

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

О.А. Лымарева, канд. экон. наук, доцент

В.В. Волкова, студент

Кубанский государственный университет
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11938

***Аннотация.** В данной работе рассматривается кадровая политика на государственной службе. Исследуются внешние и внутренние факторы, которые влияют на формирование эффективной политики, а в особенности социально-психологический климат в органах. После этого авторами разработан ряд мер, способствующих улучшению климата на государственной службе и повышающих результативность работы не только кадров, но и национального аппарата в целом.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, государственные служащие, социально-психологический климат.*

Государственная служба является основным звеном развития управления РФ в целом. Одной из составляющих современной национальной политики является создание и развитие кадровой политики на государственной службе. Кадровая политика – это деятельность государственных органов по реализации данной политики, которая направлена прежде всего на поиск, отбор, подбор, профессиональное развитие, а также стимулирование персонала на выполнение важных задач, способствующих повышению эффективности деятельности государственных органов [1].

К основным факторам, влияющим на формирование эффективной кадровой политики, можно отнести факторы внутренней и внешней среды [2].

К факторам внутренней среды можно отнести цели организации, применяемые технологии, корпоративную культуру, а также социально-психологический климат, который мы рассмотрим более подробно.

Тема управления государственных служащих остается по-прежнему актуальной. В различных государственных органах создаются отделы кадрового обеспечения, направленные на работу с персоналом, однако деятельность такого аппарата основывается на устаревших принципах, не имеющих никакого отношения к современным реалиям в связи с кадровыми,

техническими и финансовыми ограничениями.

Анализ социально-психологических условий работы государственных служащих показывает то, что данная профессия является одной из самых психотравмирующих из всех видов профессиональной деятельности, а значит важность формирования устойчивого социально-психологического климата возрастает в разы. В связи с этим возникает необходимость своевременной профилактики в условиях непрерывного психодиагностического контроля государственных служащих тех сотрудников, которые выполняют свой долг в экстремальных условиях [3].

Другой особенностью государственной службы является ограниченность профессиональных обязанностей. Ввиду этого ограничивается свобода развития сотрудника, после чего служащий переходит в иную сферу деятельности, используя государственную службу в качестве трамплина.

Безусловно, подобный ход событий не выгоден, поскольку затраченные ресурсы оказываются неэффективными для государства. Из вышеперечисленного можно сделать вывод о том, что требуется коренное изменение системы кадровой политики государственных органов, способству-

ющих удержанию профессионалов и притоку специалистов на государственную службу. В связи с этим возрастает роль переподготовки сотрудников с учетом развития психологической стабильности для повышения эффективности государственной деятельности.

Необходимым фактором устойчивого развития органов России оказывается психическое состояние общества. К государственным кадрам управления должны предъявляться такие требования, как социальная ответственность, мотивация достижения, осознанность, психологическая устойчивость, а также умение взаимодействовать с каждым человеком в социуме [4].

Можно сказать, что государственные служащие – это отдельная категория людей, которая отличается психологическими особенностями, требующими соблюдения определенных этических норм. Данное предположение было доказано исследованием кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте РФ в общеобразовательных учреждениях. Результаты были следующие: в становлении государственного служащего как субъекта профессиональной деятельности первостепенное значение имеют психические образования, входящие в базис личности, обеспечивающие целостность и устойчивость ее структуры, придающие социальную значимость профессиональным установкам. Важным замечанием является обнаружение профессиональной пригодности или непригодности сотрудника, претендующего на должность в государственных органах. Это может быть установлено на правовом уровне, узаконив обязанность каждого сотрудника пройти психологический тест [5].

Другим важным аспектом, требующим принятия определенных мер, является консервативная установка, что карьерный рост возможен только по решению вышестоящих инстанций, а не благодаря высокому профессионализму, трудолюбию кадров и их следованию этическим нормам. Более того, степень удовлетворенности сотрудников своим социальным и

служебным статусом оценивается экспертами в 10-13% [6]. Отсюда возникает неуверенность в возможности продвинуться по карьерной лестнице за счет собственных усилий и как следствие серьезные психологические проблемы. Если в государственном аппарате будет налажена система развития карьеры, то это будет способствовать не только устойчивости служащих, но и повышению эффективности государственных органов в целом.

Психологические особенности при подготовке государственных служащих связаны также и с особенностями устройства страны в целом. К сожалению, пока что не создана концепция по созданию благополучного образа служащих, как внутреннего, так и внешнего характера. Согласно социологическим опросам главным мотивом поступления на государственную службу является личный фактор: стабильность заработка, стремление в развитии профессиональных навыков, желание иметь большой круг общения, престижность и статус в обществе. В связи с этим возникает необходимость провести переориентацию в поведении служащих. Предлагается повысить культуру профессиональной деятельности работников, а именно применять определенные ритуалы, методы межличностных коммуникаций, стандарты, желательные для государственных служащих. В данном случае факторы влияния не внешние, а внутренние, которые рассматриваются как комплекс мер, норм и принципов, имеющих первостепенное значение для организационной культуры в государственной службе. Такие особенности отличаются непринудительным внешним воздействием и опираются на социальные нормы, принятые большинством. Именно поэтому подобные меры являются более эффективными и действенными не только для определенного органа, но и государственного аппарата в целом, поскольку основываются на осознанности служащих [7].

Все вышеперечисленное способствует эмоциональной стабильности, готовности людей к взаимодействию с обществом, противостоянию трудностям, умению грамотно реагировать в экстренных ситуаци-

ях, адаптации к внешней среде и как следствие развитию личностных и профессиональных качеств каждого сотрудника, а значит повышению и формированию эффективной и результативной государственной службы в рамках государственного органа и аппарата Российской Федерации в целом.

В заключение необходимо сказать, что государственная служба является главным звеном повышения эффективности системы управления в России, поскольку качество реализации государственных решений напрямую зависит от уровня развития государственных служащих.

Вопрос кадровой работы остается актуальным и по сей день. Повышение эффек-

тивности деятельности не только государства, но и организации связано прежде всего с особыми условиями труда государственных служащих, особенностями их деятельности, выполняемых функций, а также степенью мотивации. Именно поэтому возрастает роль кадровой политики, в особенности государственных органов, целью которой является обеспечение оптимального равновесия между процессами обновления, поддержания количественного и качественного состава кадров в его личном и профессиональном развитии согласно требованиям действующего законодательства и современным реалиям переходной рыночной экономики страны.

Библиографический список

1. *Основы кадровой политики на государственной службе.* – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/1529052718842/menedzhment/osnovy_kadrovoy_politiki_gosudarstvennoy_sluzhby.
2. *Кадровая политика в системе государственной гражданской службы.* – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-v-sisteme-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby/viewer>.
3. *Кадровая политика государственной службы.* – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vectoreconomy.ru/images/publications/2017/6/laboureconomics/Surov.pdf>.
4. *Управление персоналом в государственных органах: социальные и психологические детерминанты.* – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-gosudarstvennyh-organah-sotsialnye-i-psihologicheskie-determinanty>;
5. *Эффективная кадровая политика и внедрение новых механизмов управления персоналом.* – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bujet.ru/article/237288.php>;
6. *Кротова М.А., Никитина А.В., Тремеля Е.А., Попович В.В. обеспечение устойчивости управления персоналом в условиях новых отзывов: теория и методика // Научные известия.* – 2019. – №15. – С. 78-84.
7. *Вартанов А.А., Лымарева О.А. Экономическая безопасность России: современное состояние и перспективы обеспечения // Материалы национальной научно-практической конференции: «Экономическая безопасность России: современное состояние и перспективы обеспечения» (Краснодар, 18 апреля 2019 г.).* – 2019. – С. 81-86.

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A FACTOR IN THE FORMATION OF
EFFECTIVE PERSONNEL POLICY IN THE PUBLIC SERVICE**

O.A. Lymareva, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

V.V. Volkova, *Student*

Kuban State University
(Russia, Krasnodar)

***Abstract.** In this paper, the personnel policy in the civil service is considered. The author studies external and internal factors that influence the formation of effective policy, and in particular the socio-psychological climate in the authorities. After that, the authors developed a number of measures to improve the climate in the public service and improve the performance of not only personnel, but also the national apparatus as a whole.*

***Keywords:** personnel policy, civil servants, social and psychological climate.*