

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

*Мария ЦЕБРУК,
магистр психологии*

*научный сотрудник отдела правовых исследований и экспертизы
Центра исследований государственного управления НИИ теории и практики
государственного управления Академии управления при Президенте
Республики Беларусь*

Abstract. На основе проведенных исследований анализируется модель профессионально-личностных компетенций государственных служащих. Определены личностные качества, умения и навыки, способствующие эффективному участию госслужащих в реализации экономической политики страны.

В условиях постоянно изменяющегося социума, рыночных отношений и постоянно возрастающих требований к работникам все более важной и серьезной задачей государственных органов и организаций становится создание новых, значительно более эффективных систем управления и развития. Качественная подготовка кадров является одним из важнейших залогов успеха реализации основных направлений государственной политики. Реальное управление – результат деятельности людей, как в государственных структурах, так и в экономике, политике, социальном развитии. Сегодня становится все более очевидным, что только подготовленные государственные служащие, обладающие устойчивыми нравственными и гражданскими качествами, способны воплотить в жизнь программу социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы.

Глава государства не раз подчеркивал, что одним из важнейших приоритетов развития Республики Беларусь является, в первую очередь, развитие человеческого потенциала, ведь потенциал человека – это потенциал государства, чем богаче человек – тем богаче страна. Решение этой задачи связано, на наш взгляд, с пониманием значения человеческих ресурсов и роли профессиональных компетенций в управлении государственными органами и организациями, в их развитии, в достижении конкурентных преимуществ и эффективном использовании имеющихся ресурсов. Нередко руководители учреждений и организаций просто не знают, как удовлетворить свои кадровые потребности. То есть – какие знания, навыки и компетенции они могут и должны требовать от своих сотрудников. Высокий уровень конкурентоспособности современного руководителя и персонала определяется его профессиональной компетентностью, управленческой и профессиональной культурой, психологической устойчивостью, ответственностью, дисциплинированностью, умением работать как в стабильных, так и чрезвычайных условиях.

О важной роли кадров управления и наличии определенных личностных требований к управленческим работникам начали говорить давно. Впервые об этом заявили в начале прошлого века основоположники науки управления Ф. Тейлор и А. Файоль. Так, А. Файоль в своих работах определил 10 качеств, необходимых для эффективной работы управляющих: ум, образование, опыт, такт, энергия, сообразительность, честность, здравый смысл, здоровье, уверенность в себе [1]. При этом автор подчеркивал системный характер проявления вышеназванных качеств, то есть если руководитель абсолютно честен, но не обладает другими качествами, например, опытом, сообразительностью, тактом и умом, не имеет образования, то даже такое «драгоценное» качество как честность не способствует эффективному управлению.

Российская исследовательница О.В. Архангельская в результате собственных исследований определила набор профессионально-личностных качеств руководителя. Автор утверждает, что в управлении нужен человек с высоким интеллектом; способностью к достижению поставленных целей; с готовностью принимать на себя ответственность; способный выступать в роли мудрого советчика и консультанта; умеющий сформировать надежную и работоспособную команду, готовую выполнять поставленные цели и задачи; чувствующий себя уверенно в сложной системе организационных взаимоотношений и событий. Необходимы качества: большая выдержка, крепкие нервы и целеустремленность; логическое и рациональное мышление в сочетании с умением быстро схватывать суть проблемы и разрешать ее быстрее, чем это может сделать другой; сдержанность, честность, порядочность; способность брать на себя бремя ответственности за руководящие решения и действия; общаться с людьми искренне, дружелюбно, приветливо, но решительно; доходчиво передавать мысли устно и письменно [2].

Анализируя научные публикации на предмет актуальных профессионально-деловых и личностных качеств управленца, необходимо отметить, что многие исследователи высказывают мнение, что точно определить подробный перечень качеств, которые должны быть присущи руководителю, вообще невозможно, и поэтому ограничиваются отдельными примерами. Несомненно, множественность качеств, которые предполагается считать самыми важными, создает большие сложности в работе с кадрами. Вместе с тем при всем многообразии и даже подчас противоречивых постановках вопроса о качествах, определяющих профессиональную пригодность руководителя в литературе, на практике можно заметить, что наиболее успешно работающие руководители все же обладают рядом близких им общих личностных свойств. Эти качества целесообразно

определять, исходя из содержания и особенностей работы руководителя. Так, И.А. Зубкова определяет приоритетные личностные качества руководителя исходя из организации коллективного труда [3]. Автор утверждает, что перечень требований к руководителям велик и в принципе нет такого человека, который мог бы им всем соответствовать, следовательно, можно считать достаточным для деловой карьеры наличие минимального «обязательного ассортимента» личных качеств, наиболее необходимых каждому кандидату в руководители. Отсутствие других нужных качеств руководитель должен компенсировать привлечением в команду «дополняющих» его работников.

Новые задачи социально-экономического развития определяют новые требования к работникам государственных органов и организаций. С целью разработки модели личности и деятельности государственного служащего нами была разработана анкета на предмет выявления приоритетных качеств личности работников системы государственного управления. В качестве методического инструментария использовалась анкета, представляющая собой перечень ста личностно-профессиональных качеств. Задача участников анкетирования – выделить 25 качеств личности, необходимых для успешной реализации основных направлений проводимой государственной политики. В исследовании участвовали:

- слушатели факультета повышения квалификации ИГС Академии управления – заместители председателей горисполкомов, райисполкомов, глав местных администраций в городах;
- слушатели ГУО ИППК МЧС Республики Беларусь – заместители начальников по идеологической работе и кадровому обеспечению органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь.

Общее количество опрошенных – 100 человек. Характеристика выборки: 89 мужчин и 11 женщин, средний возраст – 38 лет, средний стаж в должности – 5 лет. С учетом данных характеристик респондентов можно говорить о репрезентативности выборки.

Участники анкетирования к числу приоритетных качеств личности идеологического работника относят: порядочность, организаторские способности, интеллектуальная развитость, честность, тактичность, уравновешенность, дисциплинированность, чувство юмора, общительность и др. Хотелось бы отметить, что основой профессиональной пригодности государственного служащего является моральные и нравственно-этические качества личности, такие как порядочность, честность, тактичность. Без таких личностных качеств профессионально выполнять свои должностные обязанности в принципе достаточно сложно. Вторую группу наиболее важных качеств составляют управленческие компетенции – организаторские способности, интеллектуальная развитость, дисциплинированность, педагогические способности, инициативность и др. Третью группу представляют личностно-профессиональные качества, такие как уравновешенность, чувство юмора, общительность, которые тесно взаимосвязаны с интегральными, стратегическими жизненными компетенциями (широкий кругозор, целеустремленность, стремление к самообразованию, дальновидность, наличие собственных убеждений) и профессионально-личностными качествами (объективность, справедливость, трудолюбие, организованность).

Среди важнейших качеств, способствующих генерированию новых идей и проектов для экономического роста страны в целом, заместители руководителей горисполкомов, райисполкомов, главы местных администраций в городах отметили следующие: креативность, способность к творчеству, способность критически мыслить. Такой выбор отвечает современным требованиям к личности управленца, способного в условиях жесткой конкуренции найти пути

выхода из сложнейших ситуаций. Так, Глава государства в одном из своих выступлений в 2010 году отметил: «...важная задача управленца – заметить...изменения и вовремя выработать нужные решения. Система управления, не способная адаптироваться ко времени, к происходящим переменам, обречена. Государственное управление становится все более сложным. Оно требует не только знаний, но и компетенций, то есть способности реализовать эти знания на практике... Сегодня нам нужны руководители-новаторы» [4].

Современный государственный служащий – генератор идей, инициатор внедрения того или иного новшества, человек, способный культивировать на основе собственного профессионального и личностного опыта инновационные формы и методы управленческой деятельности, адекватные объективной ситуации и обеспечивающие достижение поставленной цели.

На основе анализа проведенных исследований определим основные направления личностного развития государственного служащего, отвечающего современным тенденциям развития страны в целом. Под личностным развитием будет понимать систему мероприятий, которые помогают профессионалу познавать себя, самосовершенствоваться, развивать творческие способности, повышать конкурентоспособность на рынке труда, улучшать качество жизни и претворять в жизнь поставленные цели. Основные направления личностного развития будет рассматривать на трех уровнях (на уровне самосовершенствования и саморазвития; на уровне организации; на уровне взаимодействия с людьми в обществе):

1) на личностном уровне – развитие и совершенствование личностно-профессиональных компетенций (способность к прогнозированию, готовность экспериментировать с новыми идеями, упорство и настойчивость в достижении поставленной цели и т.д.);

2) на институциональном уровне – развитие и совершенствование управленческих компетенций (знания, умения, навыки; управленческий опыт, способность организовать работу других, умение принимать решения в нестандартных и экстремальных ситуациях и др.) и профессионально-личностных компетенций (владение информационными технологиями, способность выдвигать и внедрять стратегические инициативы, способность к накоплению и обновлению профессионального опыта и др.);

3) на социальном уровне – развитие и совершенствование корпоративно-командных компетенций (ориентация на потребности людей, умение понимать потребности граждан, умение работать в команде, толерантность и др.) и стратегических жизненных компетенций (способность к масштабному (государственному) видению проблем, стремление к самообразованию и саморазвитию, наличие четкой жизненной цели и т.д.).

Выводы. Эффективность деятельности государственного служащего в значительной степени определяется его личностными качествами. Результаты проведенных исследований показывают, что госслужащий должен обладать в первую очередь высокоморальными и нравственно-этическими качествами, такими как порядочность и честность, во-вторых, профессиональное мастерство складывается из управленческих компетенций (организаторские способности, интеллектуальная развитость, инициативность и др.) и личностно-профессиональных качеств, таких как уравновешенность, чувство юмора, общительность. Завершают модель личности госслужащего интегральные, стратегические жизненные компетенции (широкий кругозор, целеустремленность, стремление к самообразованию, дальновидность, наличие собственных убеждений). Многообразие личностных качеств взаимосвязано и взаимообусловлено направлениями деятельности работников государственных органов и организаций.

Современная социально-экономическая ситуация ставит перед субъектом управленческой деятельности специфические задачи и предполагает при этом выполнение определенных функций, которые требуют наличия у их исполнителя определенного набора качеств, делающих возможным получение наибольшего эффекта его деятельности. Стимулировать экономическую активность населения видится возможным через создание, в том числе, системы всестороннего и полного развития человеческого потенциала как стратегического ресурса экономического роста страны.

Литература

1. А. Файоль. Управление – это искусство. М., 2002.
2. О.В. Архангельская. Формирование профессиональных качеств руководителя / Мир транспорта. 2010. № 3. С. 158–163.
3. И.А.Зубкова. Оценка профессиональных качеств руководителей и специалистов / Научно-практический журнал Северо-западной академии государственной службы. 2005. № 2. С. 30–39.
4. А.Г. Лукашенко. О государственной политике, о государственном строительстве и управленческих кадрах / Проблемы управления. 2010. № 4 (37).С. 4–10.