусу особи з інвалідністю внаслідок війни особам, які отримали інвалідність внаслідок поранення, контузії, каліцтва або захворювання, одержаних під час безпосередньої участі в антитерористичній операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх проведення».

7. Постанова Кабінету Міністрів України від 14.08.2019 р. «Про Єдиний державний реєстр ветеранів війни».

8. Закон України від 04.12.2019 р. № 329-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо надання статусу та соціальних гарантій окремим особам із числа учасників антитерористичної операції».

9. Наказ Міністерства соціальної політики України від 06.02.2015 р. № 114 «Про затвердження Порядку ведення Єдиного реєстру учасників антитерористичної операції».

10. Дослідження Міжнародної організації з міграції щодо аналізу чинного законодавства у сфері підтримки ветеранів та їхніх сімей (березень 2020 рік).

Казміренко Вячеслав Петрович,
професор кафедри психології факультету
психології Львівського державного
університету внутрішніх справ, доктор
психологічних наук, професор

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ЯК ЧИННИК ПРОТИДІІ КОРУПЦІЇ

Задоволеність працею можна вважати одним із критеріїв поведінки співробітника в організації з точки зору її ефективності – якщо ступінь задоволеності працею низький, то й діяльність в організації буде неефективною. Тут має місце пряма пропорційна

залежність: чим нижчий ступінь задоволеності працею, тим менш ефективна поведінка в організації та існує потенційна можливість формування у людини корисливої мотивації поведінки.

Задоволеність роботою співробітника в організації може виникнути тільки за умови відповідності характеристик самої роботи, умов праці та соціально-психологічної атмосфери в організації. Задоволеність працею – це комплекс позитивних почуттів і емоцій, що виникають у працівника в процесі роботи і при оцінці її результатів. Вона характеризується переважанням позитивного, конструктивного ставлення до роботи, яке проявляється в старанності, високому ступені відповідальності, прагненні зробити її якомога краще, дотриманні норм поведінки і вимог.

При визначенні задоволеності працею ключовими, узагальнюючими аспектами, з урахуванням впливу на мотиваційну сферу всіх зазначених чинників організаційного середовища, є матеріальна задоволеність і психологічний комфорт працівника.

Матеріальна задоволеність характеризує ступінь відповідності очікувань щодо оплати праці. Цей компонент задоволеності роботою формується в системі індивідуальної оцінки співробітником розміру заробітку, залежно від рівня домагань, шляхом порівняння його величини з зарплатою інших співробітників, в тому числі й в інших організаціях, а також шляхом зіставлення необхідних трудових зусиль і винагороди. Іншими словами, працівник задоволений зарплатою, якщо вона забезпечує придбання необхідних йому благ і якщо матеріальні винагороди сприймаються ним як справедливі. Для визначення цього компоненту необхідно оцінювати: рівень задоволеності розміром оплати праці (загальна задоволеність), співвідношенням її частин (базової заробітної плати і гнучких виплат), задоволеність порядком призначення і розміром преміальних виплат.

Психологічний комфорт залежить від того, як співробітник оцінює якість міжособистісних зв'язків, своє положення і соціально-психологічний статус в організації, зміст виконуваної ним роботи, можливості професійного розвитку та зростання, а також його ставлення до організації в цілому. Якщо працівник не відчуває негативних емоцій відносно колег, керівника, задоволений займаною посадою і оцінкою результатів своєї праці, отримує задоволення від своєї діяльності, позитивно ставиться до організації і реально уявляє своє майбутнє в ній, то можна стверджувати, що він знаходиться в стані психологічного комфорту.

Зрозуміло, в реальному житті час від часу виникають ситуації, які порушують такий стан, – це конфлікти різного рівня (внутрішньоособистісні, міжособистісні, міжгрупові), розбіжності, суперечності, труднощі виконання тих чи інших робочих завдань, відсутність навчання або перешкоджання його здійсненню. Якщо такі ситуації стають постійними і створюють напруженість в робочій обстановці, це призводить до формування сталого психологічного дискомфорту.

Для оцінки особистісної складової задоволеності працею використовуються такі критерії як рівень конфліктності в колективі, можливості підвищення статусу працівників (навчання, посадове просування). Разом із тим, психологічний комфорт як результат взаємодії чинників організаційного середовища і мотиваційної сфери співробітника залежить від того, яке місце в структурі цінностей працівника відводиться праці. Тому позитивний настрій на працю далеко не завжди пов'язаний, наприклад, із наявністю можливостей розвитку. Більш того, значна частина співробітників, як правило, пов'язує поняття психологічного комфорту зі стабільністю положення і наявністю гарантій (зайнятості, безпеки, заробітку).

Умови праці – важливий чинник задоволеності працею. Стан робочого оточення (робоче місце, обладнання, комунікації, зовнішні зв'язки), доступність ресурсів (матеріальних, інформаційних), трудовий розклад (режими праці і відпочинку) оцінюються з точки зору зручності, фізичного комфорту, забезпеченості робочого процесу всім необхідним. Незадоволеність умовами праці виникає, якщо вони завдають шкоди здоров'ю працівника, перешкоджають нормальному виконанню роботи, не дозволяють якісно відновлювати фізичну форму. Для оцінки цього компонента важливо звертати увагу на наступні параметри: забезпеченість робочого процесу, його безпечність, комфортність, регламентованість.

Аналіз задоволеності працею – складне завдання, що вимагає застосування сукупності методів. Для такого дослідження необхідно комплексне вивчення документів організації, а також спостереження за основними аспектами задоволеності працею. Як правило, планомірне і систематичне проведення аналізу організаційних проблем, аналізу документів і спостережень забезпечує, з одного боку, накопичення всіх необхідних даних про стан задоволеністю працею працівників організації, а з іншого – створює основу для розробки заходів, спрямованих на її розвиток. Також в дослідженнях задоволеності працею застосовується опитування, метою такого є з'ясування глибинних причин, що впливають на ефективність персоналу.

При цьому важливо розуміти, що опитування не може бути використане як засіб моніторингу мотивації персоналу, оскільки очікувати вдосконалення марно, якщо регулярно запитувати співробітників про проблеми, щодо яких вони вже висловилися. Результатом такого опитування може бути тільки інформація, що викривляє або дублює отриману раніше. Тому, стикаючись з необхідністю дослідження соціальних проблем, потрібно відповідально підходити до прийняття рішення про його необхідність і можливості проведення, адже поверхнєве опитування не тільки не дасть потрібних результатів, а й може спровокувати небажану поведінку співробітників (наприклад, з'ясування стосунків, упереджену оцінку дій психолога, конфлікти).