

*Наталья Александровна БЕДУНКЕВИЧ —
консультант отдела социально-психологического
сопровождения государственной службы
комитета социально-политического анализа
и общественных связей Администрации губернатора
Ханты-Мансийского автономного округа—Югры*

УДК 316.6:351/354

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

АННОТАЦИЯ. В статье содержатся практические рекомендации для организации социально-психологического сопровождения в органах государственной власти субъектов Российской Федерации. Приводятся данные опроса государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа-Югры по теме: «Определение уровня готовности государственных служащих к конкретным изменениям в условиях реформы государственной службы автономного округа». Представлены направления социально-психологического сопровождения на государственной гражданской службе автономного округа.

Given clause contains the practical recommendations for organization of social-psychological support in bodies of state authority of the subjects of Russian Federation. The data of sociological interrogation state civil serving Khanty-Mansiick of an independent district — Ugra on a theme are resulted: «Definition of a level of readiness of the civil servants to concrete changes in conditions of reform of a state service of an independent district». The directions of social-psychological support on a state civil service are submitted.

В условиях реформирования государственной службы Российской Федерации, направленного на повышение эффективности государственной службы в целом и внедрение современных механизмов кадровой политики, становится очевидной потребность в социально-психологическом сопровождении в органах государственной власти. В большей степени она продиктована необходимостью повышения профессиональной компетентности государственных гражданских служащих, их быстрой адаптации к трудовой деятельности, создания условий для эффективной самореализации персонала, предупреждения возможных личностных и межличностных проблем, конструктивного решения конфликтов и профессиональных кризисов.

В связи с этим актуально изучение отношения государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа-Югры к реформированию государственной службы. С этой целью был проведен опрос по теме «Определение уровня готовности государственных служащих к конкретным изменениям в условиях реформы государственной службы автономного округа» (июнь 2005 года). В опросе приняли участие 153 человека. Структура выборочной совокупности в основном отражает социально демографический состав замещающих должности государственной службы в органах исполнительной власти автономного округа, что позволяет на основании полученных результатов составить обобщенную характеристику на государственных служащих данного субъекта Российской Федерации.

По результатам опроса (данные приведены на рис. 1), можно констатировать, что необходимость реформирования государственной службы продиктована наличием в существующей системе ряда негативных тенденций. Среди основных выделенных проблем на государственной гражданской службе 27,2% служащих указывают на устаревшие технологии управления государственной службой и персоналом. Пятая часть опрошенных (20,5%) отмечает низкую профессиональную компетентность управленцев. По мнению 13,2% респондентов, можно говорить о низком уровне культуры государственных служащих. Большинство опрошенных чиновников понимают целесообразность проведения реформы государственной службы с целью переосмысления ее модели, организационной перестройки и кадрового обновления.

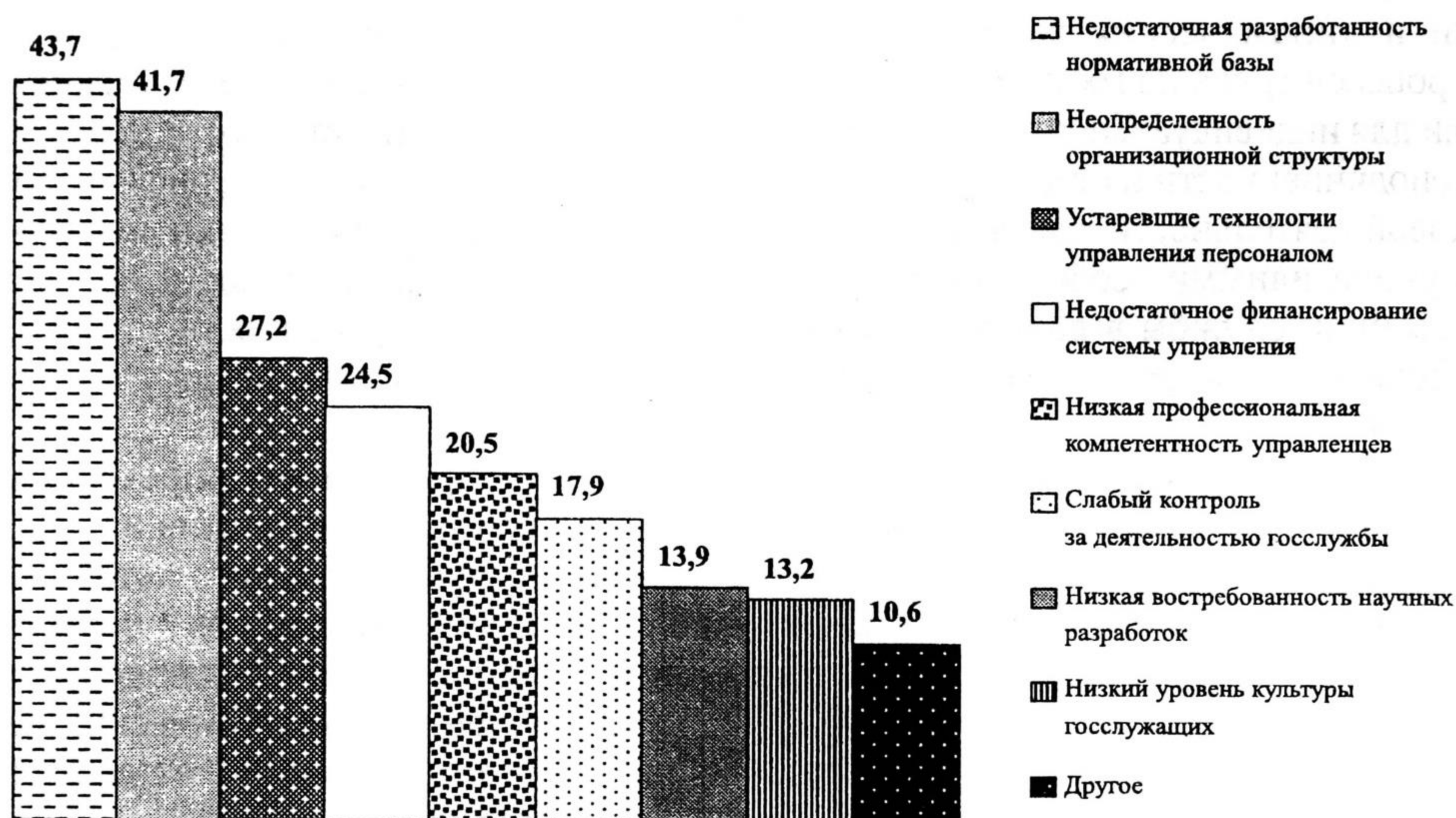


Рис. 1. Основные причины, влияющие на эффективность деятельности органов государственного управления

Целесообразность деятельности социально-психологической направленности в органах государственной власти также объясняется постоянным обновлением требований к деловым и профессиональным качествам персонала, что приводит к необходимости соответствующей подготовки и повышения квалификации сотрудников, совершенствования системы работы с кадрами и эффективного формирования кадрового резерва на государственной службе.

Указанное положение подтверждается и результатами опроса. По мнению опрошенных государственных гражданских служащих, основные действия, способствующие повышению эффективности деятельности органов государственной власти, необходимо направить на создание институтов подготовки квалифицированных чиновников (44,4%), проведение конкурсного отбора на любую должность (34,0%) и усовершенствование законов, регламентирующих деятельность на государственной службе (32,7%).

Учитывая необходимость оптимизации труда, реализации потенциала государственных служащих и поддержания комфортного психологического состояния на государственной гражданской службе, Комитетом социально-политического анализа и общественных связей Администрации Губернатора автономного

округа разработана система социально-психологического сопровождения, представляющая собой совокупность психологических и профессионально-реабилитационных технологий, способствующих самореализации личности и повышению эффективности деятельности в органах государственной власти.

Основное направление социально-психологического сопровождения деятельности на государственной гражданской службе включает в себя проведение психологической диагностики кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, в кадровый резерв и гражданских служащих при ее прохождении.

Психологическая диагностика кандидатов при поступлении на государственную службу позволяет определить их профессионально важные качества, эмоциональное отношение к труду, соответствие особенностей деятельности и динамических характеристик личности. Требования, предъявляемые к процессу труда на государственной гражданской службе, являются специфичными для индивидуального когнитивного стиля, степени коммуникативности, иерархии соподчиненности и стрессоустойчивости кандидатов. Совпадение специфики трудовой деятельности с мотивационными, эмоциональными, когнитивными и коммуникативными особенностями кандидатов на вакантные должности государственной службы в дальнейшем будет влиять на удовлетворенность трудовым процессом и эффективность профессиональной деятельности на государственной службе.

Оценка персонала в рамках аттестации подразумевает определение уровня квалификации государственных служащих, степени развития их деловых и личностных качеств, профессионального и управленческого потенциала, выявление «сильных и слабых сторон» сотрудников, проверку соответствия занимаемой должности, выявление кандидатов для включения в кадровый резерв государственной службы. Применение психологических методов оценки государственных гражданских служащих в рамках аттестации помогает оценить эффективность деятельности сотрудников в соответствии с их личностными особенностями и возможностями, определить уровень их профессиональной удовлетворенности, целесообразность повышения квалификации и переподготовки, выявить профессиональный потенциал гражданских служащих для продвижения или перемещения на государственной службе с целью карьерного роста.

Для обеспечения качественного отбора кандидатов в кадровый резерв государственной гражданской службы требуется оценить состояние кандидата не только на сегодняшний момент, но и спрогнозировать, что произойдет с ним через несколько лет. В этом случае большое значение представляют психодиагностические методы оценки потенциала сотрудников, при использовании которых оценивается не только существующий уровень сформированности профессиональных навыков, но и их потенциальные возможности, а также уровень мотивации на собственное развитие и занятие более высоких должностей.

Неотъемлемой частью процесса социально-психологического сопровождения государственных гражданских служащих, обеспечивающего его эффективность, является *мониторинг профессиональной деятельности* государственных служащих. В процессе мониторинга важно постоянно отслеживать результаты эмоционального состояния госслужащих, уровень их самооценки, коммуника-

тивные навыки, процессы межличностного взаимодействия в коллективе, проявление деловых качеств, стремление к личностному и профессиональному росту. Цель социально-психологического мониторинга — организация непрерывного процесса сбора информации о профессиональной адаптации и самореализации в профессиональной деятельности государственных служащих. Результаты мониторинга позволяют лучше понять причины возникающих проблем и своевременно оказать государственным служащим необходимую психологическую помощь, направленную на эффективную профессиональную адаптацию и самореализацию.

Однако любой процесс реформирования всегда сопряжен с дополнительным психологическим напряжением, о чем свидетельствуют обобщенные оценки опрошенных государственных гражданских служащих. Определенное беспокойство и тревожность вызывают возможная реорганизации своего структурного подразделения (64,7%), снижение денежного содержания (47,1%), введение новых категорий и групп должностей (37,3%), изменение социальных гарантий (19,0%).

По мнению более половины опрошенных (54,3%), в процессе реформирования государственной гражданской службы возможно возникновение напряженной атмосферы в коллективе. Треть респондентов (31,1%) указывают на вероятность трудовых споров и межличностных конфликтов. 26,5% гражданских служащих считают, что может произойти снижение инициативности и самостоятельности в профессиональной деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Проблемы на государственной службе в условиях реформирования	Процент
1. Напряжённая атмосфера в коллективе	54,3
2. Уход с государственной службы	34,4
3. Трудовые споры	31,1
4. Снижение инициативности, самостоятельности	26,5
5. Переход в другую структуру государственной службы	24,5
6. Скрытая межличностная неприязнь	13,9
7. Принижение достоинств коллег	8,6
8. Неблагоприятные отношения с руководством	7,9
9. Получение новой специальности	7,9
10. Завышение своих достоинств	4,6
11. Конфликты с коллегами	4,0
12. Агрессивность в поведении	2,6
13. Злоупотребление своими должностными обязанностями	2,0
14. Другое	4,6

На вопрос «Чем характеризуются взаимоотношения между сотрудниками Вашего структурного подразделения в настоящее время?», большая часть опрошенных (43,1%) ответила, что отношения в коллективе характеризуются взаимопомощью и доброжелательностью. 36,6% отмечают наличие сплоченности и согласованности совместных действий. Однако 6,5% респондентов отметили в межличностных отношениях безразличие и равнодушие друг к другу, 6,0% указывают на напряженность и конфликтность во взаимоотношениях. Один опрошенный заявил, что в коллективе проявляется неуважение друг к другу и грубость (табл. 2).

Таблица 2

Характеристики взаимоотношений	Кол-во человек	Процент
1. Взаимопомощью и доброжелательностью	66	43,1
2. Сплоченностью и согласованностью совместных действий	56	36,6
3. Безразличием и равнодушием	10	6,5
4. Напряженностью, взаимными обвинениями	9	6,0
5. Неуважением друг к другу и грубостью	1	0,7
6. Не ответили	1	0,7
7. Другое	10	6,5
Всего	153	100,0

В связи с вышеизложенным, в целях создания устойчивого индивидуального стиля профессиональной деятельности, формирования адекватного профессионального поведения государственного гражданского служащего, формирования оптимального социально-психологического климата в коллективе, в рамках социально-психологического сопровождения персонала на государственной гражданской службе предлагается реализовывать следующие направления:

1. Изучение и развитие личностно-профессиональных качеств государственных гражданских служащих.

Данное направление может включать в себя проведение психологической диагностики профессионально важных качеств кандидатов, их мотивационной готовности к деятельности на государственной службе, и на основании полученных результатов способствовать формированию оптимального стиля и тактики профессионального поведения гражданского служащего. Основными формами работы могут стать психологическое тестирование, моделирование профессиональных ситуаций, экспертные оценки, изучение самооценки, биографический метод.

2. Психологический анализ взаимодействия государственных служащих в профессиональном коллективе.

Использование психологических методов позволит наиболее качественно изучить социально-психологический климат в коллективе, психологическую совместимость членов коллектива и выработать определенные действия для сохранения психологической стабильности в коллективе. Предлагаемые формы работы: индивидуальные и групповые беседы с сотрудниками, проведение структурированного интервью, анкетирование персонала по организационно-психологическим проблемам, деловые игры, решение ситуаций, мотивационные тренинги.

3. Подготовка к профессиональным перемещениям персонала на государственной гражданской службе.

Этот аспект деятельности на государственной гражданской службе может быть направлен на выявление профессиональной направленности сотрудников и оценку их личностно-профессионального потенциала с целью продвижения или перемещения по служебной лестнице. Для проведения данной работы можно использовать психологическую диагностику, собеседование, метапрограммированные интервью, анкетирование.

4. Психологический анализ стрессогенных факторов в органах государственной власти.

Это направление деятельности может быть связано с изучением индивидуальных психических ресурсов гражданских служащих с целью обучения навыкам саморегуляции, бесконфликтного межличностного взаимодействия, преодоления стресс-

совых ситуаций. Для реализации данного направления можно использовать конфиденциальные социометрические исследования, направленные на выявление эмоциональных и профессиональных предпочтений, выявление конфликтности в коллективе, определение причин профессиональной неуспешности отдельных сотрудников.

Выводы

В условиях реформирования государственной службы усложняющийся характер профессионального труда ставит перед гражданскими служащими новые задачи, создает ситуации, требующие принятия самостоятельных, в том числе инновационных решений, повышает уровень ответственности за своевременность и результативность выполняемых действий, и тем самым предъявляет новые требования к качественному составу кадрового корпуса государственной службы.

С целью оптимизации кадровой работы в органах исполнительной власти и повышения психологической компетентности специалистов, улучшения их адаптации к новым условиям деятельности на государственной службе, создания условий для эффективной профессиональной самореализации персонала обнаруживается потребность в социально-психологическом сопровождении на государственной службе автономного округа.

Использование современных технологий работы с персоналом с применением психологических методов позволяет оценить профессионально важные качества, определить профессионально-личностный потенциал гражданских служащих, изучить мотивацию к профессиональной деятельности, выявлять степень удовлетворенности работой или ее условиями, адаптационные и коммуникативные способности персонала, особенности межличностного взаимодействия в коллективе.

Таким образом, социально-психологическое сопровождение на государственной гражданской службе можно рассматривать как перспективное направление деятельности, поскольку оно способствует оптимизации работы с персоналом и повышению эффективности деятельности на государственной службе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: М.: Рагс, 2006
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001
3. Грачев Г., Мельник И. Манипулирование личностью. М., 2003
4. Карпенко А.С., Ковалева М.А. Индивидуальная работа с персоналом в государственной службе. М.: Рагс, 2006
5. Психология профессиональной деятельности: М.: РАГС, 2006
6. Шпалинский В.В. Психология менеджмента. М.: 2006.

Зухра Зуфаровна ВАХИТОВА —
доцент кафедры общей и социальной психологии
Тюменского государственного университета,
кандидат психологических наук

УДК 159.924.7:33

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СЕМЬЕ

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются психологические аспекты особенностей экономических отношений в семье. Раскрываются этапы формирования экономических отношений в онтогенезе.