Материалы подготовили Н. Синягина и З. Гояева

В рубрике «Дайджест исследований в области психологии» приводится обзор публикаций наших российских и зарубежных коллег. Мы надеемся, что даже краткий дайджест поможет заинтересованным специалистам и практикам найти необходимые статьи и темы, получить контакты для развития своих исследований или своей деятельности!

Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы

Современный динамично меняющийся мир выдвигает свои тренды управления, корректирует управленческие приемы и технологии, что предполагает становление руководителя новой формации: высоко профессионального, ответственного, креативного, восприимчивого к изменениям, стрессоустойчивого, способного к риску и инновационным решениям. Как определить, кто из современных управленцев этому соответствует? Как помочь тем, кто стремится к этому? Каковы пути становления таких руководителей, формирования у них лидерских качеств, эффективных индивидуальных жизненных и карьерных стратегий, отражающих ориентации на добросовестное служение обществу и достижение социально значимых результатов? Для ответов на эти вопросы учеными и специалистами факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС подготовлена коллективная монография «Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии».

В монографии также раскрывается содержание ресурсного, личностно-ориентированного и психобиографического подходов как новой методологии оценки и профессионального развития управленческих кадров государственной службы и методологической основы комплексного анализа личностно-профессиональных и управленческих ресурсов; дается характеристика комплексной технологии личностно-профессиональной диагностики и оценки как средства повышения эффективности деятельности и профессионального развития руководителей системы государственного управления и основы формирования резервов управленческих кадров; анализируются возможности современных цифровых технологий и интернет-ресурсов в личностно-профессиональной диагностике и профессиональном развитии управленческих кадров.

Подробнее: Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии: коллективная монография / [Ю. К. Баркова и др.]; под общ. науч. ред. Ю. В. Синягина.– Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. – 354 с. – ISBN 978-5-85006-365-8

Толерантность к неопределённости у руководителей сферы госуправления

Пандемия COVID-19 внесла изменения во множество сфер привычной до нее жизни. Исключением не стала и сфера государственного управления. Исследователь Т.Н. Куликова изучила отношение к неопределённости 383 руководителей органов государственной власти. Результаты анализа данных показали, что наибольшая толерантность (62%) у руководителей проявлялась к сложным задачам. При необходимости действовать в новых ситуациях толерантность проявлялась лишь на четверть (24%). Но более всего руководители сопротивлялись принятию трудноразрешимых ситуаций (показатель толерантности 15%). В разных возрастных группах также были обнаружены статистически значимые различия: руководители зрелого возраста (41-50 лет) по суммарному показателю толерантности к неопределённости оказались выше молодых руководителей (31-40 лет), в группе же 51-60 лет этот показатель значительно ниже. Гендерный анализ показателей статистически значимых отличий не выявил. По мнению автора, уровень толерантности к неопределённости может рассматриваться как оценочно-диагностический критерий при приёме руководителей на работу и формировании резерва управленческих кадров.

Подробнее: Куликова Т.Н. Исследование толерантности к неопределенности руководителей государственной службы // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. 2021. № 2. С. 160–174. https://lengu.ru/mag/vestnik-leningradskogo-gosudarstvennogo-universiteta-imeni-a-s-pushkina/archive/54

Ценности и смысложизненные ориентации современных государственных служащих

Ученые из Алтайского филиала РАНХиГС провели исследование среди 70 государственных служащих с целью выявления ценностей и смысложизненных ориентаций в зависимости от стиля реагирования ими на изменения. Сравнение выделенных в ходе исследования 2 групп респондентов с ориентацией на стабильность (43%) и новизну (57%) показало, что госслужащие-инноваторы в большей (чем консерваторы) степени верят в собственные силы, умеют жить и наслаждаться настоящим моментом, находить в нем ценность и личный интерес, имеют более четкие цели в будущем, смелее их ставят и в целом более уверены в том, что люди способны самостоятельно контролировать свою жизнь и свободны в своих решениях. Управленцы-консерваторы гораздо меньше (чем коллеги-инноваторы) готовы рисковать даже ради потенциально значимых целей и результатов. Кроме того, они менее креативны и менее склонны ориентироваться в своих решениях на будущее, однако гораздо больше ценят красоту природы и искусства.

Подробнее: Михеева И.В., Шведенко Ю.В. Особенности смысложизненных ориентаций госслужащих с разными стилями реагирования на изменения // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2021. №19. С. 30-32. URL: https://alt.ranepa.ru/files/texts/vest/vest019_compressed.pdf

Тенденции в зарубежных HR-технологиях в области управления талантами

Сегодня хорошо организованное управление талантами – решающий фактор успеха в отраслях, где высококвалифицированные люди пользуются большим спросом. Конкуренция там весьма высока и HR-службам требуются новые подходы и инновационные стратегии, основанные на организационной культуре, ее уникальных преимуществах и учитывающие общемировые тенденции в этой сфере. Явным трендом здесь выступает ориентация на отбор талантливых людей, характеризующихся позитивным отношением к работе и к другим людям, поскольку именно это часто приносит в команду оптимизм и направленность на достижения. Важной тенденцией выступает смещение акцента с равенства к талантливым сотрудникам на справедливость в отношении к ним и явные предпочтения «командным игрокам».

Подробнее: Sinyagina N. New Trends in HR Technologies: overview of foreign studies. 01033. Published online: 04 May 2021. DOI: https://doi.org/10.1051/shsconf/202110301033 https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/14/shsconf_shpr2021_01033.pdf

Казахстан: совершенствования подходов к подготовке государственных служащих

Казахстан является одной из немногих стран в Центральной Азии, сумевшей за исторически короткий промежуток времени занять прочные позиции на международной арене. Однако в условиях быстро меняющегося мира стране приходится сталкиваться с вызовами, обусловленными новыми требованиями к профессиональному уровню государственных служащих, что требует новых форм работы. В статье обосновываются важность создания пула профессиональных инструкторов по государственному управлению из числа бывших государственных служащих, развитие услуг коучинга на государственной службе и другие новые технологии.

Подробнее: Suleimenova G. Civil Service Training in Kazakhstan: The Implementation of New Approaches. Universal Journal of Educational Research 4 (10): 2359-2366, 2016 http://www.hrpub.org DOI: 10.13189/ujer.2016.041014

Виртуальные команды сегодня

В цифровую эпоху технический прогресс вызвал изменения в способах организации деятельности, вызвав появление виртуальных команд. Виртуальная команда определяется как группа людей или заинтересованных сторон, работающих вместе из разных мест и, возможно, из разных часовых поясов, которые сотрудничают в рамках общего проекта и интенсивно используют информационные и коммуникационные технологии для совместного творчества. Что характеризует такие команды сегодня? Как культурные различия могут повлиять на глобальные команды? В чем проблемы и преимущества

географического разнообразия таких команд? Какие различия имеют значение в международных командах? Как пандемия повлияла на развитие виртуальных команд? Эти и другие вопросы освещаются в исследованиях, названных ниже:

1. Alfehaid L., Mohamed E. E. (2019). Understanding the influence of E-leadership on Virtual Team Performance Empirical Study. Int. J. Bus. Appl. Soc. Sci. 5, 21–36. DOI: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full

2. Bouziri, H., Smith, D. R., Descatha, A., Dab, W., and Jean, K. (2020). Working from home in the time of Covid-19: how to best preserve occupational health? Occupat. Environ. Med. 77, 509–510. doi: http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2020-106599

3. Chin R. J. (2015). Examining teamwork and leadership in the fields of public administration, leadership, and management Team Performance Management: https://doi.org/10.1108/TPM-07-2014-0037

4. Contreras F., Baykal E. Ghulam A. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go: 10.33642/ijbass.v5n10p3

5. Garro-Abarca V., Palos-Sanchez P., Aguayo-Camacho M. (2021). Virtual Teams in Times of Pandemic: Factors That Influence Performance: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.624637

6. Nakrošienė A., Bučiūnienė I., Goštautaitė B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. Int. J. Manpower. 40, 87–101. DOI: 10.1108/IJM-07-2017-0172