

## ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Е.А. Науменко, О.Н. Науменко*

**Рассматриваются социально-психологические компоненты профессиональной компетентности специалистов в сфере государственного управления на материалах психологического исследования государственных служащих. Результаты исследования свидетельствуют об определяющем влиянии комплекса социально-психологических характеристик личности на ее профессиональные качества.**

*Ключевые слова:* коммуникативность, профессионализм, личность, профессионаграмма, компетентность.

Формирование профессионально подготовленного и динамично развивающегося кадрового аппарата служащих государственных органов власти считается одним из главных факторов становления и укрепления государственности, действенным инструментом эффективного управления. Поэтому важным компонентом государственной службы является развитие ее кадрового потенциала, профессионального (квалификационного и должностного) уровня. Такое развитие предполагает использование новых, научно обоснованных подходов к практике профессионального роста государственных служащих. Сегодня существует необходимость преодоления противоречий между содержанием профессионализма государственных служащих, который складывался в условиях функционирования административно-командной системы государственного управления, и содержанием современным, отвечающим сегодняшним положениям и требованиям государственной службы.

Интерес исследователей вызывает проблема связи управленческого профессионализма и личностных качеств работников аппарата государственного управления [2–4, 8]. До настоящего времени Государственная Дума РФ не включила в Федеральный Закон «О системе государственной службы Российской Федерации» [1] положение о психологической паспортизации государственных служащих. Такая форма представления специалиста могла бы, в определенной мере, объективировать его профессиональные возможности, ориентировать в специфике должностных отношений и в карьерном движении. Для этого необ-

ходимы четкие, научно обоснованные, профессиографические модели специалиста, которые могут быть использованы в определении профессионального соответствия служащего должностным квалификационным требованиям. Развитие профессионально-деловых качеств специалиста неотделимо от процесса личностного развития. В личности специалиста формируются важнейшие качества, определяющие его профессиональную ценность, профессиональный потенциал. Одним из таких профессионально необходимых качеств является профессиональная компетентность, от содержания которой зависит эффективное исполнение должностных обязанностей. Сегодня в сфере государственного управления до сих пор не разработаны модельные схемы профессионализма, нет работ, определяющих хотя бы основные системные принципы такого моделирования – профессиографирования [6].

При определении содержания профессиональной компетентности, во-первых, следует подчеркнуть, что профессиональная компетентность специалиста есть качество, обусловленное развитием общества и государства, их потребностями. Это качество не может быть статичным, сформированным раз и навсегда. Оно обладает определенной динамикой, постоянно обогащается, совершенствуется. Этот процесс во многом определяется своеобразием личностных качеств специалиста.

Во-вторых, в определении профессиональной компетентности необходим комплексный подход к определению ее сути, изучение различных ее граней. Профессиональную компетентность нельзя оценивать лишь

на основе характеристик специалистов одной сферы деятельности в системе государственного управления, а также на основе только одного из подходов (социологического, социально-психологического или другого).

В-третьих, в определении профессиональной компетентности важно найти достаточно надежные критерии, методы оценки и измерения ее уровня как для отдельного специалиста, так и для соответствующей профессиональной группы. Рабочее определение профессиональной компетентности государственного служащего сформировано на основе анализа его личностных качеств и возможностей, способных обеспечивать наилучшие результаты в соответствующей сфере деятельности в режиме высокой эффективности. Но если отдельные качества личности специалиста государственной службы могут вполне соответствовать требованиям профессии и квалификации, то комбинация качеств личности даже самых талантливых работников не всегда дает прирост их индивидуальности. Представляется логичным предположение о том, что в основе оценки качеств профессионализма государственного служащего должна быть не сумма отдельных качеств, а их оптимальное сочетание, необходимое для высокоэффективной реализации возможностей специалиста [7, 8]. Такое сочетание может обладать определенными модельными характеристиками и отражать их соотношение и связи.

С этой целью проведено исследование личностных качеств государственных служащих различных категорий государственных должностей. Объектом исследования были служащие администрации Ямало-Ненецкого округа, предметом – их личностные качества, рассматриваемые в контексте профессиональной деятельности [5]. Сформированная выборка отвечала необходимым требованиям, ее основу составляли специалисты, аттестуемые на очередной срок работы в органах государственной власти. В исследовании принимали участие 239 специалистов обоих полов в возрасте от 22 до 47 лет. Психологическое тестирование проводилось в период с 2007 по 2009 г. по программе определения профессионально значимых качеств личности государственных служащих. В качестве инструмента исследования использовалась комплексная методика изучения личности государственных служащих, разработанная авторами. Методика со-

держит 9 шкал, посредством которых оцениваются личностные и профессиональные качества специалистов. Верификация методики определялась коэффициентами надежности (по U-критерию Манна – Уитни – 1521, при  $p < 0,05$ ; по г-критерию Пирсона – 0,12, при  $p < 0,05$ ), а содержательная валидность обоснована экспертной оценкой шкал и факторов [5]. Результатом ее использования стала возможность определить личностные качества, профессионально ориентированные личностные образования, влияющие на эффективность и способы реализации управленческой деятельности. С использованием метода экспертной оценки выявлена группа специалистов, чья деятельность в сфере управления квалифицирована как эффективная. В качестве экспертов привлекались как непосредственные руководители аттестуемых, так и независимые специалисты. Оценка деятельности специалистов осуществлялась по стандартным показателям специализированного опросника, ранговые показатели которого использовались в качестве критериев эффективности. В результате определена группа высокоэффективных специалистов (в количестве 47 человек).

Для изучения психологических характеристик эффективных специалистов экспериментально были выделены 39 показателей. Показатели были сгруппированы в матрицу интеркорреляций, анализ которой позволил выделить 82 значимых коэффициента корреляции ( $p < 0,01$  и  $p < 0,05$ ). Количественное описание картины соотношений и взаимосвязей показателей эффективности в психологическом содержании личности специалистов государственного управления недостаточно для составления модельных характеристик профессиональной компетентности. Качественное развитие анализа, усиление теоретической составляющей дают основания для применения метода моделирования объекта исследования посредством факторного анализа. Стратегия такого подхода позволяет анализировать особенности и связи психологического содержания личности с эффективностью и качествами, определяющими психологическое содержание профессиональной компетентности. Произведена факторизация 39 переменных (показателей), описывающих объект исследования с позиции его психологического содержания. В результате факторизации выделено 11 факторов, описывающих психологическое содержание личности высокоэф-

фективных специалистов государственного управления на уровне 79 % информативности. Наиболее информативными (имеющими наибольший вклад в суммарную дисперсию) оказались первые шесть факторов, имеющих общую информативность 68 %.

Анализ выделенных факторов позволил рассмотреть некоторый набор психологических переменных, характеризующих и количественно описывающих особенности психологического содержания личности высокоэффективных специалистов. Первый, самый информативный фактор (17 %) можно описать как фактор *социальности*. С наибольшими факторными нагрузками в него вошли показатели адекватного социального дистанцирования, эрудированности, общительности, умения социального взаимодействия, социальной адаптивности, адекватного самоконтроля. Фактор социальности определяет возможности специалиста позитивно принимать других людей, успешно выстраивать свои взаимоотношения с коллегами по службе, эффективно устанавливать социальную дистанцию в деловых и личностных отношениях.

Второй фактор интерпретируется как фактор *коммуникабельности* (информативность – 14 %). Он отражает показатели таких свойств, как уровень организаторских способностей, социальной активности, открытости, коммуникативного типа направленности. Содержание этого фактора проявляется в структуре организаторских способностей, в возможностях информационного взаимодействия, умении слушать и слышать, устанавливать контакты и реализовывать свой потенциал в спорах и дискуссиях.

Третий фактор – *профессиональной ориентированности* – также достаточно информативен – 13 %. Он включает в себя следующие показатели с высокими факторными нагрузками: личностный тип направленности, адекватную самооценку, уровень достижений, профессиональную рефлексивность, моральный контроль. Содержание фактора проявляется в значительной возможности специалиста управлять собой, выраженностью личностных целей и ценностей, реализуемых в профессиональной деятельности, индексом жизненной успешности, потенциалом профессионального саморазвития.

Четвертый фактор интерпретируется как фактор *креативности* (информативность – 10 %). В самом общем виде тип личности представляется как креативный во многом

потому, что зависит от ряда таких показателей, как интеллектуальность, интеллектуальная активность, уровень способности логического обобщения, уровень способности к научению, индекс личностной интуитивности, рационалистичности. В профессиональной деятельности фактор проецируется на уровень творческого подхода к решению задач управления, уровень саморазвития умение вариативно и адекватно влиять на окружающих, понимать особенности и специфику управленческого труда, логику профессиональных отношений.

Пятый фактор – *организационных умений* (информативность – 8 %) – является фактором отражения показателей таких личностных качеств специалиста, как уровень сформированности навыков руководства, социальной зрелости, готовности к лидерству, потребности достижений, экстравертированности, практичности, реалистичности. Стремление обучать, ориентированность на групповые ценности, умение формировать коллектив и команду, активная включенность в групповое позиционирование – профессионально необходимые качества личности специалиста, во многом определяемые этим фактором.

Шестой фактор имеет информативность 6 %. Интерпретируется как фактор *готовности к деловым переговорам* и включает в себя показатели эмоциональной зрелости, сформированности навыков общения, конфликтной резистентности, аттракции, психологической контактности. Фактор описывает психологическую готовность специалиста вести конструктивную дискуссию, гармонично распределять эмоциональную и рациональную нагрузку в процессах социального взаимодействия, а также необходимый уровень управленческой, психологической культуры.

Логика содержательного анализа выделенных факторов позволяет представить их как некую базовую модель психологического содержания личности высокоэффективного государственного служащего, определяющую качества профессиональной компетентности как важнейший элемент профессионализма. Результаты исследования выражают исследуемые качества на уровне начального этапа построения профессиограммы специалиста в сфере государственного управления и отражают их связь с комплексом профессиональной компетентности. Дальнейшие исследования помогут сформировать более

полную картину профессионализма специалистов в данной сфере деятельности с позиции более широкой, интегративной ее оценки. Полученные данные могут быть полезны в общей системе профессионального кадрового мониторинга, в анализе различных этапов профессионального движения. Эти данные могут быть использованы в планировании и управлении карьерой государственного служащего, в формировании резерва на выдвижение, в аттестации, профессиональной подготовке, консультировании, определении профессионального стандарта и прочих видах профессионального движения. Кроме того, исследование позволило определить ряд психологических оценок личности служащих администрации Ямало-Ненецкого автономного округа. Среди них наиболее интересными являются следующие:

1. Низкая оценка социальности характеризует выборку в целом.

2. Показатели качества коммуникативности личности специалистов-мужчин находятся на уровне высоких оценок. Коммуникативность специалистов-женщин выражается в оценках среднего диапазона.

3. Выявлен средний уровень креативности в целом по выборке (женщины – 5,7, мужчины – 6,9 по 10-балльной шкале оценки).

4. Показатели организационных умений испытуемых, их готовность к социальному взаимодействию (готовность к переговорному процессу) соответствуют низким оценкам.

5. Оценка общих управленческих способностей распределилась следующим образом: высокий уровень способностей имеют 7%, средний – 29%, низкий – 57%.

### Выводы и практические рекомендации

1. Качества профессиональной компетентности лежат в основе эффективной деятельности и профессионализма специалиста в сфере государственного управления.

2. Системообразующую основу модели профессионализма специалиста в сфере государственного управления представляют такие показатели социально-психологических качеств его личности, как социальность, коммуникативность, профессиональная ориентированность, креативность (социальный интеллект), организационные умения и готовность к переговорам (социальная активность). Эти качества определяют уровень развития профессиональной компетентности и могут служить ориенти-

ром в определении профессионального стандарта государственных должностей.

3. Анализ показателей общих управленческих способностей изучаемой выборки служащих предполагает необходимость более тщательного отбора кандидатов на ответственные государственные должности. Такой отбор может быть востребован в конкурсных делах и при целевой оценке претендентов на государственную должность. Выявленные в исследовании качества личности специалиста позволяют подготовить его профессиографический портрет, который целесообразно использовать в качестве основы паспорта специалиста.

4. Качества креативности, профессионального творчества государственных служащих имеют средние оценки. Такой факт свидетельствует о том, что личностная реализация служащих в профессии, как правило, происходит на репродуктивном уровне активности. Тогда как управленческая деятельность предполагает значительный уровень активности, разнообразные подходы к формированию управленческих решений, большую вариативность исполнительских действий: существующая практика ограничивает профессиональную реализацию специалиста, ориентирует его на конкретно-исполнительский подход в осуществлении своих должностных обязанностей. Показатель высокой креативности личности специалиста статистически связан с показателем высокой эффективности его деятельности. Этот факт, в определенной мере, устраняет противоречие управления.

### Литература

1. ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». – <http://www.zakonrf.info/zakon-o-gossluzhbe/>

2. Зерчанинова, Т.Е. Государственные и муниципальные служащие: проблемы формирования и развития профессиональной группы / Т.Е. Зерчанинова // Управление социальными процессами в регионах. – Екатеринбург, 2002. – С. 12–16.

3. Киселев, А.Ф. Модернизация высшего образования и ключевые аспекты эффективности подготовки специалистов / А.Ф. Киселев // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 2. – С. 3–9.

4. Кривых, В.Д. Как готовить специалистов для работы в органах власти / В.Д. Кривых // ЧиновникЪ. – 2002. – Вып. 3. – № 2 (19). – <http://www.cninovnik.uar.ru>

5. Науменко, Е.А. Управление кадровым потенциалом государственной службы Ямало-Ненецкого автономного округа: отчет о науч.-исслед. работе / Е.А. Науменко. – Тюмень; Салехард: ИГиП: Администрация ЯНАО, 2005. – 128 с.

6. Науменко, Е.А. Личностные корреляты профессионализма государственных служащих в коммуникационных взаимодействиях управления / Е.А. Науменко // Государство и

гражданское общество: правовые проблемы взаимодействия. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2007. – С. 236–243.

7. Науменко, Е.А. Оценка профессионализма государственных служащих в карьерном движении / Е.А. Науменко // Академический вестник. – 2008. – № 1. – С. 106–115.

8. Шабров, О.Н. Модель специалиста государственной службы / О.Н. Шабров. – [http://www.info/Statj/mod\\_spe](http://www.info/Statj/mod_spe)

*Поступила в редакцию 14.03.2012 г.*

**Науменко Евгений Александрович.** Доктор психологических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления, Тюменский государственный университет. E-mail: hea2004@mail.ru

**Evgeny A. Naumenko.** Doctor of psychology, professor of government and municipal management department, Tyumen State University. E-mail: hea2004@mail.ru

**Науменко Ольга Николаевна.** Доктор исторических наук, профессор кафедры конституционного и муниципального права, Тюменский государственный университет. E-mail: hea2004@mail.ru

**Olga N. Naumenko.** Doctor of history, professor of constitutional and municipal law department, Tyumen State University. E-mail: hea2004@mail.ru