

*Власова Софья Андреевна*

*Роман Александрович Дормидонтов*

## **ФАКТОР ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

*Аннотация:* в главе анализируется понятие психологического благополучия, его критерии, а также краткая проблематика изучения вопроса. Рассматривается специфика деятельности сотрудников органов публичной власти и института государственного управления в современных условиях. Выделены наиболее значимые для госслужащих профессиональные и личностные характеристики, а также параметры психологического благополучия, необходимые для эффективного выполнения трудовых функций в органах государственной службы. Обосновывается важность определения уровня психологического благополучия госслужащих для своевременного выявления и коррекции психологических затруднений. Даны практические рекомендации по определению уровня психологического благополучия у сотрудников органов власти и управления. Кроме того, для повышения уровня обоснованности кадровых решений рекомендовано в работе с кадровым резервом госслужбы принимать во внимание показатели психологического благополучия кандидатов на замещение вакантных должностей.

*Ключевые слова:* личность, психологическое благополучие, органы власти, государственные служащие, профессиональная деятельность.

*Abstract:* in this paper, the authors analyze the concept of psychological well-being, its criteria, as well as a brief problem of studying the issue. The specifics of the activities of employees of public authorities and the institute of public administration in modern conditions are considered. The most significant professional and personal characteristics for civil servants are highlighted, as well as the necessary parameters of their psychological well-being necessary for the effective performance of labor

*functions in public service bodies. The importance of determining the level of psychological well-being of civil servants in order to timely identify and correct psychological difficulties, as well as timely prevention of neurotic conditions and prevention of professional burnout is substantiated. Practical recommendations are given to determine the level of psychological well-being of employees of authorities and management. In addition, in order to increase the level of validity of personnel decisions, it is recommended to take into account the indicators of psychological well-being of candidates for vacant positions when working with the personnel reserve of the civil service.*

**Keywords:** *personality, psychological well-being, authorities, civil servants, professional activity.*

Масштабность и многоаспектность стратегических целевых задач, стоящих перед региональными органами публичной власти особо актуализирует проблему психологического благополучия государственных служащих, выступающим в настоящее время базовым фактором эффективности их профессиональной деятельности, открытости института государственного управления, гармонизации отношений с субъектами гражданского общества, населением, отдельными социальными категориями граждан.

На протяжении столетий ключевой сферой жизни взрослого человека является трудовая деятельность. В последние полвека с развитием информационных технологий и постиндустриального уклада представления о работе все более трансформируются от вынужденной энергозатратной активности, направленной на добывание средств к существованию, к важнейшему источнику адекватной самооценки и самоопределения личности, необходимых для ощущения человеком счастья, общего благополучия и осознания смысла собственной жизни.

Современная психология с конца 60-х годов прошлого века определяет это состояние как «психологическое благополучие». Понятие рассматривается в работах многих зарубежных и российских психологов, таких

как Н.М. Брадбурн, Э. Динер, К. Рифф, Б.С. И.В. Дубровина, Г.Н. Андреева, Л.А. Головей, Г.В. Маралов и др. [3; 4]. В настоящее время в исследовании психологического благополучия существует два основных направления – эвдемонистическое и гедонистическое. Первое, созданное американским психологом Кэрол Рифф, подразумевает интегральное системное состояние личности, состоящее из взаимосвязанных физических, психологических, культурных, социальных и духовных факторов и отражающее восприятие и оценку человеком своей самореализации в процессе жизнедеятельности с точки зрения пика потенциальных возможностей [9]. Модель психологического благополучия К. Рифф включает шесть основных элементов: наличие цели в жизни, положительные отношения с другими, личностный рост, управление окружением, самопринятие и автономия. Второе направление изучает субъективное самоощущение целостности и осмысленности человеком своего бытия, связанного с понятиями «счастье», «удовлетворённость жизнью», «позитивные эмоции». Его основоположник, социолог из США Норман Брэдберн создал модель структуры психологического благополучия, в основе которой баланс, достигаемый при непрерывном взаимодействии позитивного и негативного аффектов. Разница между этими факторами является показателем психологического благополучия человека.

Необходимо отметить, что, несмотря на обилие публикаций, тема психологического благополучия является малоизученной, прежде всего в силу сложности и многомерности таких понятий, как «счастье» и «смысл жизни», основу которых в немалой степени определяет фактор психологического благополучия. Измерение, изучение и определение этого понятия с целью создания практических методов его достижения является одним из приоритетов гуманистического направления в психологии.

Поэтому общественный запрос на изучение психологического благополучия становится все более актуальным и в отечественной науке, не только со стороны образования и педагогики, но и со стороны управленческой теории и практики, экономической и социальной политики, социологии.

Особую значимость приобретает тема психологического благополучия, как фактора профессионального роста личности, так как от его влияния напрямую зависят результаты ее профессиональной деятельности. В свою очередь, эффективность работы каждого и коллектива в целом интересует руководство любой организации, будь то бюджетное учреждение, малый бизнес или правительство региона. Между тем, данная тема в отечественной психологии является еще менее изученной, по сравнению со сферой педагогики и образования. Об этом свидетельствует крайне малое количество публикаций [6] и исследований, касающихся отдельных профессий, в каждой из которых присутствует своя специфика, оказывающая непосредственное влияние на уровень психологического благополучия [8; 10].

Масштабность и многоаспектность стратегических целевых задач, стоящих перед органами публичной власти особо актуализирует проблему психологического благополучия государственных служащих, выступающую в настоящее время значимым фактором эффективности их профессиональной деятельности, открытости института государственного управления, гармонизации отношений с субъектами гражданского общества, населением, отдельными социальными категориями граждан. Именно от результатов принимаемых органами власти решений зависит политическая и экономическая стабильность, безопасность, социальная сфера. Таким образом, укрепление психологического благополучия госслужащих является необходимой и актуальной задачей в условиях сегодняшней повышенной турбулентности, когда происходят глобальные изменения всех мировых устоев. Одним из ключевых этапов для реализации этой задачи является определение уровня психологического благополучия госслужащих с целью его своевременной коррекции, профилактики стрессов и профессионального выгорания.

Кроме того, в органах власти при принятии обоснованных кадровых решений в отношении категории «руководители», сегодня становится недостаточно применение традиционных методов оценки руководящих кадров. Для того, чтобы понять, справиться ли конкретный человек с новыми, более сложными

---

задачами, обладает ли он нужными в данный момент компетенциями, способен ли меняться в соответствии с требованиями времени, оперативно реагировать на новые вызовы, помимо оценки профессиональных компетенций все более необходимо учитывать уровень психологического благополучия личности, ее стрессоустойчивость, способность противостоять невротическим состояниям и профессиональному выгоранию.

Профессиональная деятельность госслужащих протекает в условиях значительной информационной нагрузки, ограниченности по времени исполнения заданий, высокого уровня ответственности за результат. Кроме того, для работы в органах власти и управления характерна многозадачность, а также отсутствие однозначного алгоритма, готового способа выполнения поставленных задач. Немаловажно и то, что от сотрудников органов власти требуется готовность совмещать свои текущие профессиональные обязанности с практически постоянным повышением своей профессиональной квалификации и освоением новых компетенций, что увеличивает страх и тревогу, приводит к дополнительному напряжению и невротизации личности.

Указанная специфика требует не только высокой профессиональной подготовки, но и своеобразной психологической закалки работников органов власти, способной обеспечить личности необходимый уровень психологического благополучия. В качестве специфических характеристик психологического благополучия госслужащих можно выделить адекватность оценки окружающей обстановки, способность справляться с повседневными стрессами, умение планировать собственную жизнедеятельность, включая профессиональное развитие, и реализовывать эти планы, способность изменять поведение в зависимости от перемены обстоятельств в быту и на работе, стремление к постоянному личностному росту, профессиональному развитию и саморазвитию.

В практическом плане для определения уровня психологического благополучия работников органов государственной власти можно рекомендовать применение опросника «Шкала психологического благополучия», разработанного К. Рифф. По мнению многих авторитетных исследователей данный инструмент

является теоретически наиболее обоснованным методом измерения выраженности основных слагаемых психологического благополучия, который активно используют ученые разных стран. В 2005 году методика была переведена на русский язык, адаптирована и модифицирована Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко [11]. В частности, российские ученые предложили понимать психологическое благополучие личности как достаточно сложное переживание человеком удовлетворенности собственной жизнью, отражающее одновременно и актуальные, и потенциальные аспекты жизни личности. В 2007 году белорусским психологом Н.Н. Лепешинским была разработана другая русскоязычная версия [7]. В отечественной науке оба варианта признаны надежными и эквивалентными оригиналу.

Факультативное применение данной методики целесообразно при проведении аттестации и оценки профессиональной служебной деятельности госслужащих в соответствии с методикой Минтруда России [1], а также в дополнение к другим инструментам, которые, как ранее мы отмечали, используются кадровыми службами органов государственной власти для получения более полной и достоверной информации о личностных и профессиональных качествах госслужащих [5].

Использование Шкалы Рифф даёт представление об уровне шести основных составляющих психологического благополучия испытуемого: наличие цели в жизни, положительные отношения с другими, личностный рост, управление окружением, самопринятие и автономия (независимость). Эти параметры тесно связаны с осмысленностью жизни, ценностно-смысловой сферой и мотивацией, что дает более объективное представление о личности госслужащего и его потенциале. Данная информация может иметь неоценимое значение при принятии обоснованных кадровых решений и планировании карьерной траектории.

Немаловажно и то, что метод является достаточно ресурсосберегающим, так как не требует много времени на проведение исследования и интерпретацию его результатов. Шкала представляет собой своеобразный самоотчет:

6 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

участник опроса заполняет анкету из 84 пунктов, для чего может быть использован как бумажный носитель, так и режим онлайн. Далее эксперт-психолог в рамках аутсорсинга или штатный специалист кадровой службы анализирует полученные данные методом подсчета баллов и их ранжирования с помощью содержательной интерпретации основных и дополнительных шкал. Таким образом, количественный метод позволяет получить качественные основополагающие характеристики личности.

Результаты исследования при необходимости доводятся до сведения руководителя подразделения, в котором работает участник опроса, для принятия соответствующих мер, рекомендованных экспертом-психологом. Также при выявлении негативных результатов испытуемый может воспользоваться консультацией специалиста для снижения влияния соответствующих факторов и профилактики невротических состояний и других нежелательных явлений, мешающих нормальному выполнению сотрудником своих профессиональных обязанностей.

В современных условиях учет фактора психологического благополучия личности представляется крайне важным и в работе с кадровым резервом госслужащих. В последние десятилетия представления молодежи о работе в органах власти носят несколько идеалистический характер, что при столкновении с реальностью приводит к разочарованиям, невротическим состояниям и снижению эффективности работы. Поэтому еще на стадии профессионального образования необходимо внедрять в сознание студентов идею о том, что развитие личности неразрывно связано не только с освоением новой для человека деятельности, но и с преодолением трудностей. Так, по мнению Г.А. Балла, человека надо готовить «...к осмыслению таких трудностей не как несправедливостей, побуждающих к разочарованию в жизни и деструктивному поведению, а как закономерных проявлений неизбежно противоречивого бытия, считаясь с которыми личностно развитой человек вполне способен реализовать свое признание, внести творческий вклад в культуру и принести пользу обществу» [2].

Для более осмысленного выбора жизненного пути применение опросника полезно также для старшеклассников и студентов.

Таким образом, изучение взаимосвязей уровня психологического благополучия личности в условиях стресса или невротических проявлений, характеризующих современный образ жизни, позволяет выработать адекватные методы профилактической работы с сотрудниками органов власти и управления, а также представителями кадрового резерва госслужбы с целью формирования у них толерантности к трудностям, создания позитивной установки на эффективную профессиональную деятельность и непрерывное профессиональное образование, а также построения гармоничных отношений с окружающими и самим собой. Поэтому вопросы психологического благополучия, и особенно практической работы с госслужащими в процессе их профессиональной деятельности являются актуальными в современных условиях и имеют большую значимость для государства и всего общества.

### ***Список литературы***

1. Антошина Н.М. Реализация в субъектах Российской Федерации законодательства о гражданской службе / Н.М. Антошина // Государственная служба. – 2014. – №4. – С. 36–38. – EDN SOCEBF
2. Балл Г.А. «Психология» методологии: рациогуманистический взгляд / Г.А. Балл // Вопросы психологии. – 2011. – №2. – С. 3–13. – EDN PWWXYD
3. Водяха С.А. Современные концепции психологического благополучия личности / С.А. Водяха // Дискуссия. – 2012. – №2. – С. 132–137. – EDN NJRKIA
4. Воронина А.В. Проблема психического здоровья и благополучия человека: обзор концепций и опыт структурно-уровневого анализа / А.В. Воронина // Сибирский психологический журнал. – 2005. – №21. – С. 141–147. – EDN KPYURD
5. Гончарова Е.А. Применение бизнес-технологий в управлении кадрами органов власти Липецкой области / Е.А. Гончарова, С.А. Власова // Государ-

---

ственная служба. – 2022. – №5. – С. 36–42. – DOI 10.22394/2070-8378-2022-24-5-36-42. – EDN UXOXNF

6. Кузнецова У.Б. Проблема психологического благополучия личности в процессе ее профессионального становления / У.Б. Кузнецова // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. – 2014. – №14. – С. 30–31. – EDN TEFXYT

7. Лепешинский Н.Н. Адаптация опросника «Шкала психологического благополучия» К. Рифф / Н.Н. Лепешинский // Психологический журнал. – 2007. – №3. – С. 24–37.

8. Мишина М.М. Анализ связи индивидуально-психологических особенностей государственных гражданских служащих с психологическим благополучием / М.М. Мишина, Т.П. Сложенинина // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2020. – №4. – С. 51–62. – DOI 10.18384/2310-7235-2020-4-51-62. – EDN BNGHBJ

9. Мэй Р. Искусство психологического консультирования. Как давать и обретать душевное здоровье / Р. Мэй. – М., 2002.

10. Радченко М.В. Критерии психологического здоровья служащего (на примере работника федеральной налоговой службы) / М.В. Радченко // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. – 2021. – №10 (63).

11. Шевеленкова Т.Д. Психологическое благополучие личности / Т.Д. Шевеленкова, Т.П. Фесенко // Психологическая диагностика. – 2005. – №3. – С. 95–121.

---

**Власова Софья Андреевна** – магистрант ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского», Россия, Липецк.

**Дормидонтов Роман Александрович** – канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского», Россия, Липецк.

---