

Психологические знания в государственной службе: ключ к успешному управлению

Научный руководитель – Трофимова Татьяна Витальевна

Тазетдинова А.Ф.¹, Муравьева Н.А.²

1 - Нижегородский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет управления, Нижний Новгород, Россия, E-mail: liya.tazetdinova@inbox.ru; 2 - Нижегородский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет управления, Нижний Новгород, Россия, E-mail: muravyowanata@yandex.ru

<р>«Государственная служба — это публично-профессиональная деятельность лиц, имеющих должность в госорганах, выполняющих задачи и реализующих функции государства в пределах своей компетенции в установленном законом порядке» [3, С. 69]. Современная государственная служба находится в состоянии постоянных реформ. Она сталкивается с множеством вызовов: от недостатка доверия граждан к власти до высокой текучести кадров и проблем с эффективностью выполнения поставленных задач. Например, «в центре внимания оказались комплексные проблемы, связанные с удовлетворением потребностей сотрудников, пребывающих на госслужбе, в рамках сложившейся системы государственного управления. Это нехватка свободного времени, необходимость для госслужащего быть постоянно включенным в рабочий процесс, что порой приводит к психологическому «выгоранию» сотрудника» [1, С. 7]. В условиях глобализации и стремительно меняющегося мира особенно актуальны достижения в области психологии, которые могут значительно улучшить качество управления. «Психологическая работа в структуре государственной службы представляет собой комплекс мероприятий, который проводится в рамках поддержания психологической устойчивости личного состава и сохранению психического здоровья военнослужащих, членов их семей, а также гражданского персонала. Отличительной чертой деятельности является достаточно высокий уровень нервного и психического напряжения, ведь такой вид деятельности, как государственная служба, требует выполнения конкретных требований и соблюдения строгих норм дисциплины труда. Государственная служба накладывает определенную ответственность за принятие решений в минимальные сроки, что не может не отражаться на психологическом состоянии сотрудников. В структуре государственной службы присутствует развернутая система психологического обеспечения служебной деятельности, организованная тем или иным образом. На местах в целях обеспечения задач психологической службы и соблюдения функций по реализации морально-психологической поддержки служебной деятельности предусмотрены группы психологической работы, которые представлены штатными психологами» [4, С. 60-61]. В последние годы всё больше государственных учреждений начинает применять методы психологии для повышения эффективности работы. Например, в некоторых странах используются психологические тесты для оценки профессиональных качеств сотрудников при их найме. Это позволяет более точно определять сильные и слабые стороны кандидатов, что, в свою очередь, способствует формированию более сбалансированных и эффективных команд. Другой пример успешного применения психологических знаний — тренинги по управлению стрессом и эмоциональному интеллекту. Такие программы помогают сотрудникам не только справляться с высоким уровнем стресса, но и улучшать свои коммуникативные навыки, что, в свою очередь, повышает уровень удовлетворенности граждан услугами государственных органов. Однако в сфере психологии «...существует группа причин сомнения в целесообразности применения

психологического тестирования в отборочных процедурах при приеме на работу на государственную службу. . . : 1. Отсутствие однозначной взаимосвязи между диагностируемыми с помощью психологического тестирования индивидуальными характеристиками (например, способностями) и результативностью труда сотрудника. 2. Действие важного психологического принципа «не навреди» наряду с существованием в правовой плоскости презумпции невиновности. 3. Возможность ошибки при психологическом тестировании. Основной аргумент защитников идеи внедрения психологического тестирования в качестве обязательной процедуры при приеме на работу на государственную службу состоит в том, что знание индивидуальных особенностей человека помогает организации выстраивать в отношении к нему правильную линию поведения и находить наиболее комфортную нишу в профессиональной среде организации» [2, С. 33-34]. Существуют и научные исследования, показывающие, что замещение традиционных подходов к управлению инновационными, основанными на принципах психологии, приводит к повышению мотивации сотрудников и улучшению качества обслуживания. Психологические знания предлагают широкий спектр возможностей для оптимизации работы государственной службы. Наличие эффективных методов управления, обучения и взаимодействия, основанных на психологии, может привести к значительному улучшению как качества услуг, так и рабочего процесса среди госслужащих. Понимание человеческой природы и мотивации способно служить основой для создания сильной и эффективной государственной системы. Настало время для интеграции психологических знаний в практику государственной службы, что откроет новые горизонты для устойчивого развития общества.</p>

Источники и литература

- 1) Емелин, И. А. Государственная служба: риски и вызовы / И. А. Емелин. — Текст : электронный // Государственная служба. — 2022. — №1 (135). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-sluzhba-riski-i-vyzovy> (дата обращения: 26.02.2025). — Режим доступа: свободный.
- 2) Зайцева, Т. В. О возможности применения психологического тестирования в управлении кадрами государственной службы / Т. В. Зайцева, Е. А. Мишина. — Текст : электронный // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2009. — №4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-vozmozhnosti-primeneniya-psihologicheskogo-testirovaniya-v-upravlenii-kadrami-gosudarstvennoy-sluzhby> (дата обращения: 08.03.2025). — Режим доступа: свободный.
- 3) Колбасов, Д. Б. Государственная служба на современном этапе: проблемы, вызовы, пути решения / Д. Б. Колбасов. — Текст : электронный // Исследования молодых ученых : материалы XV Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2020 г.). — Казань : Молодой ученый. — 2020. — С. 68-72. — URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/384/16179/> (дата обращения: 26.02.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
- 4) Фатеева, В. В. Психологическая работа как составная часть морально-психологического обеспечения деятельности государственной службы / В. В. Фатеева. — Текст : электронный // Исследования молодых ученых : материалы LXIX Междунар. науч. конф. (г. Казань, ноябрь 2023 г.). — Казань : Молодой ученый. — 2023. — С. 60-64. — URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/503/18240/> (дата обращения: 26.02.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.