

Проблема разработки квалификационных требований к государственным служащим, работающим с мигрантами

Дьякова Анастасия Васильевна

студентка

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: anastasiadyakova@yahoo.com

В настоящий момент остро стала проблема квалификационных требований к государственным служащим, т.к. их состав консервативен и уже не отвечает потребностям современного общества.

Одно из направлений решений проблемы - разработка нового подхода к составлению квалификационных требований, которые должны учитывать психологические особенности людей, поступающих на государственную службу, и их способность и готовность выполнять порученные им полномочия.

Особую актуальность данная проблема приобретает относительно государственных служащих, работающих с группами риска. т.к. именно от гос. служащих в большей степени зависит возможность их успешной социальной адаптации. Одной из групп риска являются мигранты. Неизбежным результатом массовых этнических миграций становятся межэтнические (межкультурные) контакты на групповом уровне, когда мигранты вступают в более или менее длительное межкультурное взаимодействие с представителями доминирующей культуры. Процесс изменения в психологии индивида в связи с переселением в новую социокультурную и этническую среду требует проведения специальных психологических исследований, посвященных поиску закономерностей и механизмов социокультурной адаптации, поскольку, как известно, это процесс, протекающий весьма болезненно, так как он связан не только с глубокими личностными изменениями, но также затрагивает (часто весьма негативно) этническую идентичность.

В качестве основных показателей успешности социокультурной адаптации мигрантов можно выделить следующие: установление позитивных связей с новой средой, решение ежедневных житейских проблем, участие в социальной и культурной жизни принимающего общества, удовлетворённое психическое состояние и физическое здоровье, адекватность в общении и в межкультурных отношениях, целостность и интегрированность личности.

Южно-Российский регион является одним из наиболее многонациональных регионов России, где существует неослабевающий поток вынужденных мигрантов, что провоцирует постоянную высокую межэтническую напряженность. Как известно, особая ситуация с этническими миграциями сложилась в России после распада Советского Союза и образования на его бывшей территории независимых государств. Еще более тяжелая ситуация возникла в связи с боевыми действиями в Чечне.

Очевидно, что решение проблемы социальной адаптации вынужденных мигрантов к новым социокультурным условиям, а также необходимость избежать таких негативных социальных явлений как мигрантофобия в большой степени зависит от тех людей, которые будут работать непосредственно с мигрантами.

Первым шагом в решении данной комплексной проблемы является описание психологических характеристик госслужащих как субъектов профессиональной карьеры. В систему психологических характеристик госслужащих включены обобщенные характеристики мотивационно-смысловой сферы, ценностных ориентаций, общей направленности личности, интеллектуальных качеств, потенциала личности и профессионализма, психологических профессионально важных качеств.

В число личностных факторов, влияющих на профессиональную карьеру государственных служащих, включены: самооффективность (способность госслужащих к осознанию своих возможностей и использованию их оптимальным образом), интернальность, эмоциональная стабильность и мотивация к карьере (карьерный инсайт, идентификация с карьерой и карьерная устойчивость).

Государственные служащие, работающие с мигрантами должны обладать также следующими особыми качествами: толерантность к представителям различных национальностей; умение установить контакт с людьми разного пола и возраста (которые, зачастую, находятся в состоянии стресса); умение определить, какие именно факторы мешают успешной социокультурной адаптации мигрантов, и найти способы их устранения; умение понять проблемы этих людей, в т.ч. психологические (и оказать им элементарную психологическую помощь), и найти способы их решения.

Вторым шагом является разработка особых психологических критериев и методик профотбора и методики оценки эффективности профессиональной деятельности чиновников, которые, в силу порученных им полномочий, работают непосредственно с мигрантами, т.к. именно от них во многом будет зависеть возможность успешной социальной и экономической адаптации мигрантов.

Литература

1. Гриценко В.В. Социально-психологическая адаптация переселенцев в России. - М., 2002.
2. Комарова О.Д. Тишков В.А. Миграция и миграционная политика // Миграция и новые диаспоры в постсоветских государствах. - М., 1996.
3. Михайлова Н.Б. Психологическое исследование ситуации эмиграции // Психол. журнал. - 2000 - № 1.- С.26-38.
4. Петров В.Н. Этнические мигранты и полиэтничная принимающая среда: проблемы толерантных отношений. - Краснодар, 2003.
5. Савва М.В. Миграция в Южном федеральном округе. Бюллетень Северо-Кавказского форма по миграции. - Краснодар, 2004.