

ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ

Бобкова Е.Ю., Бобкова А.В.

Эффективность функционирования любого современного общества, в том числе и российского, непосредственно зависит от результативности деятельности государственной гражданской службы, которая, в свою очередь, непосредственно напрямую зависит от качества работы государственных гражданских служащих, их профессионального потенциала, умения его активизировать и оптимально использовать как самими служащими, так и их руководителями. Таким образом, анализ уровня профессионального потенциала государственных гражданских служащих и способов его повышения и развития в современной России представляет собой новую исследовательскую задачу, имеющую и прикладное значение.

От уровня профессиональной компетентности руководителей государственной службы и, во многом, от их личностных качеств зависит эффективное функционирование органов государственной власти, и, как следствие, результаты проводимых в стране реформ. Для профессиональной деятельности руководителей государственной службы характерна необходимость четко действовать в соответствии с комплексом вариативных нормативных предписаний и законодательных актов, что порождает проблемы соотношения четко регламентированной профессиональной деятельности и потребностью в дальнейшем личностно-профессиональном развитии, стремлением к инициативе и активности.

Многие ученые-психологи отмечают необходимость проведения психолого-акмеологических исследования структуры личностных качеств руководителей государственной службы при определении требований к его личности с целью разрешения подобных проблем.

Несмотря на значительный интерес исследователей к данной проблеме (например: изучение профессионального потенциала представителей различных социальных групп – труды В.Н. Маркова, Б.Г. Ананьева, А.К. Марковой, А.В. Филиппова и др., концепции о влиянии профессии на развитие и формирование личности в

деятельности и общении, особенно ярко проявляющиеся в работах Н.В. Кузминой и т.п.), до настоящего времени многие аспекты проблемы, как показал анализ комплекса источников и литературы, не нашли своего решения в научной литературе, что актуализировало изучение данной проблематики.

Государственная гражданская служба, как и любой вид, службы имеет свои отличительные черты и занимает определенное место в обществе. Ее особенность заключается в масштабах деятельности – она охватывает все общество в целом. Современная политика Российской Федерации направлена на укрепление государственного строя, что актуализирует повышенный интерес исследователей к проблемам статуса госслужащих, их профессиональному уровню и эффективности деятельности. В современных условиях на государственную службу необходимо привлекать талантливых и инициативных людей, с профессиональным потенциалом, удовлетворяющим высоким психологическим и нравственным требованиям. Профессиональный потенциал государственных гражданских служащих представляет собой понятие, обозначающее готовность и способность государственных гражданских служащих к эффективной профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, с целью обеспечения оптимальной жизнедеятельности общества. [1]

В тоже время, в сознании рядового российского обывателя закреплено недоверчивое отношение к чиновникам: их подозревают в «коррупции», «безразличии к проблемам граждан», «низком уровне профессиональных знаний» и т.д. [2]

Это контрастирует с основной целью функционирования государственной службы – служении государству и обществу, т.е. в сознании обывателя в идеальном понимании должен складываться образ госслужащего как высококвалифицированного работника, соблюдающего нормы социальной и профессиональной этики и осуществляющего свою деятельность в рамках закона.

К сожалению, это далеко не так, реалии сегодняшнего дня позволяют лишь предположить, что наша страна находится в начале пути формирования позитивного отношения граждан к представителям государственной службы.

Большую роль в формировании образа рядового служащего играет результат его деятельности, функционирование системы госслужбы в целом, где огромное значение имеет личность руководителя государственной службы, его ценностные приоритеты и ведущая мотивация. Проблема проектирования модели личности руководителя последние годы представлена в целом ряде научных работ, носящих как теоретический, так и сугубо прикладной характер. Ряд авторов считает, что современные требования к личности и деятельности профессионального руководителя должны отражать «глубинную сущность профессии, базирующуюся не только на функциональной заданности конкретной профессиональной деятельности, но и на ее социокультурной и временной обусловленности». [3]

В рамках личностно-деятельностного подхода некоторые исследователи в качестве основы модели руководителя используют модель его деятельности, выделяя в ней следующие базовые компоненты: проблемы (задачи), которые приходится ему решать в профессиональной деятельности; типы деятельности, то есть способы или приемы, с помощью которых решаются сформулированные задачи; функции, то есть обобщенные характеристики основных обязанностей, выполняемых в соответствии с требованиями профессии; пути решения выделенных проблем или задач; знания теоретического или прикладного характера, которыми оперирует в своей деятельности специалист; умения и навыки, с помощью которых достигаются желаемые результаты; качества личности, обеспечивающие успешность действий в избранной области; ценностные ориентации и установки. Выделяя личностную составляющую модели руководителя, ряд авторов (И.С. Емшина, А.А. Зворыкин, В.И. Максимов) считает, что в нее входит конкретная совокупность профессиональных, социальных, нравственных, политических, психических, физических и других черт личности, совокупность характеристик человека, без которых он не сможет функционировать в руководящей роли. [4]

К этим характеристикам относят, например, профессиональную направленность, структуру профессиональных мотивов; уровень профессиональной активности личности на различных стадиях профессионализации; описание основных показате-

телей, характеризующих производительность, качество, надежность функционирования личности на различных стадиях профессионализации.

Ряд исследователей подчеркивают особую роль «опыта, знаний, умений, навыков, личностно-профессионально-значимых качеств и способностей» профессиональной деятельности, в которых отражаются качественные характеристики (показатели) развития руководителя как творческой, саморазвивающейся профессиональной личности». [5] В работах Б.Т. Изгаршева, Е.А. Тенилова и др. под моделью личности руководителя понимается комплекс ее свойств, обеспечивающих высокий уровень саморегуляции профессиональной деятельности. [6]

Сторонники компетентностного подхода предлагают, при изучении личности руководителя акцентировать внимание на роли профессионального сознания, которое рассматривается с точки зрения его функциональности, а профессиональные установки как отражение основных его функций: профессиональные цели, профессиональные планы, программы, профессиональные отношения, прогнозы, оценки, самооценки, профессиональное самосознание.

При этом доминантной компетентностью является профессиональная, состоящая из «специальной компетенции, а именно профессионального сознания и профессиональных установок и социально - психологическая компетенция, состоящая из набора качеств и умений личности». [7] В состав социально-психологической компетенции входят коммуникативная, личностная и аутопсихологическая компетенции. Специфика деятельности руководителя государственной службы как специалиста управленческого профиля обуславливает наличие данных компетенций. Ученые отмечают, что сформированная коммуникативная компетентность – обязательное условие успешной реализации личности руководителя в процессе профессиональной деятельности. [8]

Помимо коммуникативной компетентности, в рамках данного подхода активно изучались характеристики уверенности, компоненты психологической культуры профессионала, рефлексии, профессиональной наблюдательности. [9]

В настоящее время профессионализм руководителя – это компетентность в различных областях знания, которая позволяет эффективно осуществлять свою ин-

дивидуальную деятельность и деятельность своей организации в режиме функционирования. В современных кризисных условиях стремительно возрастает потребность общества в таких управленческих кадрах, которые были бы способны осознавать, что происходящие сегодня процессы в экономической, социально-политической и духовной жизни страны предъявляют к профессионализму личности руководителя государственной службы достаточно высокие требования.

В тоже время, ряд исследователей считает, что одним из главных психологических условий активизации личностного потенциала руководителя является его аутопсихологическая компетентность, обеспечивающая оптимальные модели самоорганизации жизни и профессиональной деятельности. [10] В основе аутопсихологической компетентности лежит готовность и способность к целенаправленной психической работе по изменению личностных черт и поведенческих характеристик. Она представляет собой умение личности развивать и использовать собственные психические ресурсы, создавать благоприятную для деятельности ситуацию путем изменения своего внутреннего состояния, приобретать, закреплять, контролировать знания, умения и навыки, перестраиваться при возникновении непредвиденных обстоятельств, создавать волевую установку на достижение значимых результатов. Сторонники социально-психологического подхода при построении модели личности руководителя выделяют группы черт, представленные на рис.1.

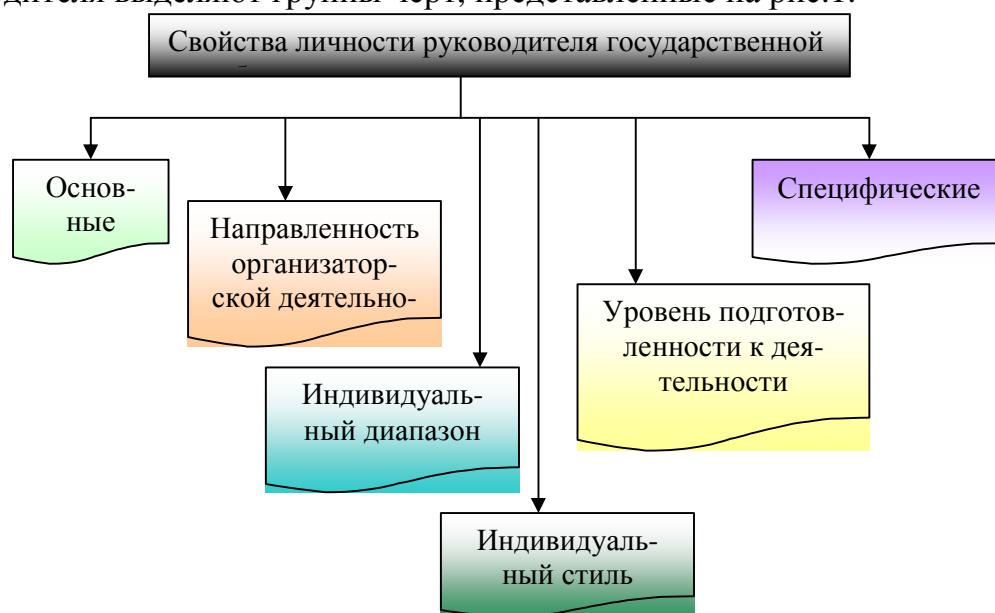


Рис. 1. Группировка свойств личности руководителя государственной службы в соответствии с концепцией социально-психологического подхода

Сторонники факторного подхода эффективность развития личности руководителя связывают со структурой и задачами организаций, периодом ее существования и размерами, типом организации. Существенное значение имеют система коммуникаций, иерархическая структура организации, уровень контроля, качество информационного обеспечения, стратегическая политика организации и др. При использовании данного подхода рассматривается несколько групп факторов: ситуационные и институционализированные (производственные, организационные и социальные условия); персональные факторы (личностные предпосылки, демографические переменные, адаптационная мобильность, контактность, уровень интеграции социальных функций, ролей и лидерство, уровень подготовки и объем знаний.).

А.Ф. Филипповым была разработана динамическая функциональная структура личности руководителя, представленная на рис.2. [11]

В исследованиях сторонников функционально-генетического подхода (Н.С. Лейтес, В.Д. Шадриков, Э.А. Голубева, Е.А. Климов и др.) [12] изучение личности руководителя проводится в соотношении с психическими процессами и функциями, при этом развитие свойств личности представляется через развитие психических функций и процессов, т.е. доминантной составляющей процесса формирования профессионально-значимых качеств личности руководителя является развитие психических свойств личности, проявляющееся в форме развития функциональных и операционных механизмов.

Нечаев В.Д. к доминантным элементам модели личности руководителя относит: психофизиологические, личностные и ценностные характеристики и компетенции, необходимые для эффективного решения профессиональных задач». [13]

В первую составляющую включаются: социальная ответственность; единство слова и дела; критичность и самокритичность, основанные на профессионально-личностном анализе опыта и обеспечивают способность видеть недостатки и достоинства в поступках и действиях других людей и своих поступках; понимание зависимости своего личного успеха от процветания страны; ценность здоровьесбережения (демонстрирует жизнестойкость, самоконтроль и стрессоустойчивость); эффективность в кризисной ситуации; управление сложной коммуникацией; сохранение

самообладания в условиях дефицита времени и ресурсов; созидание позитивных смыслов деятельности.

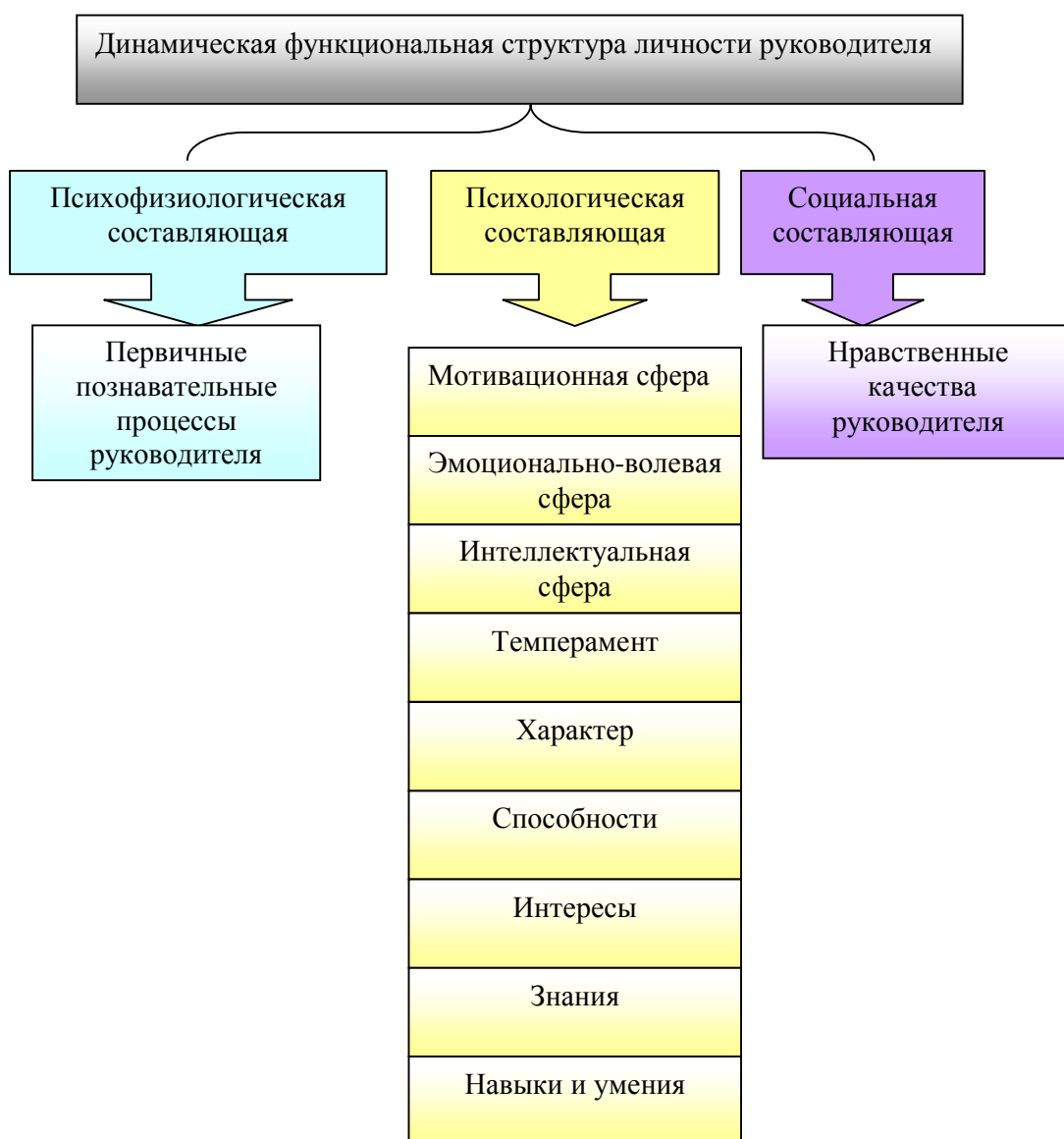


Рис. 2. Динамическая функциональная структура личности руководителя

Квалитативный анализ результатов изучения различных методологических подходов, представленных в современной научной литературе по проблеме профиля личностных качеств руководителя позволяет сделать вывод о вариативности представления структуры системообразующих компонентов профиля личности руководителя государственной службы в зависимости от используемого подхода к ее изучению и выявить дуализм представляемых научных гипотез, выражающийся в следующем: формирование профессионально-значимых качеств личности руководи-

ля рассматривается на всех стадиях, но анализируются отдельные его аспекты, а не их система, например, формирование профессионального самосознания, или при декларировании необходимости и адекватности целостного подхода к становлению профессионально-значимых качеств, его положения реализуются лишь для одной из стадий становления личности руководителя, например, профессиональной ориентации. Данный вывод подтверждается мнением доктора психологических наук, профессора Агапова В.С., считающего, что «в осмыслении феномена личности руководителя недостаточное развитие получили психосемантический, автобиографический, экспериментально-психологический, клинико-психологический и возрастной подходы», но, отмечающего, в тоже время «современный этап изучения личности руководителя характеризуется переходом от описательных моделей к интегральным, когда на смену разрозненным исследованиям приходят обобщающие концепции личности с намного более последовательным описанием управленческого развития руководителя и поиском интегральной основы его структуры личности».

[14]

В большинстве изученных методологических подходах к содержанию профиля личностных качеств руководителя государственной службы достаточно резко противопоставляются социальные и индивидуальные факторы профессионализации (в общем смысле рассматриваемой как процесс приобретения профессии и включения человека в профессиональную среду, значительно меньше уделяется места анализу принципиального совпадения интересов индивида и общества в ходе профессионализации. Практически остаются не изученными вопросы самодетерминации профессионального развития руководителя государственной службы, механизмы формирования профессиональной мотивации, профессиональной одаренности, профессионального опыта.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Биликтуев Б.Д.-Д. Факторы формирования профессионального потенциала государственных гражданских служащих (на материалах Республики Бурятия) // Материалы XIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2006». М.: Изд-во МГУ, 2006. С. 304-306
2. Бояркин М.Ю. Подход к изучению системы ценностей госслужащих // Вестник Актюбинского государственного университета. № 2. Актюбинск, 2005. С.76-77.
3. Коньгина М.Н. Методологические подходы к построению модели личности профессионала Режим доступа: http://nostalgia.ncstu.ru/index.php3?path=_conference/past/2004/region&source=16.
4. Емшина Е.С. Социально-психологический контекст сопротивления изменениям // Материалы X конференции молодых ученых «Молодежь-Барнаулу». Барнаул, 2006. С. 54-59
5. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26-30
6. Тенилов Е.А. Педагогическая модель формирования конкурентоспособного специалиста в условиях предприятия сервисного типа: дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Е.А. Тенилов. –Нижний Новгород, 2005. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/05/0427/050427016.pdf>.
7. Никонова, М.В. Профессионально – личностная компетенция руководителя в социотехнической сфере. Учебное пособие / М.В. Никонова. - Самара: Изд-во «СМИУ», 2006. – С.46-47
8. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность руководителя: диагностика и развитие - Ульяновск: ИПК им. Ульянова, 1996. – С. 8.
9. Мириманова М.С. Рефлексия как системный механизм развития. Режим доступа <http://som.fio.ru/item.asp?id=10006629>
10. Стапанова Л.А. Психолого-акмеологическая модель аутопсихологической компетентности руководителя // Акмеология: методология, методы и технология. Режим доступа: <http://akmeolog.narod.ru/kus.html>
11. Филиппов А.В. Психология управленческой деятельности руководителя. М.: МИУ, 1980. 76 с.
12. Лейтес Н.С. Возрастная одаренности и индивидуальные различия. М.: МПСИ, 1997. 488 с.; Шадриков В.Д. Способности и интеллект человека . Саратов. СГУ., 2004. 188 с.; Голубева Э.А. Способность Личность. Индивидуальность. М.: Феникс+, 2005. 512 с.; Климов Е.А. О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их. М.: МПСИ, 2006. 173 с.; Он же. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2005. – 302 с.
13. Нечаев В.Д. Проект по разработке компетентностной модели Менеджера 2011 // Пресс-релизы НИ «Высшая школа управления». – Режим доступа: <http://www.vshu.ru/news.php?a=info&id=2984> –Загл. с экрана
14. Агапов В.С. Проблема личности руководителя в отечественной психологии // Психология и бизнес. Режим доступа: <http://www.this-business.ru/uprav14.php>