

предложения показывает, что их мнение ценится.

Таким образом, речевая коммуникация на государственной службе в России является важным фактором эффективности государственного управления и подлежит постоянному совершенствованию с целью повышения качества обслуживания граждан и укрепления доверия к власти.

Список используемых источников

1. Шувалова, Н. Н. Этика и этикет на государственной и муниципальной службе. – М.: Юрайт, 2024. – 368 с.

УДК 174.4

УМЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Громов Г. О., студ., Юсупова И. Н., к.ф.н., доц.

Российский университет транспорта (МИИТ),

г. Москва, Российская Федерация

Умение работать в команде на государственной службе является крайне важным навыком для сотрудников в данной области. На государственной службе работают люди с различными профессиональными навыками, мнениями и подходами к работе, поэтому умение эффективно сотрудничать и общаться с коллегами в команде является ключевым фактором успеха. Кроме того, умение работать в команде на государственной службе способствует повышению эффективности работы организации в целом, так как совместные усилия коллектива позволяют быстрее и качественнее достигать поставленных целей и решать сложные задачи. Участие в командной работе позволяет сотрудникам ощутить себя частью целого, быть вовлеченными в общие проекты и цели, что может способствовать укреплению мотивации и увеличению удовлетворенности от работы. В государственных структурах успешность командной работы может зависеть от множества факторов.

Прозрачность и эффективная коммуникация. Важно, чтобы информация своевременно передавалась между членами команды и руководством. Четкое понимание целей и задач команды также играет важную роль.

Распределение ролей и ответственности. Каждый член команды должен четко понимать свою роль, обязанности и уровень ответственности. Это помогает избежать дублирования работ и конфликтов.

Лидерство. Наличие компетентного лидера, способного объединить команду вокруг общих целей, очень важно. Лидер должен быть способен мотивировать, вдохновлять и решать конфликты.

Доверие и уважение. Взаимное доверие и уважение между членами команды способствуют более эффективной работе. Это также включает в себя уважение к мнениям и идеям других участников.

Гибкость и адаптивность. Государственные структуры часто сталкиваются с изменениями в политике, законодательстве и других областях. Команда должна быть гибкой и способной быстро адаптироваться к новым условиям.

Профессиональное развитие. Постоянное обучение и развитие навыков членов

команды помогают повысить профессионализм и эффективность работы.

Эффективное управление конфликтами. Конфликты в команде неизбежны, поэтому важно иметь механизмы для их разрешения без негативного влияния на работу команды.

Успешная командная работа в государственных структурах требует внимания ко всем перечисленным аспектам, а также постоянного совершенствования и адаптации к изменяющимся условиям. При работе в команде на государственной службе могут возникать различные проблемы и препятствия, которые затрудняют эффективность работы.

Бюрократия и сложные процедуры. Государственные структуры часто характеризуются избыточной бюрократией, что может замедлять процессы принятия решений и усложнять командную работу.

Политическое вмешательство. Политические факторы могут повлиять на работу команды, приводя к изменениям в приоритетах, направлениях работы или составе команды.

Отсутствие мотивации. В государственных структурах иногда сложно обеспечить мотивацию сотрудников из-за отсутствия стимулов или возможностей для карьерного роста.

Недостаток ресурсов. Недостаток финансирования, перегруженность сотрудников или недостаточное оборудование могут быть серьезными препятствиями для эффективной работы команды.

Конфликты интересов. Различия в целях, приоритетах или методах работы между членами команды или даже между различными подразделениями могут привести к конфликтам.

Отсутствие коммуникации. Недостаточная или неэффективная коммуникация может привести к недопониманиям, ошибкам и задержкам в выполнении задач.

Сложности в принятии решений. Процессы принятия решений в государственных структурах могут быть долгими и сложными из-за требований законодательства, процедур и контроля.

Эти проблемы могут серьезно затруднить работу команды на государственной службе. Для их преодоления важно активно работать над улучшением коммуникации, управлением конфликтами, повышением мотивации сотрудников и оптимизацией процессов принятия решений.

Проведенным выше исследованием доказана эффективность командной работы в органах государственной власти и управления для оптимизации процессов принятия решений и выполнения задач, а также проведён анализ факторов, влияющих на успешность командной работы в государственных структурах, выявлены проблемы и препятствия, которые могут возникать при работе в команде на государственной службе.

Список используемых источников

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 27 июля 2004 N 79-ФЗ С.: в ред. от 23 июля 2025 – Москва, Кремль. – 2025.
2. Шебураков, И. Б. Ключевые персонал-технологии в системе управления персоналом, ориентированной на результат // Актуальные вопросы управления персоналом. СПб., Северо-западная академия государственной службы, 2008.– С. 42–47.
3. Шебураков, И. Б. Формирование проектных команд в государственных органах / И. Б. Шебураков // Управление развитием персонала. № 1 (49), – 2017. – С. 16–24.