

УДК 351

*И. Ф. САМСОНОВ*

## **ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕНИЯ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

*Рассмотрены некоторые вопросы, связанные с определением значимости личностных качеств гражданского служащего с точки зрения возможности их реализации в новых социально-экономических условиях. Одновременно предпринята попытка их оценки и построения модели приоритетных качеств гражданских служащих государственной гражданской службы.*

**Ключевые слова:** личностные качества, гражданский служащий, основные группы качеств, модель приоритетных качеств гражданских служащих.

*In article some questions connected with definition of the importance of personal qualities of the civil servant from the point of view of possibility of their realization in new social and economic conditions are considered. Attempt of their estimation and construction of model of priority qualities of civil servants of the state civil service is simultaneously undertaken.*

**Key words:** personal qualities, the civil servant, the basic groups of qualities, model of priority qualities of civil servants.

Коренные изменения, произошедшие в социальной структуре российского общества, обострили интерес к качеству управления в структуре государственной гражданской службы. Гражданская служба как публично-правовой институт осуществляется посредством деятельности гражданских служащих и предполагает быть высокопрофессиональной и эффективной, поскольку от ее реализации во многом зависят количественные и качественные результаты как в регионе, так и в национальном хозяйстве страны в целом.

В системе гражданской службы реализуется несколько важных функций: институциональная (институты власти), регулятивная (система норм и законов), целеполагающая (разработка приоритетных направлений развития), функциональная (реализация действий), идеологическая (консолидация общества). Полномасштабное выполнение этих и других функций является обязанностью гражданских служащих. Каждый служащий как субъект (исполнитель) призван быть человеком высокой профессиональной подготовки, иметь профессиональные знания, умения и навыки для успешного выполнения служебных обязанностей. Специфика гражданской службы предполагает соблюдение ряда требований, предъявляемых к ее актору. На всех уровнях управления в условиях обновления общества от него требуется строгое соблюдение законности, четкое исполнение должностного регламента, строгой дисциплины, достойного поведения и общения с людьми, высокого профессионализма.

Как справедливо отмечает известный специалист в области государственного

управления Г. Атаманчук, “кадровый персонал – основной фактор, определяющий эффективность государственной власти и местного самоуправления, обеспечивающий управляемость общественными процессами” [3, с. 365]. В этой связи следует отметить, что персонал гражданской службы – это, прежде всего люди, обладающие определенным набором личностных качеств, порой ярко проявляющихся в субъективно-объективных отношениях в процессе общественного взаимодействия. Принято считать, если гражданский служащий в своей практической деятельности руководствуется сугубо законодательными и нормативными материалами, то это обстоятельство позволит ему обоснованно и эффективно обеспечивать эффективно социальное управление. Кажется, О. Бисмарк однажды сказал: “С плохими законами и хорошими чиновниками управление еще возможно, но с плохими чиновниками не помогут никакие законы”. История общественного управления является ярким подтверждением этого высказывания. Не отрицая значимости правового управления в структуре гражданской службы, в то же время неправомерно сводить его лишь к правовому явлению, требующему по большей части исполнительского характера. Служащие, прежде всего именно они, являются активными субъектами социальной жизни, и выполнение ими своих служебных обязанностей во многом будет определяться не только должностным регламентом, но и своим отношением к нему, существующим законам, нормам и иным факторам общественного бытия.

Исходя из принципа единства личности и деятельности, можно предположить, что в структуре личности существует целостный компонент, соответствующий всей системе деятельности человека и выступающий в качестве предпосылки успешности ее осуществления. В этой связи без большого риска можно предположить, что исполнение служебных обязанностей гражданским служащим непременно будет происходить с учетом проявления его индивидуальных особенностей – совокупности личностных качеств [4, с. 98], сердцевиной которых могут быть: личностные идеалы и ценности; потребности, интересы и запросы; наличие знаний, опыта; состояние здоровья, психики, образ жизни и другие явления и процессы, характерные для конкретной личности. В комплексе личные качества субъекта взаимодействия в известной мере характеризуют его с позиции добросовестного отношения к работе, деловому общению и поведению, а в целом – профессиональную компетентность.

Заметим, ряд авторов справедливо полагает, что “уровень профессиональной компетентности во многом зависит и от личностных качеств субъекта деятельности – интеллектуальной активности, способностей, познавательной потребности, мотивации, профессиональных и личных достижений” [2, с. 36]. С этих позиций следует подходить к изучению личностных качеств гражданских служащих в различных общественных проявлениях.

Теоретический анализ литературы позволяет выделить пять основных групп качеств, владея которыми гражданский служащий имеет большую возможность рационально влиять на общественные процессы, и, в итоге, способствуют повышению уровня управленческого воздействия. В их число входят: *общечеловеческие качества* (честность, отзывчивость, эмпатия, толерантность, скромность, чувство юмора, внешняя привлекательность и др.);

*психофизиологические* (наблюдательность, устойчивость и распределение внимания, оперативность памяти, способность к прогнозированию и деятельности, крепкое здоровье, темперамент, характер, способности, направленность личности и др.); *деловые качества и организаторские способности* (инициативность, самоорганизованность, дисциплинированность, приемлемый стиль деятельности, умение работать с людьми и др.); *коммуникативные качества* (умение устанавливать деловые отношения с людьми на микро- и макроуровне, создавать устойчивый климат в сфере делового взаимодействия, умения делового общения, умения разрешать конфликтные ситуации); *профессиональные качества* (знание и соблюдение законов, знание науки управления, умение применять современные управленческие технологии, умение обеспечивать функционирование социальной системы, умение работать с документами и др.) [2; 4].

Следует заметить, что в пределах одной личности перечисленные качества создают целостный полюс личности, где они гармонизируются и придают человеку индивидуальность, т.е. формируют некий неповторимый “Я-образ”.

Нами была предпринята попытка определить группу приоритетных личностных качеств, которые позволяют обеспечить успешность профессиональной деятельности гражданского служащего в системе государственной службы. Для решения этой задачи программой исследования была предусмотрена генеральная совокупность, в которую вошли гражданские служащие государственной гражданской службы Курской области. Процедура опроса проводилась в два этапа: первый – май – октябрь 2007 года, второй – октябрь 2010 года. Общий объем выборки составил 135 человек. Выборочная совокупность как часть социальных объектов генеральной совокупности определялась задачами исследования и являлась сплошным обследованием с элементами случайной выборки. Основным правилом, которым руководствовались исследователи, было формирование репрезентативной выборки, которая в полной мере воспроизводит характеристику генеральной совокупности с точки зрения изучения приоритетных качеств личности служащих гражданской службы.

Отметим, что в процессе проведения опроса исследователи старались обеспечить статистически однородную генеральную совокупность, чтобы получить валидную и достоверную информацию. Выборка допускала сравнительно-корреляционный анализ оценок различных уровней гражданских служащих. Основными методами изучения личностных качеств испытуемых были методы анкетного опроса, мониторинг и индивидуальное собеседование. В состав респондентов входили специалисты, обеспечивающие специалистов и представителей других должностей гражданской службы. Участникам социологического опроса был предложен перечень 100 различных качеств, по 20 качеств из каждой группы. С точки зрения органов гражданской службы, практических работников государственной гражданской службы, экспертов и участников проводимого социологического опроса, это был перечень наиболее важных качеств, объективно необходимых для осуществления гражданскими служащими своих служебных обязанностей в рамках должностного регламента.

Задачей исследования предусматривалось выделение испытуемыми из

предлагаемого списка 15 наиболее значимых ключевых личностных качеств, присущих статусу государственного гражданского служащего и влияющих на его профессиональную деятельность.

Анализ полученных результатов проведенного нами опроса позволил выделить наиболее значимые качества, которые составили основу личности изучаемого объекта. Среди них: безупречная нравственность; высокая профессиональная подготовка; высокая внутренняя культура; гуманное отношение к человеку; ответственность при исполнении должностных обязанностей; отзывчивость и умение устанавливать доверительные отношения с подчиненными и коллегами; справедливость по отношению к сотрудникам; целеустремленность; умение – обеспечивать деловое общение (говорить, слушать, советовать), принимать самостоятельно конструктивные решения, трудиться и показывать достойный образец творческого подхода к выполнению служебного долга, создавать устойчивый микроклимат в коллективе, разрешать социальные конфликты, оценивать и мотивировать труд сотрудников, а также работать с документами.

С использованием методики американского психолога У. Мичел, нами не только был выделен перечень качеств человека, но и произведена их оценка с учетом выбранных критериев. Опрашиваемым предлагалось оценить степень проявления каждого выделенного ими качества из общего списка по 7-балльной шкале. После математической обработки результатов опроса и проверки их на репрезентативность стало возможным расположить совокупность выделенных качеств по их степени значимости. Рейтинг личных качеств гражданских служащих оказался следующим: на первое и второе место вышли такие качества, как *целеустремленность в решении социально-экономических проблем и ответственность при исполнении должностных обязанностей*. Такое качество, как *профессиональная подготовка*, характеризующая личностный профиль гражданского служащего, также высоко оценено респондентами и, соответственно, вышло на третье место. Четвертую позицию в интерпретации результатов опроса заняла *справедливость по отношению к людям*. *Умение разрешать социальные конфликты* оказалось весьма значимым качеством и расположилось на пятом месте. Шестую и седьмую позиции заняли такие черты личности гражданского служащего, как *умение обеспечивать деловое общение и безупречная нравственность*.

*Умение создавать устойчивый микроклимат в коллективе*, по результатам оценки испытуемых, заняло восьмую строчку в ряду личностно значимых качеств.

Высоко оценено и такое качество, как *умение принимать самостоятельно конструктивные решения*, в иерархическом построении приоритетных качеств заняло девятую строчку. Десятку ключевых качеств замыкает *гуманное отношение к человеку*, которое расположилось на следующей ступени личностного профиля.

На одиннадцатом месте среди выделенной совокупности оказались такие интегративные качества, как *отзывчивость и умение устанавливать доверительные отношения с подчиненными и коллегами*.

За ним следует такая черта, как *умение трудиться и показывать достойный образец творческого подхода к выполнению своего служебного долга*. Достойное

тринадцатое место досталось умению оценивать и мотивировать труд сотрудников. Проявление высокой внутренней культуры заняло четырнадцатую позицию. И, наконец, умение гражданского служащего работать с документами завершает приоритетный ряд личностных качеств.

Таким образом, проведенное исследование позволило на примере Курского региона вычлениить некоторые ключевые черты, составляющие профиль личности гражданского служащего, и провести их рейтинговую оценку. Это, по нашему мнению, некая приближенная модель лишь отдельной части престижных качеств личности гражданских служащих, носители которой в значительной мере могут более целенаправленно, профессионально и успешно обеспечивать выполнение государственной гражданской службы. Одновременно заметим, что предпринятая нами попытка выявления и последующего структурирования личностных качеств государственных гражданских служащих в значительной мере не завершена и нуждается в дальнейшем изучении.

Литература:

1. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка / В. Н. Марков. – М. : РАГС, 2001. – 345 с.
2. Психология профессиональной деятельности / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2007. – 342 с.
3. Система государственного и муниципального управления : учебник / под общ. ред. Г. В. Агаманчука. – М. : Изд-во РАГС, 2007. – 488 с.
4. Шикун А. Ф. Управленческая психология / А. Ф. Шикун, И. М. Филинова. – М. : Аспект Пресс, 2005. – 336 с.

*Надійшла до редколегії 22.04.2011 р.*