

Секция «HR в государственном управлении и администрировании: управление персоналом или высоко квалифицированными специалистами (кадрами)?»

## О СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Научный руководитель – Соловьева Надежда Александровна

*Офицерова Алина Дмитриевна*

*Студент (бакалавр)*

Калужский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Кафедра государственного и муниципального управления, Калуга, Россия

*E-mail: a.ofitserova2016@yandex.ru*

Формирование высокопрофессионального, стабильного и оптимально сбалансированного кадрового корпуса государственной службы - стратегическая задача государства. Эффективность деятельности органов государственной власти во многом определяется качеством их кадрового состава, его способностью и готовностью к решению сложных задач в динамично развивающихся и усложняющихся условиях реформирования системы публичной власти.

Цель исследования: анализ социально-психологических особенностей профессиональной деятельности государственных служащих. Были определены следующие задачи: выделить социально-психологические аспекты профессиональной деятельности государственных служащих; обозначить факторы развития личной эффективности государственных служащих.

Автором был разработан социологический опрос для сотрудников министерства образования и науки Калужской области, министерства здравоохранения Калужской области в возрасте от 21 до 49 лет (31 человек). Опрос был нацелен на выявление отношения государственных служащих к содержанию и условиям профессиональной деятельности, влиянию характера деятельности на функциональное состояние сотрудника.

Было установлено, что профессиональная деятельность государственного работника осуществляется в условиях нервно-психической напряжённости и определяется воздействием ряда стрессовых факторов. Это возникает из-за самой специфики государственной службы, которая подразумевает под собой высокую коммуникативную нагрузку, профессиональные ролевые требования, соблюдение жёстких ограничений, связанных с занятием государственной должности, необходимость принятия ответственных решений в сжатые сроки. Основными причинами, влияющими на стресс в условиях профессиональной деятельности, сами государственные служащие отмечают «трудности» при делегировании полномочий, совмещение должностных функций, «сложность» межведомственного взаимодействия. Выявлены межведомственные конфликты. Часто возникает борьба за бюджетные ресурсы. Это оказывает сильное влияние на функциональное состояние государственного служащего. Часть государственных служащих отмечают, что испытывают утомление (34%), раздражение (21%) после трудового дня, но не периодически. Корреляционный анализ выявил статистическую зависимость между испытываемым функциональным состоянием сотрудника и продуктивностью его деятельности. Вместе с тем, те сотрудники, которые испытывали удовлетворение по итогам дня, оказались более лояльны к своей организации, демонстрировали более высокий уровень социальной адаптивности и коммуникативной компетентности.

Какими же способами преодолевать и бороться со стрессом в работе госслужащего? Для предотвращения подобных ситуаций появился и развивается стресс-менеджмент, в переводе с английского это обозначает «управление стрессом» [3]. Данное явление рассматривается как управление собой, своим поведением во время стрессовых ситуаций, а также преодоление негативных последствий после стресса. Существует еще одно понятие «индивидуальный стресс-менеджмент» [1]. Данное явление понимает под собой два процесса: релаксацию и модификацию поведения.

Подводя итог вышесказанному, можно определить, что деятельность государственных служащих, определённо, носит стрессовый характер. Это обусловлено: 1) специфическими особенностями государственных и муниципальных служащих как представителей социальной организации; 2) высоким уровнем непредсказуемости условий и требований, предъявляемых управленческой деятельностью к эмоционально волевой и другим сферам личности служащих; 3) индивидуальными социально-психологическими особенностями государственных служащих [2].

Для повышения личной эффективности государственных служащих мы предлагаем следующие меры: создание благоприятного рабочего климата в организации; чёткое формулирование должностных обязанностей и границ личной ответственности; равномерное распределение рабочей нагрузки; просвещение, в том числе, корпоративное, в вопросах индивидуального стресс-менеджмента.

### **Источники и литература**

- 1) Васюта Г.Г. Факторы стресса государственных служащих и пути его предотвращения: дис. ... канд. психол. наук / Г.Г. Васюта. – М., 2012. – 153 с.
- 2) Емельянов Н.А. Государственная служба в Российской Федерации: проблема становления // Региональная кадровая политика. Тула, 2010. Информ. сб. 1-2. С. 11-30.
- 3) Запорожец Е.А. Коммуникативная компетенция государственных служащих: структура, содержание, условия формирования // Вопросы управления. №3.-2016.С.34-37.