

КОНФЛИКТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Шиликов А. Ю.

Институт государственного и муниципального управления ФГАОУВПО НИУ «Белгородский государственный университет», Белгород, Россия (308015, Белгород, ул. Победы, 85) e-mail: shadow.ne@mail.ru

Статья посвящена определению причин возникновения конфликтного взаимодействия при профессиональной адаптации государственных гражданских служащих, а также разработке направлений совершенствования данного процесса путем внедрения новых методик работы. Под конфликтным взаимодействием принято понимать совокупность способов, форм и приемов взаимодействия, придающих конфликту такое свойство, как динамизм. Основное внимание в работе автор акцентирует на том, что процесс адаптации не всегда происходит в желаемом направлении. Между сотрудниками могут возникнуть непонимание, противоречия, а иногда даже борьба за власть, которые могут привести к изменению системы отношений и ценностей. Но разработка новых рекомендаций позволит целенаправленно усовершенствовать нынешнюю систему профессиональной адаптации сотрудников, увеличить их работоспособность, а, следовательно, снизить риск возникновения конфликтного взаимодействия и повысить эффективность управления в целом.

Ключевые слова: конфликт, адаптация, конфликтное взаимодействие, адаптированность, профессиональная адаптация, наставничество.

CONFLICT INTERACTION IN PROFESSIONAL ADAPTATION OF STATE CIVIL SERVANTS

Shilikov A. U.

Institute of regional economy problems of the Russian Academy of Sciences, Rostov-on-don, Russia (190013, Saint Petersburg, Russia, St. Serpukhov, etc. 38) e-mail: shadow.ne@mail.ru

Article is devoted to the causes of conflict interaction with professional integration of civil servants, as well as developing ways to improve the process through the introduction of new methods of work. Under the conflict interaction is commonly understood set of methods, forms and methods of interaction, giving the conflict a property as dynamism. The focus of the paper, the author focuses on the fact that adaptation is not always in the desired direction. Between employees may experience confusion, contradiction, and sometimes even a power struggle that could lead to a change of attitudes and values. But the development of new recommendations will improve the current system of targeted professional adaptation of employees to increase their efficiency, and therefore reduce the risk of conflict interaction and improve governance.

Key words: conflict, adaptation, conflict interaction, adaptation, professional adaptation, mentoring.

Формирование эффективной государственной службы, адекватной политическим и экономическим преобразованиям, является одним из ведущих направлений строительства российской государственности. Эта задача определена как приоритетная в Концепции реформирования системы государственной службы и Федеральной программе реформирования государственной службы Российской Федерации, реализация которых может адаптировать государственную службу к происходящим в России и в мире изменениям [4]. Идея модернизации России, что бы ни говорили о ней довольно многочисленные противники, востребована как элитарным, так и массовым сознанием. Подтверждением этому является, с одной стороны, более или менее отчетливо выраженная установка правящей элиты на политические реформы. С другой стороны, очевидно и повышение общественной активности [2].

Рассмотрим процесс совершенствования системы государственной гражданской службы с точки зрения конфликтного взаимодействия между государственными гражданскими служащими в процессе их профессиональной адаптации. Процесс взаимодействия между работниками не всегда происходит в желаемом направлении. Между ними могут возникнуть непонимание, противоречия, а иногда даже борьба за власть. В этом случае процесс профессиональной адаптации осложняется до такой степени, что говорят о возникновении конфликтного взаимодействия, под которым принято понимать совокупность способов, форм и приемов взаимодействия, придающих конфликту такое свойство, как динамизм [1].

Повышение роли адаптационных процессов в государственной службе объясняется тем, что государственная служба представляет институт, который не только подвергается кардинальным изменениям, но и сам, в свою очередь, влияет на изменения внешней среды. В процессе реформирования государственной службы важное значение приобретает адаптационный процесс. При этом на передний план выходят два его уровня: адаптация института государственной службы к новым социально-экономическим условиям, а также формирующимся институтам государства и гражданского общества. Параллельно протекает процесс профессиональной адаптации государственных служащих к изменениям в их профессиональной деятельности в период модернизации государственной службы.

Изучение профессиональной адаптации дает возможность субъекту управления соразмерить масштабы и цели преобразований в государственной службе с реальными возможностями государственных служащих, корректировать отклонения и обеспечивать оптимальные условия для реализации целей и задач реформирования государственной службы [5].

На процесс адаптации большое влияние оказывают взаимоотношения в коллективе. В случае возникновения отклонений, возникает конфликтное взаимодействие, которое может привести к изменению системы отношений и ценностей. Отсюда можно сделать вывод, что конфликты, являющиеся проявлением неустойчивости, неизбежны. Но здесь же можно говорить не только о необходимости и закономерности возникновения конфликтов, но и об их опасности, т. к. неустойчивость системы к малым возмущениям в ситуации конфликта может привести к рассогласованию темпов развития различных подструктур внутри сложной структуры и к ее распаду [6].

В условиях конфликта люди, словно по-другому, начинают воспринимать реальность, прибегать к действиям, которые обычно им не свойственны. Важно подчеркнуть, что в конфликт перерастает не либо какое противоречие, а, как правило, такое, в котором представлены важные потребности, стремления, интересы, цели людей, социальный статус

личности, ее престиж. Если конфликт своевременно не решается, то это может привести к неврозу, болезненному состоянию, стойкому расстройству отношений между индивидами, которые взаимодействуют [3].

Анализ научных работ по проблеме конфликтного взаимодействия, возникающего в процессе профессиональной адаптации, показал, что многие составляющие адаптационного процесса не рассмотрены. Нужны новые выводы, соответствующие потребностям современной, динамично изменяющейся ситуации. Таким образом, проблема профессиональной адаптации государственных служащих к происходящим изменениям в институте государственной службы относится к числу недостаточно разработанных в научно-исследовательской литературе. Она актуальна для большинства государственных служащих, а не только для вновь поступающих на государственную службу, тесно взаимосвязана со всеми основными проблемами профессиональной деятельности государственных служащих.

В связи с вышесказанным, в настоящее время имеется острая потребность в разработке и реализации программ профессиональной адаптации государственных гражданских служащих. Работа по повышению эффективности адаптации должна быть направлена, прежде всего, на интеграцию интересов сотрудников и организации, нивелированию разрыва между ожиданиями, возможностями специалиста и потребностями руководства.

Учитывая актуальные потребности организаций и персонала, к решению проблемы адаптации необходимо подходить комплексно с привлечением специалистов различного профиля. Это, в свою очередь, смогло бы обеспечить большую эффективность программ по адаптации. Удовлетворение потребностей сотрудников в знаниях из смежных отраслей позволило бы организациям в процессе адаптации повышать уровень их профессионализма, формируя тем самым свой кадровый резерв. Таким образом, в результате проведения обучения у сотрудников формируются навыки, с помощью которых организации могут достичь своих целей [7].

Результаты теоретического анализа, проведенного в процессе изучения материала по данной проблеме, показали, что одним из важнейших факторов повышения результативности деятельности нового сотрудника и ускорения процесса профессиональной адаптации, как фактора повышения эффективности управления в целом, выступает наличие профессионального наставника, который сможет быстро и без труда ввести нового сотрудника в курс дела и значительно сократит период его адаптации.

Можно выделить следующие проблемы профессиональной адаптации государственных гражданских служащих, которые, в частности, провоцируют конфликтное взаимодействие:

1. Расхождение ожиданий и реальной работы, которую приходится выполнять.

2. Слабая подготовка в вузе к условиям работы, недостаток практики во время обучения. Для решения этой проблемы необходимо объединение усилий производителей и учебных заведений по корректировке программ производственной практики с целью создания оптимальных условий для получения конкретных практических знаний, с привлечением студентов к решению реальных производственных заданий.

3. Низкая степень удовлетворенности государственных служащих различными аспектами своей трудовой деятельности.

4. Недостаточная информированность сотрудников о тех или иных сферах деятельности, приводящая к снижению эффективности работы в целом.

5. Отсутствие специалиста, четко закрепленного за каждым новым сотрудником. В связи с отсутствием должности консультанта по адаптационным вопросам, новому сотруднику приходится самостоятельно вливаться в коллектив. Но каким бы талантливым не был новый сотрудник, в работе возникают определенные сложности, с которыми может помочь справиться только опытный работник.

Для совершенствования системы профессиональной адаптации государственных гражданских служащих можно рекомендовать следующие действия:

1. Внедрить наставничество, как отдельное направление работы, с целью улучшения отбора, методов, форм и организации работы специалистов, а также форм подготовки сотрудников к выполнению роли наставника, повышение уровня мотивации к эффективной наставнической деятельности.

2. Возложить обязанности наставника на наиболее квалифицированных служащих, за что они будут получать дополнительное денежное поощрение. В функциональные обязанности наставника будет входить планирование, отслеживание, регулирование процессов профессиональной адаптации и первичной профессиональной социализации, а также прогнозирование профессионального развития сотрудников в течение первых трех лет их работы.

3. Разработать систему объективных критериев для выявления и отбора сотрудников, наиболее пригодных для выполнения роли наставника. Основу создаваемой системы должны составить такие критерии, как: профессиональный стаж, наличие социального и профессионального опыта, возраст, образование, профессиональные, педагогические и

психологические знания, умения и навыки, авторитет сотрудника, его желание работать наставником и другие.

4. Сделать обязательным совместное выполнение служебных обязанностей наставника и молодого специалиста на весь период адаптации; предусмотреть в графике работы наставника специальное время для индивидуальных занятий с сотрудником; практиковать обязательные формы контроля за выполнением стажером заданий.

5. Создать гибкую и адекватную систему материального и морального стимулирования сотрудников, выполняющих функции наставников, учитывая при оценке служебной деятельности и ее вознаграждении как сам факт наставничества, так и показатели работы их стажеров.

6. Целенаправленно формировать позитивное общественное мнение об институте наставничества, отношении к наставнической деятельности как социально и профессионально значимой, выполняющей функции первичной профессионализации кадров, передачи знаний, умений и навыков, а также профессиональных норм и традиций коллектива.

7. Органам, осуществляющим профессиональную подготовку и повышение квалификации государственных гражданских служащих, необходимо разработать специальные краткосрочные курсы с различными формами обучения для профессиональной, педагогической и психологической подготовки сотрудников к роли наставников, предусмотрев в их учебном плане занятия по освоению форм и методов обучения и воспитания, психологии общения, а также использование новых образовательных технологий и активных методов обучения, которые могут использоваться и в работе со стажерами.

Исходя из вышеизложенного, в процессе профессиональной адаптации происходит формирование особого типа человека – человека-профессионала. При этом оттачиваются те качества, которые способствуют профессиональной успешности, и компенсируются те, которые снижают эффективность деятельности. Внедрение наставничества позволит целенаправленно усовершенствовать нынешнюю систему профессиональной адаптации сотрудников, увеличить их работоспособность, а, следовательно, снизить риск возникновения конфликтного взаимодействия и повысить эффективность управления в целом.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 526 с.

2. Бабинцев В. П. Имитационные практики в государственном и муниципальном управлении // Власть. – 2012. – № 5. – С. 24-29.
3. Конфликтное взаимодействие [Электронный ресурс]. – URL: <http://psyznaiyka.net/socio-obchenie.html?id=22> (дата обращения: 25.08.2012).
4. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации: утверждена Президентом Российской Федерации 15.08.2001. №38. Пр-1496. [Электронный ресурс]. – URL: <http://2004.kremlin.ru/text/docs/30625.shtml> (дата обращения: 21.01.2013).
5. Корнийчук Г. А. Государственные служащие: особенности регулирования труда: Монография. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 109 с.
6. Тарабаева В. Б. Модернизационный потенциал инновационного конфликта в вузе / В. Б. Тарабаева // Научные ведомости БелГУ. – 2007. – № 9(40). – С.109 –117.
7. Федорова П. С. Оптимизация социально-психологической адаптации молодых специалистов через организацию внутрифирменного обучения: дис... канд. психол. наук. – Ярославль, 2007. – 240 с.

Рецензенты:

Бахарев Виктор Владимирович, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социальной работы, ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород.

Шаповалова Инна Сергеевна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом, ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», г. Белгород.