

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ГРУППОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В литературе по психологии управления основное внимание уделено вопросам стимулирования деятельности, что особенно актуально в экономической сфере. Что же касается государственных структур, здесь дело обстоит иначе. Основная деятельность в них направлена не на производство каких-либо товаров или услуг, а на информацию, характеризующую состояние управляемого объекта в данный момент. Результат труда – решения и действия, направленные на изменение объекта в соответствии с поставленными целями. Особенностью государственного управления является то, что это – мощный, многочисленный, хорошо сработанный аппарат, имеющий долгую историю и традиции существования, деятельность которого подкреплена законодательной базой.

В проведённом исследовании, целью которого было изучение психологических факторов управления групп государственных служащих, было установлено, что среди наиболее часто отмечаемых **первых стилей руководства** встречаются бюрократический (27,5 %) и кооперативный (15,7 %).

Соответственно, в качестве **вторых стилей руководства** выступают авторитарный (21,6 %) и демократический (23,5 %).

Таким образом, первым и вторым стилями руководства выбираются достаточно противоречивые стили: бюрократический и кооперативный, демократический и авторитарный. Это отражает потребность группы в чёткой организации и структуре, делегировании полномочий, с одной стороны, и в сотрудничестве, совместном принятии решений – с другой.

Психологические факторы, влияющие на деятельность групп многочисленны, это: общение, взаимодействие, мотивация, удовлетворённость трудом и интерес. Эти факторы взаимосвязаны и возможно лишь условное их выделение из всего процесса управления. **Мотивация** является одним из ведущих факторов управления, так как определяет ту силу, которая заставляет человека выполнять работу, причём, делать это по собственному желанию. В проведённом исследовании основное внимание было уделено изучению внутренней и внешней мотивации.

Внутренняя мотивация проявляется в тех ситуациях, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе, то есть, когда факторы, инициирующие и регулирующие её, происходят изнутри личности и находятся внутри поведения.

Внешняя положительная мотивация определяет поведение, если в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (положительные мотивы). Внешние положительные мо-

тивы, несомненно, более эффективны и более желательны, чем внешние отрицательные мотивы.

В изучаемых группах государственных служащих в профессиональной деятельности преобладает внутренняя мотивация, она превышает внешнюю положительную и внешнюю отрицательную мотивации. С точки зрения управления, внутренняя мотивация эффективнее, поскольку не используется принуждение или стимулирование, а, напротив, инициатива исходит от самого индивида, поскольку деятельность становится значимой для него. Соответственно, внешняя положительная мотивация превышает внешнюю отрицательную. То есть, подчинённые в большей мере ориентированы на положительные стимулы (зарплата, карьерный рост и др.), нежели на отрицательные (санкции, выговоры и т.п.).

Особенностью деятельности изучаемых групп государственных служащих (сотрудники МИД РБ) является частая смена её членов (в среднем через каждые 3-4 года состав группы может полностью измениться). Именно «текучесть кадров» часто определяется одной из предпосылок неуспешной работы группы, что объясняется необходимостью встраиваемости, адаптации к коллективу, работе, которые занимают в среднем от 3-4 месяцев до 5 лет. Были выявлены различия между стажем работы (1, 2 и 3 года) и уровнем социально-психологической адаптации. Эти различия проявляются в тенденции увеличения уровня социально-психологической адаптации соответственно увеличению стажа работы.