

Кому: Агентству РК по делам государственной службы

ФИО и должность автора: Тілеужан Ж.Т. главный специалист – секретарь судебного заседания Кокшетауского городского суда

Дата: 02.06.2025 г.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

Тема: Психологическое выгорание среди государственных служащих: причины и предложения по профилактике

Ключевые слова психологическое выгорание, текучесть кадров, низкая заработная плата, дедовщина, стресс.

Введение Государственная служба всё чаще сталкивается с проблемой психологического выгорания. Высокая ответственность, строгие регламенты, постоянные проверки и ограниченные ресурсы приводят к хроническому стрессу, усталости и снижению мотивации у сотрудников, что негативно сказывается как на их благополучии, так и на эффективности работы органов власти.

Важно не только оценивать профессиональные качества госслужащих, но и обеспечивать условия для сохранения их психологического здоровья.

Цель данной записки — выявить причины психологического выгорания среди государственных служащих и разработать предложения по профилактике.

Исходя из поставленной цели можно выделить следующие задачи:

- выявить основные причины психологического выгорания среди государственных служащих;
- обосновать актуальность причин выгорания и проанализировать их последствия;
- рассмотреть текущее состояние поддержки эмоционального состояния госслужащих;
- предложить рекомендации по улучшению качества труда и снижению рисков выгорания среди госслужащих.

Основная часть Одной из актуальных проблем молодых государственных служащих является, система “дедовщины” на государственной службе - реальное и малообсуждаемое явление, которое существенно влияет на психологическое состояние молодых и новых сотрудников, усиливая риски выгорания. Под “дедовщиной” понимается иерархическая система отношений, при которой старшие по стажу сотрудники:

- демонстрируют пренебрежительное отношение к новым специалистам;
- изучают молодых специалистов;
- используют их в качестве “универсальных исполнителей” рутинных задач;

- создают атмосферу страха, подчинения и изоляции.

Коллектив делится на “старых” и “молодых”, что мешает командной работе и формированию здоровой корпоративной культуры. Испытав дедовщину, сотрудники в будущем сами начинают применять такие же практики, передавая модель поведения дальше.

Одним из факторов, усугубляющих профессиональное выгорание сотрудников, является “необоснованная срочность”. Поручения, которые поступают с минимальным временем на исполнение, либо же в конце рабочего дня. Это приводит к:

- высокому уровню стресса и хаоса;
- излишняя переработка влияет на эмоциональное состояние человека;
- снижению качества работы.

Одним из дополнительных стрессовых факторов, способствующих профессиональному выгоранию среди государственных служащих, является частая смена руководителей в государственных органах. Сотрудники часто оказываются в ситуации, когда приходится адаптироваться к новому стилю руководства, ожидать пересмотра должностных обязанностей, заново «завоёвывать доверие» или доказывать свою полезность.

В результате такие условия способствуют:

- усилению эмоционального напряжения,
- снижению мотивации,
- формированию чувства нестабильности [1].



Рисунок 1. Заработная плата госслужащих по категориям (2024 год)

Рисунок 1 показывает, что одной из главных причин выгорания госслужащих является низкая зарплата, особенно на младших должностях. Специалисты корпуса «Б» получают 170 000–200 000 тенге — почти вдвое меньше средней по стране (434 982 тенге на конец 2024

года). Средняя зарплата в госсекторе (384 499 тенге) искажается высокими доходами руководителей.

Это приводит к снижению мотивации, чувству несправедливости, стрессу, текучести кадров и отказу от карьеры в госслужбе [2].

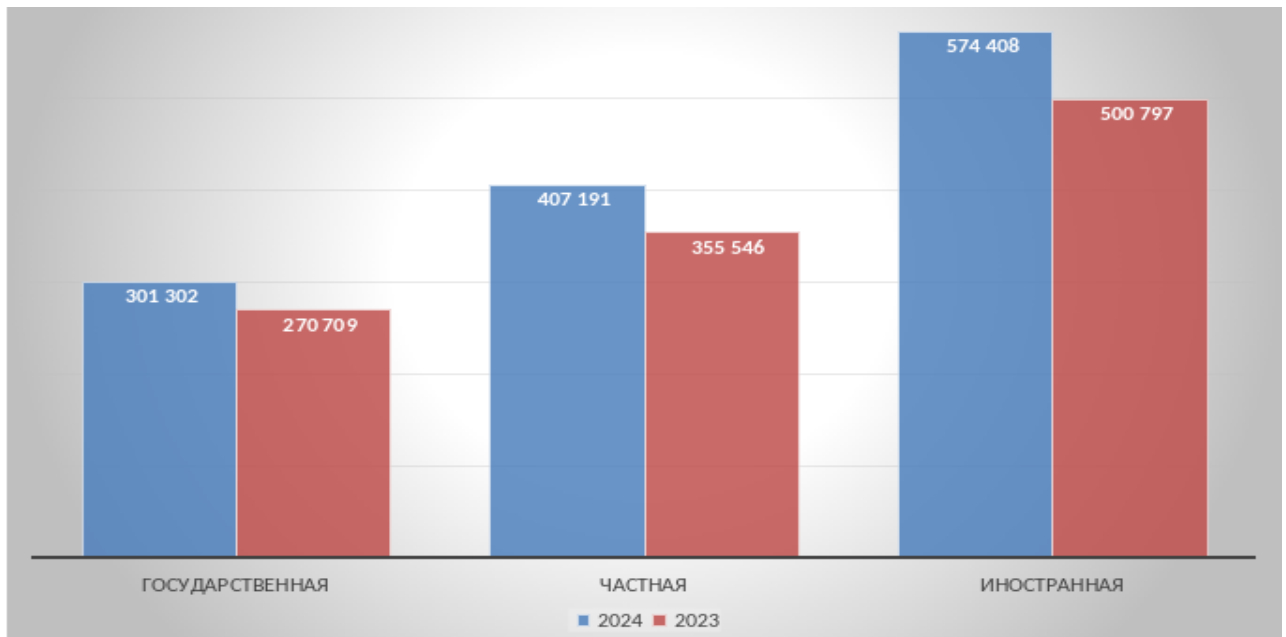


Рисунок 2. Среднемесячная заработная плата по формам собственности

Данный рисунок подтверждает вышеуказанные утверждения о том, что несмотря на высокие требования к квалификации, объём обязанностей и уровень ответственности, заработная плата многих госслужащих остаётся ниже медианного уровня по стране. Среднемесячная заработная плата одного работника работающего на предприятиях с иностранной собственностью составила 574408 тенге, что больше в 1,9 раз, чем у работающего на предприятиях в государственной (301302 тенге) и в 1,6 раза в частной формах собственности (361815 тенге) [3].

В 2024 году утверждена Концепция развития госслужбы на 2024–2029 годы, направленная на модернизацию аппарата, упрощение процедур и ориентацию на потребности граждан. Цель — создание сервисной модели госслужбы, где в центре — человек.

Планируются профессионализация, внедрение HR-технологий, цифровизация и переход к справедливой системе оплаты труда вместо действующих функциональных блоков.

Также предусмотрены изменения в дисциплинарной практике с учетом смягчающих иотягчающих обстоятельств, усиление социальных гарантий, обязательная компенсация за переработки и дополнительные отпуска в зависимости от стажа. Для переведённых в другие регионы сотрудников предусмотрена поддержка их семей [4].

Выводы и предложенные решения/рекомендации Из всего сказанного следует вывод о том, что психологическое выгорание — серьёзная проблема среди госслужащих, снижающая эффективность работы и качество услуг. Государство уже предпринимает меры: внедряются программы поддержки, наставничество, цифровые сервисы и возможности для роста. Однако требуется комплексный, межведомственный подход для устойчивого эффекта.

Низкая заработная плата является одним из ключевых факторов эмоционального истощения: она снижает мотивацию, вызывает чувство социальной несправедливости, усиливает тревожность и провоцирует хронический стресс.

Молодые специалисты особенно уязвимы к выгоранию на фоне низкой оплаты труда и отсутствия карьерных перспектив, что приводит к оттоку талантливых кадров из государственного сектора.

Проблема усугубляется в условиях высокой нагрузки, недостатка кадров, отсутствия карьерных перспектив и ограниченного доступа к психологической поддержке.

Особую роль играет признание и благодарность сотрудникам, которые часто игнорируются, но важны для мотивации. Надо чаще благодарить сотрудников и говорить им, что такого уникального и особенного они приносят в команду, без чего процессы или команда работали бы хуже. Чувство самореализации, важнейшая потребность каждого человека, основывается на том, насколько мы полезны этому миру, насколько мир признает нас [5].

Для борьбы с психологическим выгоранием госслужащих рекомендуются:

1. Министерству финансов РК повысить зарплаты, особенно в социально значимых и перегруженных секторах;
2. Руководителям госорганов смешивать сотрудников разного стажа для снижения иерархии;
3. Агентству РК по делам государственной службы создать возможность доступа к анонимной психологической помощи онлайн и офлайн;
4. Службе административно-хозяйственного обеспечения создать комфортные рабочие условия (освещение, зоны отдыха, эргономика);
5. Агентству РК по делам государственной службы внедрить нематериальные поощрения: признание, благодарности, карьерный рост;
6. Руководителям госорганов устраивать регулярные тимбилдинги для улучшения атмосферы;
7. Агентству РК по делам государственной службы мониторить психоэмоциональное состояние государственных служащих;
8. Агентству РК по делам государственной службы внедрить минимальные стандарты сроков с согласованием и планированием;

9. Министерству цифрового развития РК внедрить использование ИИ для автоматизации рутинных задач и снижения нагрузки для государственных служб.

Список использованных источников:

1. https://studbooks.net/697092/psihologiya/lichnostnye_professionalnye_faktory_emotsionalnogo_vygoraniya
2. <https://epetition.kz/petition/b5e9dd3e-c910-44d1-88eb-55abe08df3d6?commentPage=0>
3. https://stat.gov.kz/ru/industries/laborand-income/stat-wags/publications/184053/?utm_source=chatgpt.com
4. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000602>
5. https://forbes.kz/articles/vyigoranie_sotrudnikov_i_nizkaya_vovlechenost_pochemu_eto_proishodit_i_chno_delat