

Антоновская Елена Анатольевна

канд. экон. наук, доцент

Васильева Юлия Михайловна

студентка

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ОЦЕНКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В ПЕРИОДЫ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ И СТРЕССА

Аннотация: в статье проведен анализ степени влияния психологического аспекта мотивации на трудовую деятельность государственных гражданских служащих. Исследуются теоретические основы мотивации, модели поведения государственных служащих при возникновении кризисных ситуаций. В частности, рассматривается зависимость между состоянием личной жизни государственного служащего и качеством несения им государственной службы. Предлагаются рекомендации для повышения уровня мотивации государственных служащих в периоды стресса и неопределенности.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, мотивация, неопределённость, стресс.

В настоящий момент государственные гражданские служащие РФ и субъектов РФ играют немаловажную роль при осуществлении собственных полномочий для обеспечения эффективного процесса управления в системе исполнительных органов и их бесперебойного функционирования. Однако вид деятельности, связанный с несением государственной гражданской службой, напрямую сопряжен с высокой степенью ответственности за результаты работы. В условиях многозадачности и постоянных перемен в сфере государственного и муниципального управления государственные гражданские служащие сталкива-

ются с ситуациями, когда они испытывают стресс, перенапряжение и переутомление при исполнении возложенных на них обязанностей [2, с. 15]. Данные симптомы негативно сказываются на результатах выполненной работы и становятся причинами потери мотивации сотрудников.

Понимание факторов, которые непосредственно влияют на мотивацию к профессиональной деятельности, позволит разработать эффективные стратегии управления человеческими ресурсами, повысить качество работы органов государственной власти и предоставления государственных услуг населению и гарантировать стабильное функционирование системы управления процессами [2, с. 27].

Многие исследователи характеризуют «мотивацию» как динамическую систему, объединяющую совокупность факторов, стимулирующих субъекта достигать заранее поставленные цели в соответствии с чётко обозначенными для себя ориентирами [1, с. 6]. Мотивация обусловлена как внутренними, так и внешними факторами.

Внутренние факторы непосредственно связаны с личностью субъекта, его собственными убеждениями и ценностями. Желание добиться результата исходит «изнутри»; независимо от внешних факторов, способных прямым или косвенным образом повлиять на субъект.

Внешние факторы мотивации связаны с желанием субъекта достичь цели. Они могут включать в себя потребность в социальном одобрении, стремление к материальному вознаграждению и карьерному росту [1, с. 7]. Также деятельность может быть обусловлена давлением обстоятельств, когда их невыполнение влечёт потерю источника дохода и невозможность удовлетворять базовые потребности. Это становится главным мотивом деятельности работника.

Из этого следует вывод, что внешние факторы мотивации оказывают положительное влияние только в краткосрочной перспективе, поскольку на долгосрочной основе это может привести к потере интереса и желания производить ту или иную деятельность, если мотивация не подкреплена внутренними факторами.

Для понимания сущности темы дадим характеристику понятиям: «неопределённость», «стресс», «психологический аспект мотивации».

Неопределенность представляет собой состояние, при котором государственный служащий не имеет достаточной информации или контроля над ситуацией. Она становится препятствием в случае необходимости принятия быстрого управленческого решения.

Под стрессом понимается психологическое состояние, которое возникает вследствие дисбаланса между требованиями, предъявляемыми к служащему, и интеллектуальными, физическими, творческими ресурсами человека для их исполнения [2, с. 55–56].

Психологический аспект мотивации – это настрой государственного гражданского служащего, который непосредственно влияет на его восприятие той или иной ситуации: то, как он относится к требованиям и поставленным задачам и как он в целом реагирует на ситуации, происходящие при несении службы. Особенно наглядно он проявляется в периоды стресса и неопределённости.

Каждый человек воспринимает стрессовые ситуации по-разному, в зависимости от индивидуальных особенностей личности: для выносливых – это «катализатор», движущая сила, которая становится средством для достижения цели; эмоционально нестабильные и неуверенные в своих возможностях для решения экстраординарных задач сотрудники подвержены негативному влиянию проявления стресса; а другие – хладнокровно реагируют на любые проявления внешней среды и действуют так, как определено в должностной инструкции, не поддаваясь эмоциональному и порой деструктивному воздействию со стороны обеспокоенных ситуацией коллег.

Последняя модель поведения не имеет такого широкого распространения по сравнению с первыми двумя упомянутыми типами, поскольку практически каждый индивид в некоторой мере и на разных этапах проявления кризисной ситуации подвержен её влиянию.

Для уравновешенных и трезво оценивающих ситуацию сотрудников проявление стресса становится так называемым «толчком», который позволяет скоординировать все силы для преодоления кризисной ситуации. Стресс становится адреналином, который даёт разнообразие при выполнении рутинных

ежедневных задач. Для легко адаптирующихся к любой ситуации сотрудников стресс является не «врагом», а «компаньоном», который мотивирует преодолеть все возникшие трудности и придает силы для исполнения задач государственного служащего.

Во второй модели поведения служащий характеризуется низким уровнем своих возможностей справиться с трудновыполнимыми, экстраординарными задачами вследствие пониженной эмоциональной устойчивости к неопределенности и стрессу. Для них жизненно необходимо выполнять требования «по регламенту» и рутинные задачи «по шаблону». Тем не менее, такие служащие не устанут выполнять однообразные задачи, поскольку они сконцентрированы на выполнении похожих и понятных требований. Они восприимчивы к условиям, когда ситуация не находится под их контролем, не адаптивны к быстро изменяющимся условиям внешней среды.

Как итог, в большинстве случаев один тип сотрудников воспринимает стресс как источник силы для достижения экстраординарных целей, а другой – с момента ознакомления с поставленной задачей не уверен в успешности ее реализации вследствие низкого уровня способности преодолевать неопределенность.

Тем не менее, каждый государственный гражданский служащий в той или иной мере подвергается влиянию стрессовых ситуаций при несении службы. Не все лица, замещающие должности государственной службы, строго относятся к одной определенной модели поведения в условиях стресса. Отнесение лица к какой-либо категории может варьироваться в зависимости от случая, ее степени воздействия непосредственно на служащего и результатов его работы, от уровня его квалификации.

При исследовании для более детализированной оценки в качестве одного из психологических аспектов был взят фактор «состояние личной жизни» [3, с. 149].

Несмотря на то, что время, проведенное вне службы, в том числе дома, не столь значительно, особенно в периоды кризисных ситуаций», надежная поддержка со стороны близких и родных (как одно из проявлений сторон термина «личная

жизнь») способна приободрить, оказать положительное воздействие на настрой государственного служащего и результативное выполнение всех требований.

Для более детализированной оценки в качестве одного из психологических аспектов был взят фактор «состояние личной жизни».

Среди опрошенных 63% женщин и 37% мужчин утверждают, что достигли баланса работы и личной жизни. Ощущение гармоничного сочетания жизненных сфер больше всего характерно для респондентов в возрасте от 31 до 40 лет (45%). О согласованности профессиональной деятельности и личной жизни чаще всего говорят респонденты, которые имеют трудовой стаж до 5 лет (43%). На наличие баланса между трудовой и приватной сферами жизни указали 41% руководителей и 59% специалистов. В группе тех, кто смог успешно интегрировать работу и частную жизнь, 57% проживают с партнёром и 33% имеют детей [3, с. 151].

Из этого следует, что баланс между обозначенными двумя сферами сохраняют служащие среднего возраста, добившиеся определённых успехов в карьере. Такие сотрудники наиболее устойчивы в условиях стресса и неопределённости, поскольку они знают механизмы работы в своей сфере и возможности преодоления трудностей за счёт опыта работы. Но и с другой стороны, опыт и должность не всегда равно баланс между личной жизнью и работой. Так, большая часть руководителей и почти половина опрошенных специалистов отметили нехватку ресурсов на выстраивание гармоничных отношений между рабочей и частной жизнью. Как следствие, у них повышается уровень тревожности и переутомления, поскольку с продвижением по карьерной лестнице увеличивается ответственность не только за свою работу, но и за результаты деятельности подчинённых.

При рассмотрении группы вопросов на тему «Работа и личная жизнь: вовлеченность, время и удовлетворенность» выявлены обозначенные ранее три модели поведения [3, с. 152]. В первой модели практически половина опрошенных респондентов заявила, что трудности в личной жизни побуждают всецело погрузиться в работу; во второй – треть принявших участие в опросе заявила, что проблемы в частной жизни усугубляют восприятие служащим положения дел на работе, им сложно сосредоточиться на рабочих вопросах; в третьей – со-

трудники обозначили, что ситуации, происходящие в жизни, не оказывают существенного влияния на рабочий процесс.

Следует подытожить, что при похожей проблеме люди выбирают совершенно разные мотивы для своей деятельности, объясняется это разными подходами. Выбор стратегии непременно зависит от способа восприятия проблемы и от типа личности исследуемых субъектов. Вторая модель характеризует поведение в этом случае как способ достижения цели хотя бы в одной из сфер, в случае если не удаётся преуспеть сразу в обеих. При этом в долгосрочной перспективе есть риск потери интереса к деятельности в результате профессионального выгорания вследствие дисбаланса между важнейшими сферами жизни.

Поскольку на многих из опрошенных данный фактор оказывает существенное влияние, предложены следующие рекомендации для повышения уровня мотивации государственных служащих в периоды стресса и неопределенности.

1. Оказание работодателем профессиональной психологической помощи сотрудникам в периоды их профессионального выгорания, переутомления и перенапряжения.

Рекомендуется в комплекс услуг по восстановлению психологического здоровья и возвращению мотивации к работе включать консультации по управлению стрессом, тренинги для контроля над собой в период стрессовых ситуаций, а также другие практики для поддержания психологического благополучия сотрудника.

2. Внедрение гибридного графика работы [3, с. 159].

Такой вид осуществления деятельности не стоит путать с удаленным вариантом работы или с четырехдневной рабочей неделей. Последние два варианта являются активной темой для обсуждения между сторонниками и противниками данных теорий. Сторонники утверждают, что времени действительно становится больше, а качество частной жизни в таком случае повышается. Однако противников больше, так как они считают, что сократится их уровень заработной платы, а объем задач, которые необходимо выполнить останется прежним.

Респонденты отмечают, что в условиях дистанционного формата не всегда удастся оперативно связаться с коллегами для обсуждения рабочих вопросов, что отражается на скорости принятия управленческих решений и на эффективности органа исполнительной власти [3, с. 158].

Гибридный формат работы для государственных служащих выгоден в случаях, если на конкретный рабочий день поставлены рутинные задачи, которые возможно выполнить в дистанционном формате и которые не требуют обсуждения с коллегами по поводу их реализации. Он удобен тем, что сотруднику не приходится тратить время в транспорте, для того чтобы добраться до места службы; в случае легких простудных заболеваний государственных служащих, когда он в целом работоспособен, но есть риск заражения всего коллектива. За счет экономии времени в подобных обстоятельствах сотрудники могут восстановить свои силы.

3. Организация на базе государственных органов «комнат отдыха», оснащенных специальным оборудованием для проведения качественного отдыха сотрудников на перерывах.

Стоит отметить, что на отношение государственного служащего к проблемам в периоды стресса и неопределённости влияет множество факторов, оказывающих прямое или косвенное воздействие. При решении проблем большую роль играет тип личности служащего, поскольку он задаёт весь настрой на восприятие человеком всех событий, происходящей во внешней среде.

Организованные зоны отдыха должны не только отвечать установленным санитарно-гигиеническим требованиям, но быть комфортными и приятными для нахождения. Это объясняется тем, что качественный отдых способствует повышению производительности труда во второй половине рабочего дня.

Исходя из этого, на работодателя ложится большая ответственность по организации комфортных условий труда для сотрудников в целях обеспечения качественного несения службы. Результаты исследования могут быть использованы для разработки рекомендаций по повышению эффективности деятельно-

сти государственных служащих в периоды неопределённости и стресса с учетом специфики деятельности конкретного государственного органа.

Список литературы

1. Бекмурзиева Х.М. Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы / Х.М. Бекмурзиева // Управление. – 2018. – №4 (22). – С. 4–9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3Ec2Hi> (дата обращения: 10.10.2024). – DOI 10.26425/2309-3633-2018-4-4-9. – EDN YURMQH

2. Васюта Г.Г. Факторы стресса государственных служащих и пути его предотвращения: дис. ... канд. психол. наук / Г.Г. Васюта. – М., 1998. – 153 с. EDN NLLKVN

3. Пинчук А.Н. Баланс работы и личной жизни в восприятии государственных служащих столичного мегаполиса / А.Н. Пинчук, Д.А. Тихомиров, А.А. Куликова // Вестник Института социологии. – 2024. – Т. 15. №4. – С. 143–164. DOI 10.19181/vis.2024.15.1.8. EDN HSVFRJ