**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

на тему:

«Психологические особенности профессиональной компетентности муниципальных служащих»

Самара 2004

**Введение**

В современных условиях вопросу профессиональной компетентности уделяется большое внимание в связи со сменой концепций учета человеческого фактора на управление человеческими ресурсами. Таким образом, в практической деятельности профессионалы испытывают насущную необходимость обоснования и выделения психологических составляющих профессиональной компетентности и их актуализации в конкретной профессиональной деятельности, являющихся важным ресурсом профессионального развития и повышения эффективности деятельности.

Все теоретические положения относительно профессиональной компетентности (безотносительно специальности) исследуется либо в соотношении таких понятий как способности – умения – компетентность или же с точки зрения умений, развивающихся в мастерство и соответственно компетентность личности в том или ином виде деятельности. Некоторыми авторами, компетентность рассматривается как основная субъектно-личностная характеристика деятельности, имеющая вектор на ее совершенствование, достижение высшего качества и уровня ее осуществления, что напрямую связано с предметом акмеологии. Но все существующие взгляды на природу понятия профессиональной компетентности существенно отличаются по своим основаниям и соответственно по толкованию и качественному описанию данного феномена.

Как в отечественной, так и в зарубежной литературе не существует единого подхода к рассмотрению данного феномена. Существующие исследования направлены на изучение коммуникативной, социально-перцептивной и других сторон компетентности государственных служащих. Можно констатировать отсутствие исследований в сфере муниципального управления по изучению профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Актуальность для современной практики заключается также в наличие потребности знаний по содержанию профессиональной компетентности и восстребованности высококвалифицированных кадров, а также технологий повышающих профессионализм муниципальных служащих в быстроменяющихся экономических, политических условиях деятельности.

Весь спектр формирования и управления человеческими ресурсами крайне проблематичен и трудноструктурируем. Эффективность управленческой деятельности зависит от профессионализма муниципальных служащих, который обеспечивается высокоразвитой профессиональной компетентностью. Особенность деятельности на муниципальной службе обуславливает важность психологической составляющей профессиональной компетентности. Таким образом, актуальным является изучение основных психологических особенностей профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Изучением компетентности с различных направлений занимались такие авторы как: Йеннекенс Ж. (1992) – психология зарубежного менеджмента; Веселков А.Ф. (2001), Орехов В.Д. (2003) – психология отечественного менеджмента; Роджерс К. (1951), Эриксон Э. (1963), Маслоу А. (1964), Зеер Э.Ф. (2003) – зарубежная психология; Маркова А.К. (1996), Васильев В.И. (1999), Мурашко А.Ф. (2000), Исмагилова Ф.С. (2000), Деркач А.А. (2000), Растянников А.В. (2002), Зимняя И.А. (2003) – отечественная психология.

Проблема данного исследования заключается в недостаточной степени изученности профессиональной компетентности муниципальных служащих. Наиболее открытым остается вопрос содержания профессиональной компетентности обусловленного необходимостью наличия определенных личностных черт муниципальных служащих.

**Целью** нашего исследования является: изучение психологических особенностей профессиональной компетентности муниципальных служащих.

**Объектом** исследования является профессиональная компетентность.

**Предмет** нашего исследования – психологические особенности профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Для достижения цели нашего исследования мы ставили перед собой следующие **задачи:**

1. Провести теоретический анализ проблемы профессиональной компетентности в литературе и выделить психологические особенности профессиональной компетентности муниципальных служащих.
2. Подобрать диагностический инструментарий для исследования профессиональной компетентности муниципальных служащих.
3. Выявить профессиональную типологию муниципальных служащих различных структурных подразделений администраций города Самары и составить социально-психологические характеристики основных типов муниципальных служащих.
4. По результатам исследования разработать рекомендации для кадровых служб администраций города Самары по подбору персонала на муниципальные должности.

**Гипотеза:** на основании психологических особенностей профессиональной компетентности и их сочетания можно выделить профессиональные типы муниципальных служащих.

Данную типологию можно использовать при отборе персонала на муниципальную службу.

**Методы исследования:**

1. Миннесотский Многофакторный Личностный Опросник (MMPI).
2. Личностной Ориентации Опросник, предложенный Э. Шостромом в 1963 г. Адаптированный вариант Почебут Л.Г.
3. «Оценка уровня развития адаптационных способностей личности», (МЛО) адаптированный вариант А.Г. Маклакова.

**Методы обработки данных:** факторный анализ и качественное описание выявленной типологии муниципальных служащих.

Практическая значимость работы:по результатам исследования разработаны рекомендации для кадровых служб администраций города Самары по отбору персонала на муниципальные должности, с целью повышения профессионализма муниципальных служащих и качества исполнения их профессиональной деятельности.

Дипломное исследование осуществлялось в четыре этапа:

1. Анализ теоретического материала.
2. Подбор диагностических методик.
3. Проведение исследования и анализ полученных данных.
4. Разработка практических рекомендаций.

**1. Теоретический анализ профессиональной компетентности муниципальных служащих**

* 1. **Анализ понятия «профессиональная компетентность» в психологической литературе**

Понятие компетентность тесным образом связано с дефиницией «компетенция». Так словарь иностранных слов трактует понятие компетентность как «обладание компетенцией, обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо» (46, 241 с.).

Само же понятие «компетенция» (от лат. сompetentia – принадлежность по праву) в том же словаре определяется как:

1. «круг полномочий, какого-либо органа или должностного лица
2. круг вопросов, в которых данное лицо обладает познаниями, опытом» (46, 241 с.).

Термин «компетентность» встречается и в смежных с психологией науках. Так в **социологии** компетентность выступает как атрибут профессионализма. Компетентность определяется как наиболее доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, сложных связей, отношений, существующих в ней, возможных средств и способов достижения намеченных целей.

В **психологии зарубежного менеджмента** впервые понятие профессиональной компетентности было сформулировано в рамках ситуационного подхода. Где организация понимается как открытая система, находящаяся в постоянном взаимодействии с внешней средой, а сам процесс управления включает в себя четыре основных макроэтапа, первым из которых является формирование управленческой компетентности руководителя, т.е. его овладение средствами управления, которые доказали на практике свою эффективность.

Таким образом, компетентность руководителя с точки зрения ситуационного подхода – это сформированные умения и навыки управления.

Ж. Йеннекенс описывает понятие «компетентность» и понимает под ним «ответственность и права менеджера» (18, 18 с.). Таким образом, что они неразрывно связаны с задачами и целью деятельности. Где под ответственностью понимается: обязанность выполнять задачу как можно лучше и обязанность доложить о выполненном. Права подразумевают под собой право принимать решения об исполнении.

Следовательно, автор рассматривает понятие компетентности с точки зрения управления и главных механизмов его осуществления.

В **отечественных работах по психологии менеджмента** компетентность понимают с одной стороны, как: «интегральное личностно-когнитивное качество руководителя, базирующееся на сформированности системы профессиональных знаний (экспертности) и умении их эффективно использовать» (21, 562 с.). С другой – как специальные способности, которые обеспечивают эффективную реализацию системы производственно-технических функций управления (таких как: функция оперативного управления, материально-технического обеспечения, инновационную функцию, маркетинговую функцию). Данные функции направлены непосредственно на производство, на создание его итогового продукта, и лежат в основе фундамента организации. Успешность всей деятельности зависит от выполнения данных функций. Важная особенность этих функций заключается в том, что при всей повторяемости, стандартизированности операций, их реализация осуществляется в постоянно меняющихся внешних и внутренних условиях. Степень развитости компетентности руководителя, с данной точки зрения, определяется его умением реализовывать оперативные функции управления.

Веселков А.Ф. приводит следующие определения понятия «компетенция» отечественных и зарубежных авторов:

– это когнитивное умение эффективного решения проблем в данном классе профессиональных ситуаций

– это способность человека таким образом управлять своим поведением (своим свойством или необходимым комплексом свойств), чтобы отвечать профессиональным требованиям, разработанным в условиях конкретной организационной среды, с целью получения желаемых результатов – это характеристики, необходимые для успешной управленческой деятельности (8).

Анализируя данные определения, автор приходит к следующему заключению: «при подмене понятия «компетентность» на «базовое свойство» – смысл и стройность определения не меняется. Само понятие «компетенция» является следствием необходимости понизить недостижимую планку использования полных профессиограмм под профессию, до некоторого более ощутимого и определяемого, при этом, не сводя все к элементарным свойствам…» (8)

Таким образом, по мнению Веселкова А.Ф., компетенция по своей структуре и в смысле свойств человека состоит их мини комплекса личностных свойств субъекта, соответствующих его профессиональной деятельности.

В.Д. Орехов в понятие «компетентность» вкладывает «умение результативно реагировать на вызовы внешнего окружения и предвидеть их, а также уметь чувствовать стратегические цели компании, понимать интересы людей, уметь действовать в новых условиях самостоятельно…» (36, 48 с.). Автор определяет следующие составляющие понятия компетентность: творческий стиль мышления, умение критически осмысливать собственный опыт, и с честью выходить из непредвиденных ситуаций.

В теории менеджмента и управления постепенно понятие компетентности слилось с представлением о подготовленности профессионалов к управлению не только самой деятельностью, но и сложными системами, социальными отношениями, существующими в них.

Первое появление терминов «компетенция» и «компетентность» можно отметить в **зарубежной литературе**. Так, Карл Роджерс прибегает к использованию термина «компетенция» при описании своей теории личности и поведения. В одном из своих высказываний К. Роджерс объясняет возможность понимания поведения человека, и одной из наиболее выгодных позиций является компетенция самого индивида, т.е. «внутренняя система ценностей индивида» (44, 453 с.). «Поведение – это реакция на поле в том виде, как оно воспринимается. Следовательно, поведение лучше всего можно понять путем максимально возможного проникновения во внутреннюю ценностную систему самой личности, а также путем максимального приближения к видению мира переживаний этой личности ее глазами» (44, 453 с.).

Таким образом, К. Роджерс определяет компетенцию как внутреннюю систему ценностей и внутренний мир переживаний личности.

Также понятие компетентности упоминается известным психологом Эриком Г. Эриксоном. Описывая восемь основных стадий развития человека, Э. Эриксон останавливается не только на основных кризисах, но и на появлении качественных новообразований. В рамках нашего исследования нас интересует «четвертая стадия развития возраст от шести до одиннадцати лет, годы начальной школы» (59, 14 с.), характеризуется наличием кризиса «трудолюбие против чувства неполноценности» (59, 362 с.) и, при благоприятном развитии, появлением таких новообразований как «система и компетентность» (59, 386 с.). Причем, понятие компетентности автором рассматривается с точки зрения законов орудийного мира общества. Эриксон пишет, что у ребенка развиваются «усердие, трудолюбие, – т.е. он приспосабливается к неорганическим законам орудийного мира. Он способен стать крайне прилежной и абсорбированной единицей произвольного труда» (59, 363 с.). Развитие компетентности ребенка проистекает параллельно с развитием трудолюбия, которое «влечет за собой выполнение работы рядом и вместе с другими, здесь появляется и развивается осознание технологического этноса культуры» (59, 365 с.).

Американские исследователи Л. Хьелл и Д. Зиглер, описывая теорию Э. Эриксона затронут такое понятие как «чувство компетентности» (54, 227 с.). Авторы утверждают, что чувство компетентности и трудолюбие у ребенка сильно зависят от школьной успеваемости, и само понятие трудолюбие включает в себя чувство межличностной компетентности как уверенности в том, что в поисках важных и индивидуальных и общественных целей индивид может оказывать положительное влияние на общество. Таким образом, «психосоциальная сила компетентности является основой для эффективного участия в социальной, экономической и политической жизни» (54, 227 с.) общества.

Абрахам Маслоу затрагивает понятие «компетентность» в описании опросника личностной ориентации, который дает возможность измерить ценности и поведение, связанные с самоактуализацией личности. Его понимание компетентности здесь сводится к владению индивидуумом приемов успешного существования «здесь и теперь» (применимое к любой жизненной ситуации).

Вторая основная шкала, разработанного им опросника, называется «компетентность во времени» (54, 510 с.). Компетентность во времени измеряет то, в какой степени человек живет в настоящем, а не концентрируется на прошлом и будущем. «Считается, что люди, компетентные во времени, могут размышлять о том, как прошлое относится к настоящему, и реалистично связывать долгосрочные планы с текущими задачами. У них есть чувство непрерывности этих трех аспектов времени. И наоборот, некомпетентные во времени отделяют свое прошлое и будущее от настоящего. Их жизнь в настоящем основана на сожалениях и чувстве обиды, связанным с прошлым, и идеализированных целях или страхах, связанных с будущим. Они также испытывают трудности в связывании своих прошлых достижений с надеждами на будущее» (54, 511 с.). Авторы акцентируют внимание на том, что самоактуализирующийся человек, в основном, компетентен во времени.

Компетентность во времени оценивает тенденцию человека жить в настоящем, а не концентрироваться на прошлом и будущем.

Когнитивная психология рассматривает вопрос компетентности в рамках приобретения когнитивных навыков, которые широко изучались в лабораторных условиях. В рамках данных исследований Фиттс и Познер предложили модель, состоящую из трех стадий развития когнитивных навыков:

1. «Начальная или когнитивная стадия – понимание задачи и концентрация внимания на необходимой информации.

2. Промежуточная или ассоциативная стадия – попытки использовать приемы, обеспечивающие быстрое понимание и вспоминание информации. Устранение ошибок и повышение скорости выполнения.

3. Последняя или автономная стадия – правильные ответы становятся автоматическими, повышается уровень скорости и безошибочного выполнения» (22, 169 с.).

Получение новых знаний и изучение новой информации протекает по данному алгоритму. Понимание компетентности в рамках данного подхода – «это высший уровень развития когнитивных навыков, она занимает важное место в когнитивной психологии» (22, 170 с.).

Компетентность, по мнению сторонников когнитивной психологии, основывается на создании больших банков специализированных и систематизированных знаний. Знания относятся к конкретной области и реализуются благодаря применению правил. Эти знания упорядочены в связанные между собой группы, что облегчает вспоминание информации. Извлеченные из памяти знания могут использоваться разными путями, в зависимости от области специализации и ситуации. Специалисты сами определяют, находится ли задача в пределах их знаний или необходимо применить правила из смежных областей.

Зеер Э.Ф. под профессиональной компетентностью понимает «совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности» (15, 53 с.). Автор, описывая профессионально обусловленную структуру личности, разводит такие понятия как «профессиональная компетентность» и «профессионально важные качества». Где под профессионально-важными качествами понимается «психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) (15, 54 с.).

Таким образом, компетентность автором сводится к знаниям, умениям и способам выполнения деятельности, а профессиональные качества определяются именно как психологические качества личности, влияющие на продуктивность выполнения деятельности.

Рассмотрим становление понятий «компетентность» и «компетенция» в отечественной психологии.

Маркова А.К. рассматривает понятие компетентность как характеристику конкретного человека или его действий, а именно: «индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии» (27, 31 с.). Данный феномен автор описывает как сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее самостоятельно и ответственно «как обладание человеком способностью и умением» (27, 31 с.) выполнять определенные трудовые функции. Судить о наличии компетентности Маркова А.К. предлагает по характеру результата труда человека. По мнению автора, каждый работник компетентен в той степени, в какой выполняемая им работа отвечает требованиям, предъявляемым к конечному результату данной профессиональной деятельности; «оценка или изменение конечного результата – это единственный научный способ судить о компетентности» (27, 34 с.). Маркова А.К. уделяет также внимание описанию специфики содержания таких понятий как «компетентность» и «компетенция», где под компетенцией она подразумевает определенную сферу, круг вопросов, который человек уполномочен решать. Т.е. область компетентности – это то, что человек умеет и может решать, а компетенции-то, на что дано право, те полномочия, которыми наделен специалист. Компетентность противостоит некомпетентности и сверхкомпетентности. Где под последним подразумевается знание способа выполнять работу лучше, чем принято. Компетентность конкретного человека, по мнению Марковой А.К., уже его профессионализма: «человек может быть профессионалом в целом в своей области, но не быть компетентным в решении всех профессиональных вопросов» (27, 34 с.).

С точки зрения муниципального управления компетентность рассматривается Васильевым В.И. Автор указывает на то, что по своему назначению органы местного самоуправления подразделяются на органы общей и специальной компетенции, то есть на «органы, решающие широкий круг вопросов, не ограниченный какой-либо одной сферой, и органы, предназначенные руководить отраслью, специфическим кругом дел» (30, 173 с.). К первой категории относятся представительные органы, ко вторым – отделы, управления, департаменты местной администрации.

Но психологическая трактовка компетентности муниципальных служащих не сводится только к тому кругу вопросов, которые могут решать те или иные структурные подразделения администрации города. Данное понимание профессиональной компетентности муниципальных служащих должно включать в себя как необходимые знания, умения, так и психологические особенности, качества личности, которыми должен обладать муниципальный служащий.

Мурашко А.Ф. указывает на то, что профессиональная компетентность муниципальных служащих, особенно сотрудников администраций муниципальных образований районного и городского уровня, включает в себя навыки и умения, теоретические знания, связанные с должностными полномочиями и функциями. В первую очередь, это вопросы планирования, координирования, регулирования, организации, анализа ситуации, выработки решения – все то, что предполагает собственно управление, управленческий цикл (37).

Таким образом, в сфере муниципального управления профессиональная компетентность имеет очень узкое и специфичное значения, определяя лишь тот круг вопросов, который уполномочен решать муниципальный служащий.

Исмагилова Ф.С. понятие «компетентность» расшифровывает как результат профессионального опыта. Это «такое следствие его накопления в течение профессиональной жизни и деятельности, которое обеспечивает глубокое, доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, способов и средств достижения целей, способность правильно оценивать сложившуюся профессиональную ситуацию и принимать нужное решение» (17, 19 с.).

Здесь понимание компетентности определяется как уровень осведомленности специалиста в своей профессиональной деятельности. Автор придерживается такой точки зрения, что профессиональный опыт находится в тесной взаимосвязи с компетентностью и квалификацией специалиста. В самой структуре компетентности выделяются такие элементы, как «знания, опыт, умения, навыки, профессиональная интуиция, профессиональная культура и личностные качества (17, 19 с.). И таким образом, компетентность специалиста обеспечивается тем, какие границы своей осведомленности он стремиться установить.

Понятие компетентности рассматривается также Деркачом А.А. в рамках акмеологии, предметом которой является исследование развития человека на протяжении всей его жизни и, особенно, на ступени взрослости, изучение объективных и субъективных условий, которые, действуя во взаимосвязи друг с другом, позволяют человеку оптимально состояться как многонаправленной социально активной личности и высококлассному профессионалу в основной для него области труда.

А такие понятия как: «профессионализм», «мастерство» и «компетентность» являются важнейшими субъектно-личностными характеристиками субъекта деятельности. Подсистема профессионализма деятельности характеризуется гармоничным сочетанием высокой профессиональной компетентности и профессиональных умений и навыков на уровне профессионального мастерства.

Профессиональная компетентность – это один из ведущих когнитивных компонентов подсистемы профессионализма деятельности, сфера профессионального ведения, постоянно расширяющаяся система знаний позволяющая выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью, круг решаемых проблем или вопросов (11, 89 с.)

Понятие «компетентность» выступает как качество личности, ставшей подлинным субъектом деятельности и профессии. Здесь в представление о компетентности включают, и «умение личности свободно ориентироваться в сложных условиях профессии, оперировать субъективными и объективными ее составляющими, вводить новые способы осуществления деятельности, технологии» (2, 94 с.). Исследование проблем развития профессиональной компетентности и ее различных видов в акмеологии занимают особое место, так как профессиональная компетентность является главной составной частью профессионализма личности и деятельности, важным условием становления профессионала. Само же повышение уровня компетентности служит стимулом к формированию новых навыков и умений, то есть росту профессионального мастерства. Развитие компетентности положительно влияет на мотивацию личностных и профессиональных достижений (1, 149 с.).

Эффективность управленческой и исполнительской деятельности с точки зрения Зазыкина В. зависит не только от компетентности специалиста, но и от его мастерства, творческого потенциала, а главное – личностной инициативы и активности его профессионального сознания. Собственно акмеология акцентирует внимание на изучении и развитии профессиональной компетентности и творческого мастерства как на основных аспектах человеческого фактора, в то время как психология сосредоточивается на таких его компонентах как психические процессы и состояния. Описывая «акмеологический аспект проблемы компетентности» (1, 149 с.), автор выделяет в понятии «профессиональная компетентность» ряд взаимосвязанных особенностей, которые и «обуславливают качественные характеристики этого свойства личности» (1, 150 с.).

Первая характеристика – «гностическая, или когнитивная» (1, 150 с.), она отражает наличие необходимых профессиональных знаний.

Вторая – «регулятивная» (1, 150 с.), проявляющаяся в умении прогнозировать и принимать эффективные решения.

Третья – «рефлексивно – статусная» (1, 150 с.), дающая право действовать определенным образом.

Четвертая – определяет круг полномочий, сферу профессионального ведения.

Пятая – является коммуникативной характеристикой. Так как практическая деятельность всегда осуществляется в процессе общения.

Растянников А.В. определяет понятие «компетентность» как не «только наличие знаний и опыта, но и умение распорядиться ими при исполнении своих функций» (43, 28 с.). Он синтезирует различные определения и включает в компетентность, с одной стороны, круг полномочий, который определяет ответственность в решении практических задач должностного лица, с другой стороны, способность и умение самого должностного лица реализовать свои знания и круг заданных полномочий. Таким образом, автор включает знания о возможных последствиях конкретного способа воздействия, уровень умения и опыта практического использования имеющихся знаний. Это знание автор расценивает как «потенциал, научно – практический багаж», которым человек располагает, но «привести в действие данный потенциал могут только дополнительные факты» (43, 28 с.).

Профессиональная компетентность автором определяется, как способность человека решать определенный круг профессиональных задач. Профессионализм складывается из многих видов профессиональной компетентности. Внутри компетентности иногда выделяют компетенции как способности к чему-либо, зависимые как от знаний, умений, так и от степени убежденности и потребности пользоваться этой способностью.

Зимняя И.А., опираясь исследования зарубежных авторов, не только рассматривает и характеризует понятия «компетентность» и «компетенция», но и проводит их соотношение между собой. Таким образом, выделяя группы основных компетентностей включающих в себя различные компетенции. Таким образом, Зимняя И.А. понимает под компетенцией «некоторые внутренние, потенциальные, скрытые психологические новообразования: знания, представления, алгоритмы действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека…» (14, 41 с.).

Мы рассмотрели становление понятия «компетентность» как в зарубежной, так и в отечественной психологии.

Из сказанного ранее видно, что попытки определить содержание понятия компетентность осуществлялись многими авторами, но единого подхода в психологии так и не выработалось. Каждый автор предлагает свои основания и точку опоры в описании данного феномена.

Наиболее полно раскрывают содержание и специфику профессиональной компетентности подходы отечественных психологов менеджмента и ситуационного подходов, а также исследования Марковой А.К. Теоретическое обоснование данных подходов является наиболее целостным и структурированным.

Придерживаясь эклектического подхода и опираясь на указанные выше направления в изучении феномена компетентности, под профессиональной компетентностью, мы будем понимать интегральное личностное образование, включающее в себя профессионально – важные знания, умения и специфичные компетенции относительно выполняемой деятельности.

* 1. **Виды профессиональной компетентности**

Для определения содержания понятия профессиональной компетентности необходимо рассмотреть его структуру, включающую в себя различные ее виды.

Рассмотрением вопроса о видах профессиональной компетентности занималась Кузьмина Н.В., которая выделяет один из таких видов как «психологическая компетентность». По мнению автора, психологическая компетентность представляет собой структурированную систему знаний о человеке как индивиде, индивидуальности, субъекте труда и личности, включенном в индивидуальную или совместную деятельность, осуществляющем профессиональные и иные взаимодействия. Психологическая компетентность состоит из нескольких взаимосвязанных подсистем:

* социально-перцептивной компетентности (знание людей, ее основу составляет наблюдательность и проницательность);
* социально-психологической (закономерности поведения, деятельности и отношений человека, включенного в профессиональную группу);
* аутопсихологической (самопознание, самооценка, самоконтроль, умение управлять своим состоянием и работоспособностью, самоэффективность);
* коммуникативной (знания о различных стратегиях и методах эффективного общения);
* психолого-педагогической (знания методов осуществления влияния) (25, 105 с.).

Высокий уровень психологической компетентности обеспечивает успешное освоение психологических методов управления «человеческой составляющей». В настоящее время активно проводятся исследования структуры и содержания профессиональной компетентности различных категорий государственных служащих (25).

Маркова А.К. различает следующие виды профессиональной компетентности:

– специальная компетентность – «владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие» (27, 34 с.);

– социальная компетентность – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также «принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, социальная ответственность за результаты своего профессионального труда» (27, 34 с.);

– личностная компетентность – «владение приемами личностного самовыражения и саморазвития средствами противостояния профессиональной деформации личности» (27, 34 с.);

– индивидуальная компетентность – «владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, без усталости» (27, 35 с.).

Названные виды компетентности означают, по мнению автора, зрелость человека в профессиональной деятельности, в его профессиональном общении, в становлении личности профессионала, его индивидуальности. Каждый из видов компетентности включает в себя и общие межпрофессиональные компоненты. Так специальная компетентность характеризуется: способностью к планированию производственных процессов, умением работать с компьютером, с оргтехникой, чтением технической документации. Личностная компетентность включает: способность планировать свою трудовую деятельность, контролировать и регулировать ее, способность самостоятельно принимать решения, способность находить нестандартные решения (креативность), гибкое теоретическое и практическое мышление, умение видеть проблему, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения. Индивидуальная компетентность включает в себя такие межпрофессиональные компоненты как: мотивация достижения, ресурс успеха, стремление к качеству своей работы, способность к самомотивированию, уверенность в себе, оптимизм.

Маркова А.К. упоминает также такой вид компетентности как – «экстремальная профессиональная компетентность, когда человек готов к работе во внезапно усложнившихся условиях деятельности» (27, 35 с.).

Деркач А.А., рассматривая структуру профессиональной деятельности профконсультантов службы занятости, выделяет следующие основные компоненты профессиональной компетентности:

* профессионально-правовую компетентность (знание законодательства о труде и нормативных актов, распорядительных документов службы занятости на всех ее уровнях, методических материалов по профессиональному консультированию и пр.);
* профессиологическую компетентность (система знаний о различных профессиях, требованиях, предъявляемых ими к субъекту труда, общей и специальной профессиональной подготовке, факторах профессионального развития, видах профессиональной деформации личности и пр.);
* социально-перцептивную компетентность (так как деятельность профконсультанта относится к системе «человек-человек», то необходима система знаний о типах личности, детерминантах поведения и отношений, восприятии и понимании человека человеком и пр.);
* коммуникативную компетентность (в виду того, что деятельность профконсультантов осуществляется в процессе общения, необходимы знания содержания различных форм межличностного общения, методов психологических воздействий, особенностей их применения) (11, 71 с.).

Таким образом, структура и содержание профессиональной компетентности, с точки зрения акмеологического подхода, во многом определяется спецификой выполняемой профессиональной деятельности и ее принадлежности к определенным типам.

По мнению Деркача А.А. психологическая компетентность занимает особую роль в структуре профессиональной компетентности, если деятельность относится к классам «человек-человек», «человек-группа или коллектив» и «человек – большие социальные группы» (по классификации Е.А. Климова). Причем, психологическая компетентность позволяет эффективно взаимодействовать и управлять «человеческой составляющей» управляемых систем.

Разработкой и изучением различных видов компетентности уделялось немалое внимание и Бодалев А.А. Автор выделяет основные три группы профессиональной компетентности: «компетентность в профессиональной деятельности, компетентность в профессиональном общении и компетентность в реализации личности профессионала» (5, 314 с.) и виды профессиональной компетентности внутри каждой из групп.

Компетентность в профессиональной деятельности и ее виды:

* специальная (знание своего дела);
* технологическая;
* субъектная;
* профессиологическая (осведомленность в мире профессий);
* правовая;
* экономическая и т.д.

Компетентность в профессиональном общении и ее виды:

* коммуникативная, общенческая (способность к сотрудничеству);
* социально-перцептивная (способность к восприятию другого человека);
* дифференциально-психологическая;
* диагностическая (способность к изучению другого человека);
* этическая;
* эмпатийная;
* межкультурная, социокультурная (терпимость к другим культурам);
* конфликтная и др.

Компетентность в развитии личности профессионала и ее виды:

* психологическая (умение изучать другого человека);
* индивидуальная, аутопсихологическая (умение изучать себя);
* культурная (способность к усвоению культурных норм, принятых в данном обществе как эталонов для развития своей личности);
* рефлексивная и др.

Таким образом, рассмотрение системных характеристик компетентности показывает, что она содержит различные взаимосвязные компоненты. Стержневой составной частью профессиональной компетентности является психологическая компетентность, которая включает в себя: социально-перцептивную компетентность, социально-психологическую, аутопсихологическую, коммуникативную, психолого-педагогическую компетентность.

Бодалев А.А. утверждает, что каждая из данных компетентностей включает в себя ряд определенных свойств и умений личности. Так в основе социально – перцептивной компетентности лежат такие интегративные свойства и умения, как проницательность и наблюдательность.

Уровень аутопсихологической компетентности определяет развитие таких характеристик как качество самоанализа, адекватность самооценки, уровень саморегуляции, самоэффективность и другие важнейшие свойства.

Так же выделяют рефлексивную компетентность, которая «состоит в осведомленности относительно процессов актуализации личности, реализации рефлексивных способностей в осмыслении и преодолении стереотипов мышления и образования нового инновационного содержания» (1, 156 с.).

Важным видом профессиональной и психологической компетентности является конфликтологическая компетентность. В основе данного вида лежит умение разрешать конфликты и управлять ими.

Исследования в рамках акмеологии позволили выделить новую акмеологическую категорию – «акмеологическая компетентность» (1, 161 с.). В общем виде, она рассматривается как когнитивный компонент системы профессионализма акмеолога, сфера его профессионального ведения включает акмеологические знания о принципах и закономерностях развития зрелой личности и ее профессионализма.

Тушов П.Я. предлагает различные уровни компетентности менеджеров: Неосознанная некомпетентность (некомпетентный менеджер).

«Менеджер не знает о множестве существующих способов и методов управления, не желает их изучать и тем более применять. С людьми работает, как умеет, и привык работать. Своим подчиненным он может заявлять: «Кого не устраивает работа со мной, увольняйтесь» (51).

Осознанная некомпетентность (развивающийся менеджер).

«Руководитель понял, что ему необходимо развиваться, определил границы развития (они в дальнейшем могут расширяться) и начал обучаться. Такие менеджеры по мере обучения пытаются применять полученные знания на практике» (51).

Осознанная компетентность (компетентный менеджер).

«Данный менеджер отличается тем, что найдет выход из любой сложной ситуации, в которую попадает. Компетентные менеджеры высшего звена управления, как правило, всегда на виду и достаточно известны общественности и профессионалам» (51).

Неосознанная компетентность (мудрый менеджер).

«Мудрого менеджера отличает, то, что он не попадает в сложные ситуации, из которых нужно искать выход. Очень часто данные менеджеры знают оптимальное решение, но не могут его логически объяснить другим. Иногда они не обладают большой эрудицией и обширными управленческими знаниями, и со стороны не всегда производят впечатление очень умных людей. Сложные ситуации разрешаются успешно для них, как бы сами собой. Несмотря на то, что многие из них являются менеджерами высшего звена управления, их исключительность зачастую незаметна для широкой общественности» (51).

На основе данных уровней автор выстроил модель компетентности, базирующуюся на стандартах компетентности менеджеров ведущих западных стран, т. к. российские стандарты компетентности отсутствуют; стандарты компетентности менеджеров ведущих западных стран, по мнению автора, разработаны очень качественно, комплексно и системно, хотя и имеют некоторые ограничения. Например, стандарт MCI-2 (для менеджеров среднего звена) предусматривает следующие блоки компетентности:

* инициировать и проводить улучшения услуг, товаров и систем;
* контролировать и совершенствовать предоставление услуг и поставку товара;
* контролировать использование ресурсов;
* обеспечивать оптимальное распределение ресурсов между операциями и проектами;
* нанимать и отбирать кадры;
* совершенствовать команды, повышать квалификацию сотрудников и свою собственную для улучшения показателей;
* планировать, распределять и оценивать работу команд, отдельных сотрудников и свою собственную;
* налаживать, поддерживать и укреплять эффективные рабочие связи;
* собирать, оценивать и организовывать информацию;
* обмениваться с коллегами информацией для принятия решений.

Комплексная модель компетентности менеджеров основана на следующих принципах:

1. По мере перемещения руководителя с нижних уровней управления на более высокие ему требуются все большие знания законов мироздания и высокие общечеловеческие качества, чем традиционная компетентность, которой обучают в бизнес-школах;
2. На каждом уровне управления важна гармоничная пропорциональность элементов компетентности;
3. Модель отражает скорее качественную, а не количественную оценку соотношения отдельных элементов компетентности (см. рис 1).

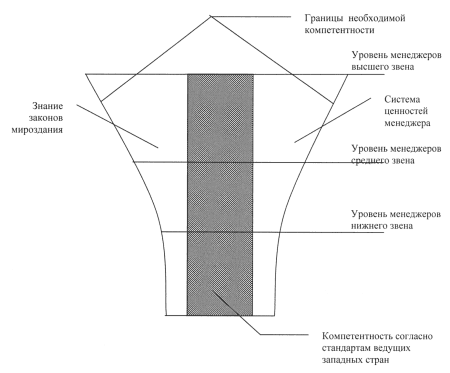


Рис. 1. Комплексная модель компетентности менеджеров

Таким образом, из рисунка видно, что границы компетентности менеджеров определяются его принадлежностью к определенному уровню, включающему в себя высшее, среднее и низшие звенья. Стержневым компонентом для менеджера любого звена является компетентность, определяемая стандартом ведущих западных стран. Причем, чем выше уровень менеджера любого из звеньев, тем шире и полнее должны быть представлены знания законов мироздания, которые включены в необходимую профессиональную компетентность.

Из вышесказанного следует, что повышение уровня занимаемого менеджером, определяет широту его профессиональных знаний и соответственно, границы его профессиональной компетентности.

Растянников А.В., изучая компетенцию в совместном творчестве, выделял в ее составе два вида компетенций: компетентность субъекта в решении творческих задач, социально – психологическую компетентность (43, 26 с.). Где социально – психологическая компетентность – это «способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений» (43, 28 с.). В состав социально психологической компетенции автор включает такие характеристики как: умение ориентироваться в социальных ситуациях, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния других людей, выбирать адекватные способы обращения с людьми и реализовывать эти способы в процессе взаимодействия.

Зимняя И.А. опираясь на сформулированные в отечественной психологии положения таких авторов как: Б.Г. Ананьев, В.Н. Мясищев, Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач, А.К. Маркова, выделяет следующие виды компетентностей:

– «компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности

– компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми

– компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах» (14, 40 с.).

Таким образом, каждая группа компетентностей включает в себя виды, образуя тем самым 10 основных компетенций:

1. компетенции здоровье сбережения: знание и соблюдение норм здорового образа жизни, знание и соблюдение правил личной гигиены;
2. компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире: ценности бытия, жизни, ценности культуры;
3. компетенции интеграции: структурирование знаний, расширение накопленных знаний;
4. компетенции гражданственности: знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина;
5. компетенции самосовершенствования, саморазвития, саморегулирования, личностной и предметной рефлексии, смысл жизни, профессиональное развитие;
6. компетенции социального взаимодействия;
7. компетенции в общении;
8. компетенция познавательной деятельности: постановка и решение познавательных задач, интеллектуальная деятельность;
9. компетенции деятельности: планирование, проектирование, моделирование, прогнозирование, исследовательская деятельность;
10. компетенции информационных технологий: прием, переработка, выдача информации.

Первые пять основных компетенций входят в состав компетентности, относящейся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения. Шестая, седьмая компетенции входят в состав компетентностей, относящихся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы. И компетенции с восьмой по десятую образуют компетентность, относящуюся к деятельности человека.

Зеер Э.Ф. выделяет следующие компоненты профессиональной компетентности:

* социально-правовая компетентность – знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения;
* специальная компетентность – подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности;
* персональная компетентность – способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, а также реализация себя в профессиональном труде;
* аутокомпетентность – адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкций (15, 53 с.).

Из вышесказанного видно, что, описывая понятие профессиональной компетентности, обязательным является определение основных ее составляющих, что порождает многообразие классификаций данного феномена. Как отечественные, так и зарубежные авторы занимались разработкой подобного рода классификаций, что свидетельствует об актуальности изучения проблематики профессиональной компетентности.

Проанализировав многочисленные психологические источники мы пришли к выводу, что профессиональная компетентность состоит из различных специфичных компетенций, определяющих успешность выполнения профессиональной деятельности и являющихся неотъемлемой частью личности профессионала. Одной из таких компетенций является личностная компетенция, обеспечивающая личностное развитие и самосовершенствование в процессе профессиональной деятельности. В дальнейшем мы перейдем к рассмотрению основных личностных характеристик муниципальных служащих, составляющих его профессиональную компетентность.

* 1. **Составляющие профессиональной компетентности муниципальных служащих**

Прежде чем рассмотреть вопрос содержания профессиональной компетентности муниципальных служащих, необходимо проанализировать условия и специфику деятельности на муниципальной службе.

Современный этап развития местного самоуправления характеризуется усилением внимания к такой ее важнейшей составляющей как муниципальная служба, центральное место в которой занимает муниципальный служащий. Делаются попытки создания концептуальной модели специалиста в области муниципального управления, исследуются профессиологические подходы, разрабатываются критерии и методики оценки уровня развития личностных качеств муниципальных служащих, способствующих эффективному выполнению профессиональной деятельности (41).

Рассмотрим общую характеристику деятельности муниципальных служащих.

Муниципальная служба, как это определено в законодательстве Российской Федерации, представляет собой профессиональную деятельность на постоянной основе на муниципальной должности, не являющейся выборной (53). С другой стороны, муниципальная служба как профессия представляет собой род деятельности муниципальных служащих, определяемый разделением труда в сфере муниципального управления, обособлением определенной группы трудовых отношений (31).

Исходя из вышеуказанного определения муниципальной службы, можно выделить основные ее признаки:

1. Это особый вид публичной службы, т.е. служба в органах местной публичной власти;
2. Это профессиональная деятельность в органах местного самоуправления…муниципальные служащие – это лица, несущие службу на должностях в органах местного самоуправления;
3. Это деятельность по исполнению полномочий этих органов, т.е. деятельность, находящаяся в подчинении муниципального образования;
4. Это деятельность, организуемая на постоянной основе. Где постоянная основа деятельности муниципальных служащих будет обеспечивать профессионализм, стабильность ее выполнения (12, 147 с.).

По Законодательству муниципальная служба основана на следующих принципах (53):

1. Верховенство конституции РФ, федеральных законов и законов субъектов Федерации над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями при исполнении муниципальных служащих должностных обязанностей и обеспечении прав муниципальных служащих.
2. Приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственного действия.
3. Самостоятельность органов местного самоуправления в пределах их полномочий.
4. Профессионализм и компетентность муниципальных служащих.
5. Ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.
6. Равный доступ граждан к муниципальной службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой и вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения и т.п.
7. Единство основных требований, предъявляемых к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций
8. Правовая и социальная защищенность муниципальных служащих.
9. Внепартийность муниципальной службы (32).

По своему содержанию муниципальная служба представляет собой не просто профессиональную, но и управленческую деятельность. От имени муниципального органа «муниципальная служба в рамках законодательства использует такие методы административной власти, как планирование, прогнозирование, управление, организацию, контроль. С помощью муниципальной службы проводятся в жизнь решения, программы, нормы, правила, запреты и предписания органов местного самоуправления» (30,143 с.).

Отсюда видно, что деятельность муниципального служащего должна регулироваться знаниями следующих законодательных актов:

* Конституция Российской Федерации (Глава 8)
* Гражданский Кодекс Российской Федерации (Глава 5 Части 1)
* Федеральный Закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»
* и другое (58,13).

В связи со сложностью решаемых задач, направленных на управление трудно предсказуемой большой системой, включающей различные подсистемы с собственными целями и назначением, система муниципального управления является многогранной и многоуровневой структурой и использует инструментарий целого ряда экономических наук. К базе знаний муниципального служащего следует отнести не только углубленное знание данного региона, его природно-ресурсного потенциала, исторических, демографических особенностей, уровня экономического развития, но и вопросы управленческого характера, а именно построение системы управления, наиболее приемлемой и эффективной. Подготовка муниципальных служащих должна включать в себя получение знаний по следующим дисциплинам: экономическая теория, государственное регулирование, экономика, маркетинг, менеджмент и другие (31).

Существует законодательно установленные квалификационные требования к муниципальным служащим, согласно которым муниципальный служащий должен:

– знать об особенностях и специфике управляемых объектов – территориальных, социально-экономических систем. Знания конкретной территории приобретаются в ходе практической деятельности;

– обладать знаниями, навыками и умениями в основных областях профессиональной деятельности: управление экономическими процессами, управление социальными процессами, управление политическими процессами;

– обладать знаниями, навыками и умениями по основным видам профессиональной деятельности – правовой – контроль за исполнением законодательства (31).

Муниципальная служба является частью местного самоуправления и соответственно, обеспечивает исполнение управленческих полномочий муниципальных органов. Поэтому муниципальную службу можно определить как управленческий институт. В связи с этим, муниципальные служащие должны, наряду с узкоспециальными, иметь управленческие знания, навыки и способности, прежде всего в области сбора, обработки и обобщения информации, подготовки проектов решений, организации их исполнения, координации деятельности, регулирования и ряда других функций управления.

С психологической точки зрения, учитывая специфику деятельности муниципальных служащих, наибольший интерес для нас представляет содержание принципа деятельности муниципальных служащих, отражающего их профессионализм и профессиональную компетентность. Причем, профессиональная компетентность муниципальных служащих включает в себя помимо описанных выше знаний и умений специфичные компетенции относительно выполняемой деятельности. Одной из таких компетенций является личностная компетенция муниципальных служащих, состоящая из совокупности определенных личностных качеств.

Личностные качества определяются условиями и спецификой деятельности на муниципальной службе.

В 1991 г. Международная ассоциация управления городами и районами (ICMA) разработала набор основных компетенций и умений, необходимых для эффективной работы муниципального управляющего. Это наиболее полный список профессиональных компетенций, необходимых муниципальному управляющему (49, 110 с.):

1. Управление персоналом включает в себя такие личностные качества как: умение понимать межличностные отношения, мотивировать людей; объективность в оценке действий других людей; умение понимать командные отношения; способность направлять и координировать усилия группы; креативность; умение определять ожидания, формировать ориентиры, поддерживать всех членов коллектива.

2. Политическое содействие, включающее в себя: понимание групповой динамики и политического поведения; навыка организации коммуникации; способность вовлекать других в процесс анализа ситуации и возможных результатов деятельности; умение предвидеть последствия политических решений; способность передавать правильную информацию и давать здравые рекомендации.

3. Организация услуг включает следующие качества: навык оценки потребностей местного сообщества, наличных ресурсов; предвидение результатов решений, связанных с предоставлением услуг; способность формировать цели и показатели продуктивности деятельности, оценивать результаты; знание методов сбора информации; понимание организационных процессов; способность содействовать организационным улучшениям.

4. Стратегическое лидерство включает: понимание собственного стиля лидерства; проницательность; формирование перспектив; определение набора задач; способность создавать среду, поощряющую к инициативе и инновациям; прозорливость; творчество.

5. Приверженность демократическим принципам, включающая в себя следующие личностные качества: понимание демократических принципов, политических процессов, законодательства о местном самоуправлении; понимание групповой динамики; поддержание ценности различий в организации и в местном сообществе.

6. Организационное планирование и менеджмент подразумевает под собой: понимание и навык работы с бюджетом, финансового анализа; управление человеческим потенциалом; стратегическое планирование.

7. Коммуникация, являющаяся неотъемлемой частью любого управления, содержит в себе следующие характеристики: понимание принципов межличностной и групповой коммуникации; навык слушать, говорить и писать; способность убеждать, адаптировать предъявления к особенностям аудитории; восприятие вербальных и невербальных ответов; навык выбора наиболее эффективных коммуникативных методов для конкретных взаимодействий.

8. Целостность включает: справедливость; честность; понимание деловой и личностной этики; личную целостность; профессиональную целостность; содействие этике поведения в организации посредством личного примера, управленческой практикой, организацией специального обучения (49, 112 с).

Дополнительную группу черт и качеств личности муниципального служащего, влияющую на эффективность его деятельности отличает субъективный, личностный характер. Личностные характеристики служащего непосредственно связаны с его психикой, субъективными качествами, прирожденными, приобретёнными или развитыми способностями. Ведущее место среди них занимает интеллект, характеризующий умственные способности и развитие личности.

Таким образом, вышеперечисленной классификации раскрывают многообразие необходимых личностных качеств муниципальных служащих. Данные характеристики охватывают обширный пласт и многосторонность характерологических проявлений личности.

Мурашко А.Ф., исследуя проблему профессиональной компетентности различных категорий муниципальных служащих, предлагает следующий перечень показателей профессиональных и личных качеств:

1 категория – «руководители»(наряду с перечисленными ниже показателями качеств, руководители должны обладатькачествами, предъявляемыми и к специалисту):

1.1. Способность самостоятельно принимать решения

1.2. Оперативность принятия и реализации решений

1.3. Общая эрудиция и кругозор

1.4. Организаторские способности

1.5. Профессиональная предприимчивость с учетом требований рынка

1.6. Чувство долга и ответственности

1.7. Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем

1.8. Умение держать слово

1.9. Принципиальность, честность

1.10. Умение вести деловые переговоры

1.11. Способность создать нормальные взаимоотношения в коллективе (психологический климат)

1.12. Восприимчивость к критике

1.13. Умение видеть, поддерживать и применять новое, передовое

1.14. Склонность советоваться с коллективом

1.15. Умение создать сплоченный коллектив

1.16 Умение эффективно и последовательно организовать работу по взаимосвязи с другими отделами, ведомственными и отраслевыми организациями, госорганами, отраслями, субъектами Российской Федерации

2 категория – «специалисты»:

2.1. Профессиональная компетентность

2.2. Знание отечественного и зарубежного опыта

2.3. Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий

2.4. Интенсивность труда

2.5. Творческая активность (наличие авторских свидетельств, печатных работ)

2.6. Энергичность и целеустремленность

2.7. Умение четко излагать свои мысли письменно и устно

2.8. Аналитические способности

2.9. Дисциплинированность

2.10. Владение иностранными языками

2.11. Работа над повышением своей квалификации

2.12. Умение не допускать личностных конфликтов с сотрудниками

2.13. Ответственность за порученное дело

2.14. Инициативность в работе

2.15. Стремление довести начатое дело до конца

2.16. Умение строить деловые взаимоотношения

2.17. Работоспособность

Обобщая описанные выше характеристики можно сделать вывод о необходимости определенного набора личностных черт муниципальных служащих способствующие более эффективному выполнению их деятельности.

Специфика деятельности на муниципальной службе связана с принятием управленческих решений по социально-экономическому благоустройству населения города, и соответственно, зачастую протекает в непосредственно контакте с населением. Данный факт существенно отличает государственного и муниципального служащих и подтверждает необходимость и важность высокоразвитой личностной компетенции в деятельности муниципальных служащих.

Специфика управленческого решения на муниципальной службе, особенность муниципального управления состоит в том, что в основе деятельности на муниципальной службе должна быть социально-экономическая эффективность, качественное жизнеобеспечение населения (20, 46 с.). Содержание профессиональной деятельности на муниципальной службе – принятие и реализация социально-эффективных управленческих решений (20, 44 с.). Основные этапы разработки, принятия и реализации управленческих решений следующие: постановка и анализ проблемы; прогнозирование и разработка альтернативных вариантов; выбор решения и плана действий; контроль над выполнением решений; коррекция; поведение итогов работы и выход на качественно новый уровень решения все более сложных и интересных проблем (20, 47 с.). Основные профессиональные принципы технологии принятия решений: многофакторный анализ ресурсов, альтернативность, выработка критериев эффективности.

Особенности деятельности на муниципальной службе, специфика принятия профессионально – важных управленческих решений обуславливают необходимость наличия определенного набора требований к личности муниципального служащего предъявляемые со стороны их профессиональной компетентности.

Опираясь на отечественный опыт муниципальной службы и анализируя организацию, характер и ее содержание, можно констатировать, что муниципальная служба имеет ярко выраженную специфику по сравнению с другими видами профессиональной деятельности. Речь идет, прежде всего, о нормативно правовом, управленческо-коммуникативном и публичном характере муниципальной службы. Форма управленческого труда муниципальных служащих представлена в основном действиями по выполнению многочисленных функций планирования, организации, мотивации, регулировании, анализа и контроля за состоянием дел в организации и направлена на решение вопросов жизнедеятельности населения. Здесь от человека требуются исключительно глубокие знания в конкретной предметной области, соответствующие функциям, задачам, направлениям деятельности данного органа власти или его подразделения (19).

Многие авторы по психологии менеджмента отмечают, что для лиц, находящихся на высшей ступени муниципального управления, приоритетным являются организационная и социально-психологическая виды деятельности, которые накладывают следующие требования (29, 4):

1. Для организационной деятельности: умение расставить приоритеты, организовать коллективную работу исполнителей; ориентироваться в сложных ситуациях и находить рациональные, нестандартные решения; заключать договоры, вести переговоры, устанавливать контакты, планировать свою деятельность и работу коллектива; знание методов организационно-управленческой деятельности.
2. Для социально-психологической деятельности: умение воспитывать в работниках способность мыслить, действовать, решать возникающие проблемы оперативно и самостоятельно; обладать спокойствием и выдержкой в конфликтных ситуациях; умение мотивировать труд работников; обладать убежденностью и принципиальностью; сохранять ровные отношения со всеми работниками; умение оценивать свои действия с точки зрения этики и морали; умение убеждать, доказывать, разъяснять, обладать способностью оказывать влияние на окружающих, быть требовательным, но не подавлять; соблюдать законодательные права и обязанности; развивать собственную личность.

Для специалистов, занимающихся планированием, разработкой перспективных проектов необходимы следующие качества:

1. Инновационная деятельность: инициативность, умение видеть эффективность и перспективность своего дела.
2. Экономическая: умение оценить финансовое состояние, экономическую эффективность принимаемых решений, читать и комментировать баланс; способность разрабатывать новые идеи.
3. Аналитическо-исследовательская: способность анализировать и сопоставлять факты и результаты; умение оценивать перспективность цели; способность анализировать воздействие внешних и внутренних факторов; умение разрабатывать стратегию и тактику; умение разрабатывать и анализировать варианты решений; способность профессионально оценить результаты своей деятельности и коллектива.

Таким образом, проанализировав предложенные характеристики деятельности муниципальных служащих, необходимые в их профессиональной деятельности профессиональные личностные качества видно, что именно условия и специфика деятельности муниципальных служащих определяют содержание профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Опираясь на анализ литературы, и, учитывая специфику и особенности деятельности муниципальных служащих, мы будем выделять следующие основные составляющие профессиональной компетентности: синергичность, гибкость поведения, креативность, ориентация во времени, сензитивность, самопринятие, поддержка, ценностные ориентации и личностный адаптационный потенциал.

Далее мы рассмотрим данные критерии в отдельности. Одной из основных составляющих профессиональной компетентности является **креативность**. В психологическом словаре креативность (от англ. сreativity) определяют как «уровень творческой одаренности, способности к творчеству, составляющий относительно устойчивую характеристику личности» (24, 120 с.). Первоначально креативность рассматривалась как функция интеллекта, и уровень развития интеллекта отождествлялся с уровнем креативности. Впоследствии выяснилось, что уровень интеллекта коррелирует с креативностью до определенного предела, а слишком высокий интеллект препятствует проявлению креативности.

Креативность также определяется, как «способность порождать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления, быстро решать проблемные ситуации» (42, 205 с.).

А. Маслоу рассматривает креативность как творческую направленность – врожденное качество (54).

Э. Шостром определяет креативность как выраженность творческой направленности личности, наличие творческого потенциала (38).

Таким образом, учитывая различные точки зрения и специфику деятельности муниципальных служащих, под креативностью мы будем понимать интеллектуальную способность позволяющую порождать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления при принятии профессионально важных управленческих решений.

Следующая составляющая профессиональной компетентности муниципальных служащих – синергичность.

Э. Шостром определяет синергичность как «способность человека быть целостным, превзойти дихотомию. Способность осмысленно связывать противоречивые жизненные явления, а не воспринимать их как антагонистические» (42, 52 с.).

В психологии менеджмента синергичность рассматривается с точки зрения системного подхода в управлении.

Лебедев О.Т. синергичность определяет как направленность действий, приводящая к усилению достижения конечного результата. При хорошем согласовании подсистем в процессе осуществления деятельности возрастает степень упорядоченности системы, усиливается ее синергичность (26, 154 с.). Положительная синергичность способствует более быстрому и качественному достижению поставленной цели. Отрицательная синергичность дезорганизует функционирование системы, тормозит управленческие процессы в организации.

Протасова В.А. исследуя вопросы психологии управления, описывает синергичность как однонаправленность действий, интеграция усилий в системе, которые приводят к возрастанию (умножению) конечного результата (40). В управлении организацией, по мнению автора, синергичность означает сознательную однонаправленную деятельность всех членов коллектива (подразделений) в стремлении к общей цели. Повышение синергии в организации осуществляется, прежде всего, посредством грамотной работы с персоналом. Менеджеру необходимо иметь информацию о психологии и социальной структуре работающих (образование, возраст, пол, национальность, семейное положение и т.д.), их этике, взглядах, нравах и обычаях, традициях и культуре, на основании которой и строится эффективная система управления организацией.

Таким образом, автор раскрывает понятие «синергичность» с точки зрения управления и описывает значимость целостности структуры организации и согласованности деятельности служащих, как важных факторов, влияющих на общую эффективность достижения целей организации.

Применяя термин «синергичность» к сфере муниципального управления нас будет интересовать не столько целостная структура, организованность работы различных подразделений органов местного самоуправления, а также согласованность деятельности муниципальных служащих, сколько синергичность самого муниципального служащего. Синергичность как целостность не только профессиональная, но и личностная.

Таким образом, под синергичностью мы будем понимать способность целостно воспринимать окружающую действительность и самого себя, а также находить закономерные связи в противоречивых жизненных ситуациях в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Важной составляющей профессиональной компетентности является также гибкость поведения.

Словарь русского языка определяет понятие гибкий как «способный трезво оценить обстановку, обстоятельства и приноровиться к ним» (35, 112 с.).

Э. Шостром под гибкостью поведения понимает способность человека ситуационно реагировать без ригидной приверженности принципам (42).

Таким образом, под гибкостью поведения мы будем понимать умение ситуационно реагировать в различных жизненных ситуациях, гибкость и разумность в применении некоторых стандартных принципов и оценок.

Ориентация во времени.Первоначально данное качество называется «компетентность во времени», под которым А. Маслоу понимал умение находиться в ситуации «здесь и теперь» (54), насколько человек умеет жить настоящим, связывая его с прошлым и прогнозируя будущее.

Э. Шостром характеризовал данное понятие так: ориентация во времени «определяет степень правильности ориентированности человека во времени» (42, 75 с.), т.е. рассмотрение его в единстве прошлого, настоящего и будущего, где цели личности всегда связаны с текущей деятельностью и прошлый опыт влияет на поведение в настоящем.

В нашем исследовании мы будем придерживаться понимания данного термина описанное Э. Шостромом.

Рассмотрим такую немаловажную характеристику профессиональной компетентности как сензитивность.

В психологическом словаре сензитивность (sensitivus – чувствительный) определяется как «характерологическая особенность человека, проявляющаяся в повышенной чувствительности к происходящим с ним событиям» (42, 419 с.).

Хрящева Н.Ю. описывая понятие сензитивности, придерживается многокомпонентной теории, включающей в себя понимание сензитивности как «целостное, общее свойство, как способность предсказывать чувства, мысли и поведение других людей» (19, 83 с.) и, с другой стороны, сензитивность как общая способность, включающая в себя четыре основных компонента: наблюдательская сензитивность, теоретическая сензитивность, номотетическая сензитивность, идеографическая сензитивность.

Э. Шостром определяет сензитивность как «чувствительность к собственным переживаниям и потребностям» (38, 194 с.). То есть, сензитивность характеризует степень того, насколько человек глубоко и тонко ощущает себя, свое собственное эмоциональное состояние.

Самопринятие.Э. Шостром расшифровывает самопринятие как «способность человека принимать себя вопреки своей слабости» (38, 194 с.). То есть личность принимает себя такой, какая она есть, – со всеми своими недостатками и слабостями.

К. Роджерс считает, что самопринятие играет наиболее важную роль в развитии личности и психологического здоровья (44). Наиболее социально адаптивные те люди, которые чувствуют, что их любят, что они нужны, что их принимают, что они заслуживают уважения. Чтобы развиваться, нужно принимать себя.

Джонсон Д.У. в качестве одного из основных базисных навыков личности выделяет навык самопринятия. Где под самопринятием автор понимает «осознание и принятие себя: осознание своих чувств и реакций» (12, 12 с.). Автор утверждает, что принимать себя не только сводиться к осознанию каких-либо сторон своей личности, но и равнозначно уважению себя. При этом высокий уровень принятия себя связан с высоким уровнем социальной адаптации. Джонсон Д.У. пишет, что принимающие себя люди, считают мир более дружелюбным и соответственно у них меньше защитных реакций.

Немаловажной характеристикой профессиональной компетентности является характеристика ценностной ориентации муниципальных служащих.

В психологическом словаре ценностная ориентация определяются как «компонент направленности личности. Это разделяемые и внутренне принятые ею материальные и духовные ценности, предрасположенность к восприятию условий жизни и деятельности в их субъективной значимости» (42, 584 с.).

Ценностные ориентации служат опорными установками для принятия решений и регуляции поведения. Непротиворечивость ценностных ориентаций является показателем устойчивости личности. Одной из детерминант ценностных ориентаций является деятельность личности, но в любой системе ценностных ориентаций есть своя динамика и развитие.

Э. Шостром характеризует ценностные ориентации тем, «насколько человек руководствуется ценностями, присущими самоактуализирующейся личности» (38, 193 с.). Автор считает, что отвержение принципов и идеалов, по которым живет самоактуализирующаяся личность, препятствует личностному развитию и совершенствованию.

Самодостаточность(в узком смысле понимания данного термина: как поддержка).Э. Шостром качество поддержки характеризует как направленность человека на себя: руководство своими собственными целями, убеждениями, установками и принципами (38, 192 с.).

Обладая вышерассмотренными составляющими профессиональной компетентности необходимо также уметь использовать данные качества на практике, чему наиболее способствует личностный адаптационный потенциал муниципальных служащих.

Термин «адаптация» происходит от лат. adapto – приспособляю и socialis – общественный (24) и в психологическом словаре определяется как:

1) постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды;

2) результат этого процесса. Соотношение этих компонентов, определяющее характер поведения, зависит от целей и ценностных ориентаций индивида, возможностей их достижения в социальной среде. Несмотря на непрерывный характер адаптации, ее обычно связывают с периодами кардинальной смены деятельности индивида и его социального окружения (24).

Петровский В.А. понятие адаптивности рассматривает также с точки зрения тенденции соответствия между целями и достигаемыми результатами активности. Адаптивность выражается в согласовании целей и результатов. Различия в трактовке целевых ориентаций («целей» – в широком смысле) человека обусловливает разные варианты возможной адаптивной направленности: гомеостатический вариант (адаптивный исход здесь состоит в достижении равновесия), гедонистический вариант (адаптивный исход – наслаждение, избегание страданий), прагматический (адаптивный исход – практическая польза, успех) и т.п.

А.Г. Маклаков определяет личностный адаптационный потенциал как «целый интервал ответных реакций индивида, который будет соответствовать представлению о психической норме, а также некоторый интервал отношений человека к тому или иному явлению, касающихся, прежде всего категорий общечеловеческих ценностей, не выходящий за рамки общепринятых норм» (38, 127 с.).

Степень соответствия этому «интервалу» психической и социально-нравственной нормативности и обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации, определяет личностный адаптационный потенциал, являющийся важнейшей интегральной характеристикой психического развития. При этом, характеристику личностного потенциала адаптации, по мнению автора, можно получить, оценив уровень поведенческой регуляции, коммуникативные способности и уровень моральной нормативности.

Таким образом, под личностной адаптацией мы будем понимать согласованность целей и результатов деятельности муниципальных служащих, посредством проявления активности, с учетом и соответствующие представлению о психологической норме, а также категориям общечеловеческих ценностей, не выходящих за рамки общепринятых моральных норм.

Из сказанного ранее видно, что специфика деятельности муниципальных служащих определяет набор необходимых личностных качеств, являющихся стержневой основой профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Именно специфичный набор необходимых в муниципальной деятельности личностных качеств, способствует как саморазвитию, так и профессиональному росту муниципальных служащих.

Теоретический анализ литературы по проблеме профессиональной компетентности муниципальных служащих показал:

1. Многие авторы подходят к вопросу рассмотрения структуры профессиональной компетентности, а также рассмотрению проблемы ее видов. Причем структура и содержание понятия профессиональной компетентности сводится к описанию ее видов. Каждый автор по-своему разграничивает виды компетентности и дает свою характеристику без учета специфики деятельности, в которой данный вид компетентности проявляется.

2. При рассмотрении вопроса компетентности авторы выделяют особенности профессиональной деятельности, специфика которой обуславливает содержание понятия профессиональной компетентности и возможность выделения различных видов компетентности и ее особенностей.

3. Под профессиональной компетентностью муниципальных служащих мы будем понимать интегральное личностное образование, включающее в себя профессионально важные знания, умения и специфичные компетенции относительно выполняемой деятельности.

4. Основными специфичными компетентностями являются такие как: специальная, социальная, личностная, индивидуальная. Стержневой составной частью профессиональной компетентности является психологическая компетентность, которая включает в себя: социально-перцептивную компетентность, социально-психологическую, аутопсихологическую, коммуникативную, психолого-педагогическую компетентность.

5. Психологическими особенностями профессиональной компетентности муниципальных служащих является определенный набор личностных качеств, выделяемый согласно специфике и условиям их деятельности. В своей исследовательской работе мы будем исследовать следующие психологические особенности профессиональной компетентности: синергичность, гибкость поведения, креативность, ориентация во времени, сензитивность, самопринятие, самодостаточность, ценностные ориентации и личностный адаптационный потенциал.

6. Данные личностные качества способствуют саморазвитию, профессиональному развитию, противостоянию профессиональной деформации и эффективному выполнению деятельности на муниципальной службе.

Высокий уровень развития психологических особенностей профессиональной компетентности обеспечивает успешное освоение психологических методов управления «человеческой составляющей».

**2. Экспериментальное исследование профессиональной компетентности муниципальных служащих**

**2.1 Описание выборки и методов исследования**

Исследование проводилось на базе различных структурных подразделений администраций города Самары. Тестирование испытуемых проходило в групповой форме по 16 человек на добровольной основе. Выборка составила 48 человек, из них:

* 32 – женщины (66,7%),
* 16 – мужчин (33,3%).

Возраст испытуемых от 21 до 46 лет, стаж работы на муниципальных должностях составил в среднем 5 лет: где разброс соответствует от3 до 12 лет.

Образование обследуемых муниципальных служащих: гуманитарное – 21 человек (44%), техническое – 27 человек (56%). Данные показатели свидетельствуют о доминировании технического образования у лиц находящихся на муниципальной службе.

В целом по выборке можно отметить следующие занимаемые должности: начальники, заведующие отделов – 13 человек (27%), главный и ведущие специалисты – 24 человека (50%), специалисты – 11 человек (23%). Большинством испытуемых явились главные и ведущие специалисты различных структурных подразделений администрации города Самара.

**Целью** нашего экспериментального исследования является изучение личностных особенностей муниципальных служащих составляющих их профессиональную компетентность и на этой основе выделение существующей типологии муниципальных служащих.

#### **Задачами** эксперимента явились:

– подбор диагностического инструментария для выявления необходимых личностных качеств;

– проведение тестирования;

– анализ полученных результатов;

– составление социально-психологических портретов существующих типов муниципальных служащих;

– разработка рекомендаций для кадровых служб администраций города Самары по подбору персонала на муниципальные должности.

**Обоснование выбора методики MMPI.**

Миннесотский Многофакторный Личностный Опросник – опросник личностный. Предложен С. Хатуэем и Дж. Маккинли в 1940 г. (39, 145 с.) М. м. л. о. является реализацией типологического подхода к изучению личности и занимает ведущее место среди других личностных опросник в психодиагностических исследованиях. Опросник состоит из 550 утверждений, образующих 10 основных диагностических шкал. На каждое из утверждений обследуемые (лица в возрасте от 16 лет и старше с коэффициентом интеллекта не ниже 80) должны дать ответ: «верно» – «неверно», «не могу сказать». Полученные данные заносятся экспериментатором в стандартный регистрационный бланк, в котором отмечаются также сведения об обследуемом. Завершается обследование построением «профиля личности» (см. прил. 4,5), который вычерчивается на специальных бланках (два вида – для мужчин и женщин), где бальные оценки переводятся в стандартные, со средним значением 50 и стандартным отклонением 10.

Приведем основные шкалы М. м. л. о.

1. Шкала сверхконтроля;

2. Шкала пессимистичности;

3. Шкала эмоциональной лабильности;

4. Шкала импульсивности;

5. Шкала мужественности / женственности;

6. Шкала ригидности;

7. Шкала тревожности;

8. Шкала индивидуальности;

9. Шкала оптимистичности;

10. Шкала социальных контактов.

М.м.л.о. широко применяется в отечественных психодиагностических исследованиях. Адаптация опросника началась еще в 60-е гг. Первым был предложен вариант, состоящий из 384 утверждений (Ф.Б. Березин и М.П. Мирошников, 1967). Ф.Б. Березиным с соавторами разработана оригинальная интерпретация шкал М.м.л.о., осуществлена его тщательная стандартизация. Большая работа по адаптации опросника проводилась также в Ленинградском психоневрологическом институте им. В.М. Бехтерева, московскими психологами (Л.Н. Собчик, 1971). Предпринимались попытки использования ЭВМ для интерпретации данных, полученных с помощью М.м.л.о.

Данный вариант М.м.л.о. используется при профессиональном отборе, и, следовательно, направлен на выявление базисных качеств личности, позволяющий прогнозировать успешность его профессиональной деятельности.

Обоснование выбора опросника Личностной ориентации.

Личностной Ориентации Опросник – опросник личностный. Предложен Э. Шостромом в 1963 г. и предназначен для измерения степени самоактуализации личности (6, 158 с.). Адаптированный вариант Почебут Л.Г.

Опросник состоит из 150 утверждений. Задача обследуемого – в каждом случае выбрать из двух утверждений одно наиболее для него подходящее. Опросник включает в себя две основные шкалы личностной ориентации («Времени» и «Опоры») и 10 подшкал. Оценки по основным шкалам являются относительными. Они представляют собой отношение «Времени» (отношение временной некомпетентности к временной компетентности) и отношение «Опоры» (отношение опоры на других к опоре на себя). По мнению автора, относительные оценки шкал «Времени» и «Опоры» представляют две главные области, существенные для развития личности на пути к самоактуализации.

Оценки по каждой из 10 подшкал предназначены для отражения различных аспектов, важных с точки зрения процесса самоактуализации. Утверждения основных шкал «Времени» и «Опоры» не перекрываются, а подшкалы состоят из утверждений, одновременно входящих в другие шкалы.

1. «Ориентация во времени» состоит из 17 утверждений и определяет, насколько человек живет в «настоящем» в противоположность «прошлому» и «будущему». Компетентная во времени личность – живет главным образом в настоящем, некомпетентная – живет в прошлом или будущем.

2. «Поддержка» состоит из 90 утверждений и определяет, насколько способ реагирования индивида характеризуется ориентацией на «других» или «на себя». Направленные «на себя» или внутренне ориентированные индивиды руководствуются, главным образом, собственными принципами и мотивами, а направленные «на других» в большей степени зависят от окружения или внешних сил.

Подшкалы:

1. «Ценностные ориентации» – (20 утверждений) измеряет, в какой степени человек разделяет ценности, характерные для самоактуализирующейся личности.

2. Шкала «Гибкость поведения» – (24 утверждения) измеряет способность человека ситуационно реагировать без ригидной приверженности принципам.

1. Шкала «Сензитивности» – (13 утверждений) измеряет сензитивности или отзывчивость на чувства и нужды других людей.
2. Шкала «Спонтанности» – (14 утверждений) измеряет, насколько свободно личность может спонтанно реагировать или быть собой.
3. Шкала «Самоуважения» – (15 утверждений) измеряет способность человека утверждать себя благодаря собственной силе и значимости.
4. Шкала «Самопринятие» – (21 утверждение) измеряет способность утверждать или принимать себя, несмотря на свои слабости и недостатки.
5. Шкала «Взгляд на природу человека» – (10 утверждений) измеряет степень конструктивности взглядов на природу человека, природу мужественности и женственности.
6. Шкала «Синергичность» – (7 утверждений) измеряет способность человека быть целостным, превзойти дихотомию.
7. Шкала «Принятия агрессии» – (16 утверждений) измеряет способность человека принимать чью-либо природную агрессивность как противоположность отрицанию и подавлению агрессии.

10. Шкала «Контактность» – (20 утверждений) измеряет способность человека формировать близкие взаимоотношения с другими людьми, не обременяя себя ожиданиями и обязательствами.

11. Шкала «Познавательные способности» – (11 утверждений) измеряет степень выраженности у человека стремления к приобретению знаний об окружающем мире.

12. Шкала «Креативности» – (14 утверждений) измеряет выраженность творческой направленности личности.

Обработка результатов проводится вручную или с помощью компьютера. Ответ, совпадающий с ключом, оценивается в один балл. Полученные по каждой шкале баллы суммируются и заносятся в специальный бланк. Завершается обследование построением индивидуального профиля, для чего сырые баллы с помощью таблицы переводятся в стандартные Т-баллы, со средним значением 50 и стандартным отклонением 10. Оценки выше 50, но ниже 60 Т-баллов наиболее характерны для самоактуализирующейся личности.

Отправным пунктом исследований Э. Шострома была концепция самоактуализирующейся личности, наиболее полно развитая в работах А. Маслоу (1954, 1962). Необходимость создания Л. о. о. была продиктована потребностью многих консультантов и терапевтов во всестороннем измерении ценностей и некоторых особенностей поведения человека, имеющих наибольшее значение для развития самоактуализации. Тест является валидным и надежным инструментом (6, 162–163 с.).

Данная методика направлена на диагностику выявленных нами личностных особенностей, составляющих профессиональную компетентность муниципальных служащих.

Обоснование выбора методики «Оценка уровня развития адаптационных способностей личности».

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО) адаптированный А.Г. Маклаковым предназначен для изучения адаптационных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик личности, отражающих интегральные особенности психического и социального развития (38, 127 с.).

Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех зависит от целого ряда объективных и субъективных условий, функционального состояния, социального опыта, жизненной установки и другого. Можно выделить «целый интервал ответных реакций индивида, который будет соответствовать представлению о психической норме, а также можно определить некоторый интервал отношений человека к тому или иному явлению, касающихся, прежде всего категорий общечеловеческих ценностей, не выходящий за рамки общепринятых норм» (38, 127 с.). Степень соответствия этому «интервалу» психической и социально-нравственной нормативности и обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации, определяет личностный адаптационный потенциал, являющийся важнейшей интегральной характеристикой психического развития. Характеристику личностного потенциала адаптации можно получить, оценив уровень поведенческой регуляции, коммуникативные способности и уровень моральной нормативности.

Поведенческая регуляция – это понятие, характеризующее способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности. Она осуществляется в единстве энергетических, динамических и содержательно-смысловых аспектов. Основными элементами поведенческой регуляции являются: самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей. Все выделенные структурные элементы лишь отражают соотношение потребностей, мотивов, эмоционального фона настроения, самосознания, «Я-концепции» и др. Поэтому система регуляции – это сложное, иерархическое образование, а интеграция всех е уровней в единый комплекс и обеспечивает устойчивость процесса регуляции поведения.

Коммуникативные качества человека также являются одной из основных составляющих личностного адаптационного потенциала. Поскольку человек всегда находится в социальном окружении, его деятельность сопряжена с умением построить отношения с другими людьми. Коммуникативные способности (или умение достигнуть контакта и взаимопонимания с окружающими) определяются наличием опыта и потребности общения, а также уровнем конфликтности.

Не менее важной стороной процесса адаптации является соблюдение моральных норм поведения, обеспечивающих способность адекватно воспринимать индивидом предлагаемую ля него определенную социальную роль. В данной методике отражены два основных аспекта моральной нормативности: восприятие морально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения (38, 128 с.).

Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» состоит из 165 вопросов и имеет четыре структурных уровня, что позволяет получить информацию различного объема и характера. Шкалы 2, 3 и 4 уровня конструктивно связаны между собой.

Сырые баллы шкал «Поведенческая регуляция», «Коммуникативный потенциал», «Моральная нормативность» суммируются, что соответствует значению шкалы 4 уровня – «Личностный потенциал социально-психологической адаптации». Полученное значение переводится в стены и определяется группа развития адаптационных способностей (38, 129 с.).

Как ранее отмечалось, обладая необходимыми личностными качествами, способствующими как саморазвитию, так и профессиональному развитию, необходимо также быть социально адаптивной личностью для достижения максимальной эффективности выполнения своей профессиональной деятельности.

**2.2 Анализ полученных данных**

Анализ данных, полученных в ходе проведения методики Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность».

Сводная таблица данных по методике «Адаптивность» позволяет выявить уровень развитости основных составляющих личностного адаптационного потенциала личности муниципальных служащих, а также в целом охарактеризовать уровень профессиональной адаптации испытуемых. Рассмотрим результаты, полученные по каждой из составляющих в отдельности.

Таблица 1. Результаты исследования личностного адаптационного потенциала муниципальных служащих

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень | ПР | | КП | | МН | | ЛАП | |
| чел. | % | чел. | % | чел. | % | чел. | % |
| Высокий | 13 | 27 | 10 | 21 | 3 | 6 | 4 | 8 |
| Средний | 21 | 44 | 29 | 60 | 40 | 84 | 22 | 46 |
| Низкий | 14 | 29 | 9 | 19 | 5 | 10 | 22 | 46 |
| Итого: | 48 | 100 | 48 | 100 | 48 | 100 | 48 | 100 |

Из таблицы 1 видно, что поведенческая регуляция (ПР) у 44% опрошенных находится на среднем уровне, что свидетельствует о неустойчивости, как самооценки муниципальных служащих, так и адекватного восприятия действительности.

Коммуникативный потенциал (КП) испытуемых находится в целом на среднем уровне, что составило 60% опрошенных. Данные показатели указывают на средний уровень умения служащих выстраивать желаемые межличностные контакты с окружающими людьми, данный показатель зависит скорее от внешних условий и ситуации в целом, чем от усилий и навыков самого индивида.

Моральная нормативность (МН) находится также у большинства испытуемых (84%) на среднем уровне. Данный показатель определяет уровень социализации опрошенных муниципальных служащих как средний, где адекватность оценки своей роли в коллективе зависит также от внешних обстоятельств и условий социального окружения, чем от усилий самой личности.

Подытоживающей и наиболее значимой характеристикой данной методики является личностный адаптационный потенциал индивида (ЛАП). Показатели по данной шкале распределились неоднозначно: одинаковую значимость имеют как средний, так и низкий уровни ее выраженности.

– Средний уровень личностного адаптационного потенциала можно наблюдать у 46% опрошенных. Данные показатели свидетельствуют о наличие удовлетворительной профессиональной адаптации служащих. Где успех адаптации зависит от условий внешней среды, в силу того, что характеристики особенностей служащих проявляются при смене деятельности. Такая характеристика, как правило, отмечается у лиц с невысокой эмоциональной устойчивостью, процесс социализации которой осложнен.

– Низкий уровень отмечается также у 46% испытуемых. Характеристика данного уровня включает в себя заниженную адаптацию, которая протекает тяжело, и отмечается в основном у лиц с низкой нервно-психической устойчивостью, а также склонных к конфликтному поведению.

Результаты, полученные в ходе проведения опросника «Адаптивность» можно объяснить спецификой деятельности муниципальных служащих. Так средний уровень поведенческой регуляции может свидетельствовать о недостаточном умении муниципальных служащих противостоять профессиональной деформации и ежедневным стрессовым воздействиям. С другой стороны, это как раз подтверждает актуальность внедрения психологического сопровождения в муниципальные структуры города Самары.

Средний уровень коммуникативного потенциала также подтверждает необходимость научения муниципальных служащих и развития в них коммуникативной пластичности. Наличие такого уровня КП может объясняться работой с огромным информационным потоком в ситуации постоянного общения. Ежедневное повторение данной ситуации приводит к стереотипному восприятию различных ситуаций и выработке ригидных установок и принципов в процессе коммуникации, мешающих развитию личности и противостоянию профессиональной деформации.

Различные ярко выраженные уровни личностного адаптационного потенциала можно объяснить наличием специфичных типов муниципальных служащих. Выраженность составляющих ЛАП и их степень развития зависят от индивидуальных особенностей личности самого служащего.

Анализ данных полученных в ходе проведения Миннесотинского многофакторного личностного опросника.

Общие показатели по шкалам многофакторного личностного опросника позволяют вычислить средние значения (см. прил. 3).

По результатам данной методики мы получили среднестатистические женский и мужской профили муниципального служащего. Результаты по каждому профилю были закодированы с помощью метода Уэлша Г. По каждому из профилей, была составлена социально-психологическая характеристика.

Мужской профиль имеет следующее кодирование:

-61/48239570

Доминирующие шкалы ригидности (6) и сверхконтроля (1) в сочетании с занижением по шкале социальных контактов (0) обуславливают следующую характеристику:

Жизненная позиция характеризуется накоплением активности, которая проявляется позже, но без демонстративных черт. Поведение обусловлено мотивацией на соответствие общепринятым социальным нормам и принципам.

Эмоциональный фон характеризуется скупостью эмоционального реагирования, осторожностью, а также противоречивостью в проявлении негативных эмоций (демонстрация внешней холодности противоречит внутреннему конфликту, раздражимости). Таким образом, можно говорить о смешанном типе реагирования.

В межличностном общении отмечается высокая нравственность поведения. Соответствие догматическим принципам и ригидным установкам.

Спецификой реагирования на стрессовую ситуацию является склонность к психосоматическим проявлениям и заболеваниям на почве тревожных переживаний. Наиболее доминирующими защитными механизмами являются: отсутствие яркого эмоционального реагирования, внутриличностный конфликт, рациональность мышления и поведения.

Самооценка умеренно заниженная. Когнитивный стиль характеризуется наличием инертного стиля мышления, догматичного склада ума с опорой на существующую точку зрения.

Характерологические особенности профиля: конформность и ригидность поведения, исполнительность, любовь к аккуратности, верность принципам, конкретность, раздражительность.

Условиями оптимальной эффективности для данного типа служащего являются те виды деятельности, где требуется соблюдение высоконравственного образа жизни, следование догматическим нормам, а также реализация догматического мышления.

Наиболее подходящая профессия для данного типа – чиновник.

Женский профиль (см. прил. 5) несколько отличается от мужского, и имеет следующее кодирование: -6859/142370.

Здесь также присутствует доминирование по шкале ригидности (6), но характеристика включает в себя специфические особенности по шкалам индивидуальность (8), мужественность / женственность (5), оптимистичность (9), что в сочетании с понижением по шкале социальных контактов (0) обуславливает следующую характеристику:

Активная жизненная позиция, гармонично сочетается с мотивацией на достижение успеха и оптимистичный эмоциональный фон.

Данный профиль характеризуется внешне-обвинительным типом реагирования.

В межличностном стиле общения отмечается доминирование таких характеристик как соперничество, соревновательность, стремление к отстаиванию своего мнения.

Муниципальных служащих данного профиля отличает субъективное восприятие стрессовых ситуаций. Многие трудные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности, не воспринимаются представительницами данного профиля как стрессовые, отсюда и специфичность реагирования в стрессовых ситуациях.

Наиболее характерные защитные механизмы – это рациональность, обесценивание объекта, проекция, интеллектуальная переработка.

Самооценка характеризуется уверенностью в себе, адекватным восприятием себя, и в целом имеет позитивное окрашивание.

Когнитивный стиль характеризуется синтетический складом ума, склонностью к точным наукам.

Характерологические особенности данного профиля: устойчивость интересов, упорство в отстаивании собственного мнения, любовь к аккуратности, верность принципам, прямолинейность, изобретательность, рациональность, конкретность. Наличие лидерских черт, демонстративности, общительности и трезвости взглядов обеспечивают наличие умения увлекать людей, эмоционально захватывать их идеями. Данный тип можно охарактеризовать как реалистично рациональный, с проявлением мужественных черт. В целом такие личности являются хорошими генераторами идей.

Оптимальная эффективность деятельности будет достигаться при условии удовлетворения потребности в свободе. Очень важным моментом является наличие свободы принятия решения, реализации стремления ко всему новому.

Наиболее успешной будет профессия, где требуется точный расчет, возможна реализация в живописи, и там где требуется творчество.

Анализ результатов, полученных в ходе проведения опросника личностной ориентации.

Общие результаты тестирования по опроснику отражены в приложении 5. Результаты диагностики по данному опроснику указывают на разнородность степени выраженности показателей по различным шкалам.

Можно отметить высокие показатели по таким шкалам как: «ценностные ориентации», «самоуважение», «взгляд на природу человека», «синергичность» (см. рис. 1).

Относительно всей выборки 71% опрошенных имеет высокие показатели по шкале «ценностные ориентации». Данный результат указывает на то, что муниципальные служащие разделяют ценности, характерные для самоактуализирующейся личности, а также руководствуются ими в процессе выполнения профессиональной деятельности.



Рис. 1. Результаты тестирования муниципальных служащих по опроснику личностной ориентации

67% испытуемых из всей совокупности имеют также высокие показатели по шкале «самоуважение», что свидетельствует о способности утверждать себя благодаря собственной силе и значимости. Данную черту можно отметить скорее как тенденцию на всей совокупности выборке, т. к. этот результат вступает в некоторое противоречие в сочетании с показателями по другим шкалам.

Высокие результаты по шкале «взгляд на природу человека» отмечается у 60% опрошенных. Данная шкала отражает степень конструктивности взглядов на природу мужественности и женственности человека.

64% испытуемых из всей выборки имеют высокие значения по шкале «синергичность». Результаты по этой шкале указывают на способность человека быть целостным, превзойти дихотомию. Данную тенденцию можно наблюдать как в процессе осуществления своей профессиональной деятельности: в стремлении к ее упорядочиванию и структурированию рабочего дня, так и в самой личности муниципального служащего.

Результаты по шкалам: «поддержка», «спонтанность», «потребность в познании», «креативность» имеют низкие показатели (рис. 2.).



Рис. 2. Показатели по результатам опросника личностной ориентации, имеющие низкие значения

Низкие результаты по шкале «поддержка» указывают на неспособность муниципальных служащих руководствоваться исключительно своими принципами и взглядами (67% опрошенных) в процессе выполнения профессиональной деятельности. Такие результаты можно объяснить жесткой регламентацией рабочего времени, ограничениями в полномочиях, указанных в должностных инструкциях и в постоянном контроле за ходом и качеством выполнения профессиональной деятельности: как извне (населением города), так и внутри муниципальной власти (руководством структурного подразделения).

У 69% испытуемых отмечаются низкие показатели по шкале «спонтанность». Характеристика этой шкалы отражает степень свободы личности в проявлении спонтанности реагирования на ситуацию, умения быть самим собой.

Низкие показатели также можно отмечать по шкале «потребность в познании» – 67% испытуемых. Данный результат отражает общую тенденцию на отсутствие стремления к новому, получения новой информации в той или иной области относительно профессиональной деятельности.

По шкале «креативность» 67% испытуемых имеют низкие показатели. Таким образом, выраженность творческой направленности личности муниципальных служащих находится на низком уровне.

Полученные результаты по опроснику личностной ориентации муниципальных служащих можно объяснить условиями и спецификой их профессиональной деятельности, которая накладывает свой отпечаток на формирование характера и степень выраженности определенных личностных черт. Так, необходимость умения целостного видения ситуации, анализа и прогноза управленческого решения, постоянный контакт с населением города, соблюдение законодательства, а также статусность положения способствуют выраженности таких характеристик как: синергичность, самоуважение, взгляд на природу человека, приверженность ценностным ориентациям (по данным шкалам мы отметили высокие показатели). И наоборот, регламентированность труда, все тоже соблюдение законодательства и других принципов препятствуют развитию таких личностных качеств как креативность, спонтанность поведения, потребность в познании и поддержка. Результаты по данным шкалам находятся на низком уровне.

Таким образом, комплексная диагностика по методикам: MMPI, личностной ориентации опросник, многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», показала степень выраженности выделенных нами специфичных личностных качеств муниципальных служащих. Полученные результаты объясняются особенностями деятельности муниципальных служащих, а также индивидуальностью каждого испытуемого.

В целом совокупность характеристик муниципальных служащих обуславливает наличие определенных личностных типов. Данная типология сформировалась скорее в процессе осуществления трудовой деятельности, ведь именно специфика профессионального труда накладывает свой отпечаток на личность служащих.

* 1. **Социально-психологическая характеристика основных личностных типов муниципальных служащих**

Обработка результатов, полученных в ходе проведения экспериментального исследования, проводилась методом факторного анализа, в результате которого были выявлены пять основных факторов.

Полученные факторы включают в себя доминирующие шкалы по всем проводимым нами методикам и позволяют выделить пять основных типов муниципальных служащих. По каждому из типов была составлена характеристика, включающая в себя описание личностного профиля по методике MMPI, а также доминирующих шкал по опроснику личностной ориентации и многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность».

Соотношение данных типов можно представить следующим образом:

– первый тип – генератор идей – 23%;

– второй тип – рационализатор – 21%;

– третий тип – исполнитель – 21%;

– четвертый тип – нарцистический – 21%;

– пятый тип – активно-инфантильный – 10%.

Рассмотрим характеристику каждого из полученных типов в отдельности.

Первый тип муниципального служащего – **«генератор идей»**

Данный профиль имеет следующее кодирование по Г. Уэлшу: 86» – 27045913. Доминирование по шкалам «индивидуальность» и «ригидность» с занижением по шкале «эмоциональная лабильность» обуславливают следующую характеристику:

Пассивная, созерцательная жизненная позиция обуславливает наличие мотивации на избегание неуспеха.

Эмоциональный фон характеризуется устойчивостью эмоционального реагирования.

Внешне-обвинительный тип реагирования отражается на избирательности в межличностном общении, субъективности в оценке чего-либо, проявлении соперничества и стремления к отстаиванию своего мнения.

Субъективное восприятие стресса сказывается на растерянном поведении при реагировании на стрессовую ситуацию.

Используемые защитные механизмы: уход в мир мечтаний, интеллектуальная переработка проблемы.

Самооценка данного типа: адекватно устойчивая.

Для когнитивного стиля характерен аналитический склад ума, абстрактно-аналитический стиль мышления, а также способность воссоздавать и склонность к раздумьям.

Характерологические особенности: доминирование чувств над действиями, высокая творческая активность, оригинальность в высказываниях и суждениях, хорошие генераторы идей, но не реализаторы, устойчивость интересов, упорство в отстаивании собственного мнения, конформность, ведомость поведения, трудности в адаптации.

Условиями оптимальной эффективности являются: наличие свободы при принятии решения и возможности проявления индивидуального подхода к решению проблемы.

Профессия должна соответствовать такому условию как отсутствие режимного вида деятельности, трудности при выборе профессии также обусловлены проблемами с трудовой адаптацией.

В целом, личностный адаптационный потенциал данного типа муниципального служащего находится на низком уровне, что указывает на заниженную адаптацию, которая протекает тяжело, и отмечается в основном у лиц с низкой нервно-психической устойчивостью, а также склонных к конфликтному поведению.

Данный показатель включает себя также низкие уровни по параметрам поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала и средний по моральной нормативности. В целом данные параметры обуславливают наличие таких характеристик как: неустойчивость самооценки, а также адекватного восприятия действительности, слабая выраженность умения выстраивать желаемые межличностные контакты с окружающими людьми, данный показатель зависит скорее от внешних условий и ситуации в целом, чем от усилий и навыков самого индивида. Адекватность оценки своей роли в коллективе зависит также от внешних обстоятельств и условий социального окружения, чем от усилий самой личности.

Доминирование по шкалам: «ориентация во времени», «гибкость поведения», «сензитивность», «самопринятие», указывают на умение жить настоящим, не зацикливаясь на прошлом и будущем, строить свои планы относительно имеющегося прошлого с перспективой в будущее. Умения ситуационно реагировать без ригидной приверженности принципам, наличие такой характеристики как отзывчивость на чувства и нужды других людей, а также на высокую способность утверждать себя благодаря собственной силе и значимости.

Второй тип муниципального служащего – «рационализатор».

Имеет следующее кодирование по Г. Уэлшу: -69/41853270, где доминирование по шкалам «ригидность» и «оптимистичность» образуют следующую характеристику личности:

Активная жизненная позиция гармонично сочетается с мотивацией на достижение успеха.

Оптимистичный эмоциональный фон. Внешне-обвинительный тип реагирования обуславливает проявление соперничества и соревновательности в межличностном общении, а также в отстаивании престижной роли и приверженности формализма в межличностных контактах.

Реагирование на стресс: отрицание проблем, проявление нецеленаправленной активности.

Характерные для данного типа защитные механизмы: рациональность, обесценивание объекта потребности, проекция.

Самооценка: позитивная, слегка завышенная.

Когнитивный стиль характеризуется наличием синтетического склада ума, склонностью к точным наукам.

Характерологические особенности: устойчивость интересов, упорство в отстаивании собственных интересов, практичность, трезвость взглядов, любовь к аккуратности, верность принципам. Прямолинейность, любовь к точности, конкретность, рациональный тип личности, умеют увлекать людей, склонны к планомерным действиям. Присутствуют лидерские черты, оптимистичность, активность, легкость в принятии решений, общительность, демонстративность.

Условиями оптимальной эффективности являются ситуации с возможностью проявления лидерских способностей и ситуации принятия решения.

Профессия: с элементами творчества, возможностью ведения различных расчетов, спорт.

Личностный адаптационный потенциал данного типа муниципального служащего находится на низком уровне, что указывает на заниженную адаптацию, которая протекает тяжело, и отмечается в основном у лиц с низкой нервно-психической устойчивостью, а также склонных к конфликтному поведению.

Данный показатель включает себя средние уровни поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала и моральной нормативности. Данные параметры обуславливают следующие характеристики: неустойчивость самооценки, адекватного восприятия действительности, наличие умения выстраивать желаемые межличностные контакты с окружающими людьми, но данный показатель будет зависеть скорее от внешних условий и ситуации в целом. Адекватность оценки своей роли в коллективе зависит от внешних обстоятельств и условий социального окружения, чем от усилий самой личности.

Доминирование по шкалам: «поддержка», «ценностные ориентации», «гибкость поведения», «спонтанность», «самопринятие», «креативность», указывают на наличие таких личностных особенностей как: направленность на себя, свою систему ценностей и убеждений, приверженность данным ценностям. Умение ситуационно и спонтанно реагировать в нестандартных ситуациях, умение быть собой, принятие себя, несмотря на свои слабости и недостатки, выраженность творческой направленности личности.

Третий типмуниципального служащего **–** «исполнитель».

Имеет следующее кодирование по Г. Уэлшу: -69128/35740 (противоположность профилю: -4813/765290).

Доминирование по шкалам «ригидность» и «оптимистичность» в сочетании с понижением по шкале «социальные контакты» и наличием ярко выраженной противоположности профилю с доминированием по шкале «импульсивность» и «индивидуальность» обуславливают следующую характеристику данного типа (см. прил. 10):

Пассивная жизненная позиция сочетается с наличием мотивации на избегание неудачи и стремления к достижению успеха.

Эмоциональный фон: оптимистичный. Характерен интрапунитивный тип реагирования.

Межличностный стиль общения: отличается неразборчивостью в контактах, ведомостью поведения и приверженности формализма в контактах.

Нерешительность поведения в стрессовых ситуациях. Отрицание существующих проблем, проявление нецеленаправленной активности.

Защитные механизмы: проекция, внешне-обвиняемый тип реакций на стресс, обесценивание объекта потребности.

Самооценка: позитивная, неустойчивая.

Для когнитивного стиля характерен догматический склад мышления.

Характерологические особенности: проявление сверхконтроля, конформность, исполнительность, догматичность, приверженность устоявшимся принципам, высоконравственный образ жизни. Отсутствие спонтанности, непосредственности поведения, конформизм, низкая поисковая активность, неуверенность, неумение быстро принимать решения, низкая воля реализации желаний.

Условия оптимальной эффективности: деятельность без выраженной активности, с подчинением.

Профессия: чиновник, педагог.

Личностный адаптационный потенциал данного типа муниципального служащего находится на среднем уровне, что свидетельствует о заниженной профессиональной адаптации, которая протекает тяжело, и отмечается в основном у лиц с неустойчивой нервно-психической регуляцией, склонных к конфликтному поведению. Средние показатели по шкалам «поведенческая регуляция», «коммуникативный потенциал», «моральная нормативность» свидетельствуют о неустойчивости самооценки и адекватного восприятия действительности обуславливают неумение выстраивать желаемые межличностные контакты с окружающими людьми. Адекватность оценки своей роли в коллективе зависит от внешних обстоятельств и условий социального окружения, чем от усилий самой личности.

Доминирование по шкалам: «взгляд на природу человека» и «синергичность» свидетельствуют о высокой степени конструктивности взглядов на природу мужественности / женственности, а также способности личности быть целостной, как в профессиональном, так и в личностном плане. Характерно умение целостного видения проблемной ситуации.

Четвертый тип муниципального служащего – «независимо-активный».

Имеет следующее кодирование по Г. Уэлшу: -58/1964327:0 (противоположность профилю с кодированием: /69–41258307). Доминирование по шкалам: «мужественность / женственность» и «индивидуальность» в противоположность шкалам «ригидность» и «оптимистичность», обуславливают следующую характеристику личностного профиля данного типа муниципального служащего (см. прил. 11):

Активная жизненная позиция сочетается с мотивационной направленностью личности на избегание формальных рамок, стремление к новому.

Для эмоционального фона характерны проявления эмоционального тепла и инфантильности.

Стенический тип реагирования сочетается с субъективностью восприятия стрессовой ситуации.

Межличностный стиль общения: склонность к сглаживанию конфликтных ситуаций, сдерживание агрессивных проявлений и антисоциальных тенденций.

Защитные механизмы: интеллектуальная переработка

Самооценка: неустойчивая.

Для когнитивного стиля характерен аналитический склад ума.

Характерологические особенности: нарцистическая личность, манерность поведения, наличие мужественных черт (у женского пола), независимость, стремление к экспансии. В поведении проявляется холодный индивидуализм, любовь к тем, кто перед ними преклоняется, индивидуальность, самостоятельность в принятии решений.

Условиями оптимальной эффективности будут ситуации с возможностью проявления свободы при принятии решения, реализации индивидуального подхода в деятельности.

Профессия: не режимный вид труда, теоретические и гуманитарные направления.

Личностный адаптационный потенциал данного типа муниципального служащего находится на среднем уровне, что указывает на неустойчивость профессиональной адаптации, которая протекает тяжело, и отмечается в основном у лиц с низкой нервно-психической устойчивостью.

Средние уровни поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала и моральной нормативности обуславливают следующие характеристики: неустойчивость самооценки, адекватного восприятия действительности, наличие умения выстраивать желаемые межличностные контакты с окружающими людьми, но данный показатель будет зависеть скорее от внешних условий и ситуации в целом. Адекватность оценки своей роли в коллективе зависит от внешних обстоятельств и условий социального окружения, чем от усилий самой личности.

Доминирование по шкалам «ориентация во времени», «гибкость поведения», «взгляд на природу человека» в совокупности с понижением по шкалам: «ценностные ориентации», «сензитивность», «самоуважение», «агрессивность», «контактность», «познавательные потребности» обуславливают следующую характеристику: умение строить перспективные планы в настоящем с учетом прошлых событий и взглядом в будущее, высокая способность ситуационно реагировать без ригидной приверженности принципам. Наличие конструктивности взглядов на природу мужественности и женственности человека. Отсутствие жесткой приверженности устоявшимся принципам и догмам, низкая способность вчувствоваться и понимать состояние другого человека, неумение утверждать себя за счет своих собственных усилий и достоинств, неумение принимать какие-либо проявления агрессии других людей, отсутствие стремления к установлению близких, доверительных отношений с окружающими людьми, низкое стремление к познанию чего-либо нового.

Пятый типмуниципального служащего – «активно-инфантильный».

Имеет следующее кодирование по Г. Уэлшу: -59/16487230

Доминирование по шкалам «мужественность / женственность», «оптимистичность» в сочетании с понижением по шкалам «эмоциональная лабильность» и «социальные контакты» определяют следующую характеристику данного типа:

Жизненная позиция: активная, проявление моторной и ревой сверх активности.

Мотивация: ориентация на успех, стремление к лучшему варианту.

Эмоциональный фон: неадекватно завышенный, характерны инфантильные проявления личности.

Стенический тип реагирования обуславливает отрицание проблем, проявление нецеленаправленной активности при реагировании на стрессовую ситуацию.

Межличностный стиль общения: формализм в контактах, стремление к сглаживанию агрессивных проявлений, в общении легки эмоциональные всплески.

Защитные механизмы: уход в мир детских переживаний, инфантильность.

Самооценка: неадекватно завышенная.

Для когнитивного стиля характерен инертный стиль мышления.

Характерологические особенности: мужественные черты, независимость, стремление к экспансии, самостоятельность в принятии решения, гипертимный тип личности, легкость в принятии решения, бесцеремонность, снисходительное отношение к недостаткам других людей, инфантилизм, любовь к новому.

Условия оптимальной эффективности: деятельность в условиях постоянного достижения результата, наличия похвалы со стороны лидера.

Профессия: творческая сфера с наличие постоянного контроля.

Личностный адаптационный потенциал данного типа муниципального служащего находится на среднем уровне, что в сочетании со средними значениями по шкалам: «поведенческая регуляция», «коммуникативный потенциал», «моральная нормативность» указывает на заниженную адаптацию, которая протекает тяжело, и отмечается в основном у лиц с низкой нервно-психической устойчивостью, а также склонных к конфликтному поведению. Неустойчивость самооценки, адекватного восприятия действительности, наличие умения выстраивать желаемые межличностные контакты с окружающими людьми, но данный показатель будет зависеть скорее от внешних условий и ситуации в целом. Адекватность оценки своей роли в коллективе зависит от внешних обстоятельств и условий социального окружения, чем от усилий самой личности.

Доминирование по шкалам «взгляд на природу человека» и «креативность» показывают на наличие таких черт как: высокая степень конструктивности взгляда на природу мужественности и женственности, а также выраженности творческой направленности личности.

Описание выявленной нами типологии муниципальных служащих позволяет делать прогноз на успешность выполнения ими профессиональной деятельности. Далее мы перейдем к описанию практических рекомендаций для кадровых служб различных структурных подразделений администраций города Самары по отбору персонала на муниципальную службу, с учетом индивидуальных особенностей кандидатов.

* 1. **Практические рекомендации для кадровых служб администраций города Самары по подбору персонала**

Характеристика муниципальной службы как профессиональной управленческой деятельности является исходным критерием для составления личностного профиля муниципального служащего, включающего в себя основные личностные характеристики и позволяющего быть эффективным в сфере муниципального управления.

Особое значение приобретает интегрирующая социальная роль муниципальных служащих, которая отражается в управленческом характере их профессиональной деятельности. В процессе профессионализации муниципальной службы усиливается управленческий характер содержания труда муниципальных служащих, обогащаются их профессиональные знания, умения и навыки, возрастают претензии на более высокий правовой и социальный статус, соответствующий рост вознаграждений и привилегий.

Актуальным является потребность в высококвалифицированных кадров, способных к саморазвитию, профессиональному развитию и противостоянию профессиональной деформации. Данная проблема акцентирует вынимание на необходимости личностно-ориентированного развития личности будущего руководителя.

Для достижения этой цели на начальном этапе требуется обеспечить формирование и совершенствование системы подбора кадров на муниципальные должности. В дальнейшем возможно развитие у субъектов труда необходимых содержательных и психологических новообразований. Содержание такой подготовки основывается, прежде всего, на гуманистических представлениях о профессиональной деятельности, желаемых качествах личности в рамках отведенной ей компетентности.

Выбранный нами комплекс диагностических методик может быть предложен для использования в кадровых службах администраций города Самары при осуществлении подбора кадров на муниципальные должности. Такое комплексное тестирование позволяет выявить целостный профиль муниципального служащего, включающий в себя основные составляющие его профессиональной компетентности, а также отнести любого из кандидатов к одному из выявленных нами типов личности, что позволит прогнозировать успешность выполнения его профессиональной деятельности в конкретной области.

## Рассмотрим основные характеристики первого типа муниципального служащего: «генератор идей».

Данный тип характеризуется доминированием чувств над действиями, высокой творческой активностью, оригинальностью в высказываниях и суждениях. Представители этого типа являются хорошими генераторами идей, но не реализаторами, обладают устойчивыми интересами, упорством в отстаивании собственного мнения, конформностью и ведомостью поведения, но имеют трудности в профессиональной адаптации. Умение ситуационно реагировать без ригидной приверженности принципам также находится на высоком уровне. Обладают такой характеристикой как отзывчивость на чувства и нужды других людей, а также имеют высокую способность утверждать себя благодаря собственной силе и значимости. Условиями оптимальной эффективности для представителей данного типа являются те, где присутствует свобода принятия решения и возможность проявления индивидуального подхода к решению проблемы.

Данные характеристики будут способствовать наиболее успешному выполнению деятельности в таких структурных подразделениях как: Управление по вопросам культуры и организации досуга населения, Управление международных связей, а также в подразделениях связанных, в основном, с социальной сферой. Все указанные структуры отличаются необходимостью наличия кадров, способных к разработке творческих и деловых вечеров, всевозможных презентаций и организаций встреч различных делегаций из других городов. В основном данный тип личности наиболее реализует свои способности на должностях помощника начальника или заместителя.

Перейдем к рассмотрению основных характеристик второго типа муниципального служащего: «рационализатор».

Данный тип обладает устойчивостью интересов, упорством в отстаивании собственных взглядов, практичностью, любовью к аккуратности, верности принципам. Для них характерны такие черты как: прямолинейность, любовь к точности, конкретность, рациональность. Представители данного типа умеют увлекать людей, склонны к планомерным действиям. Присутствуют лидерские черты, оптимистичность, активность, легкость в принятии решений, общительность, демонстративность. Направленность на себя, свою систему ценностей и убеждений, приверженность данным ценностям. Умение ситуационно и спонтанно реагировать в нестандартных ситуациях, умение быть собой, принятие себя, несмотря на свои слабости и недостатки, выраженность творческой направленности личности.

Вышеуказанные характеристики способствуют эффективной деятельности в сферах, где необходимы умения убеждения, отстаивания чьи-то интересов, необходимость принятия решений. Наиболее подходящими структурами будут являться: Отдел потребительского рынка и услуг, Комитет по управлению имуществом, Отдел по учету и распределению жилой площади, Департамент по промышленной политике, предпринимательству, связи и информатики, Комитет по делам семьи. Наиболее подходящими должностями для максимального проявления имеющихся личностных черт и способностей будут являться: начальник отдела, генеральный директор, главный уполномоченный отделения.

Третий тип муниципального служащего: «исполнитель» имеет следующие характерологические особенности: проявление сверхконтроля, конформность, исполнительность, догматичность, приверженность устоявшимся принципам, высоконравственный образ жизни. Отсутствие спонтанности, непосредственности поведения, конформизм, низкая поисковая активность, неуверенность, неумение быстро принимать решения, низкая воля реализации желаний.

Наличие высокой степени конструктивности взглядов на природу мужественности / женственности, а также способности личности быть целостной, как в профессиональном, так и в личностном плане. Характерно умение целостного видения проблемной ситуации.

Совокупность данных личностных особенностей указывает на возможность осуществления успешной профессиональной деятельности на таких должностях как: ведущий специалист, главный специалист. Наиболее подходящими будут такие отделы структурных подразделений администрации как: аналитический, отдел кадров, общий отдел, бухгалтерия и другие. Наиболее подходящими будут являться следующие структурные подразделения: Департамент экономики и финансов, Отдел социально-экономических программ и прогнозирования, Управление кадров и муниципальной службы.

Четвертый тип муниципального служащего «нарцистический» имеет следующие характерологические особенности: нарцистическая личность, манерность поведения, наличие мужественных черт (у женского пола), независимость, стремление к экспансии. В поведении проявляется холодный индивидуализм, любовь к тем, кто перед ними преклоняется, индивидуальность, самостоятельность в принятии решений. Умение строить перспективные планы в настоящем с учетом прошлых событий и взглядом в будущее, высокая способность ситуационно реагировать без ригидной приверженности принципам. Наличие конструктивности взглядов на природу мужественности и женственности человека. Отсутствие жесткой приверженности устоявшимся принципам и догмам, низкая способность вчувствоваться и понимать состояние другого человека, неумение утверждать себя за счет своих собственных усилий и достоинств, неумение принимать какие-либо проявления агрессии других людей, отсутствие стремления к установлению близких, доверительных отношений с окружающими людьми, низкое стремление к познанию чего-либо нового.

Данный тип наиболее комфортно будет себя ощущать, занимая такие должности как: начальник, руководитель аппарата, глава администрации и т.п. Наиболее подходящие структурные подразделения: Администрация города, Департамент по промышленной политике, предпринимательству, связи и информатике, Департамент строительства и архитектуры, Департамент экономики и финансов.

Пятый тип муниципального служащего называется «активно-инфантильный» и имеет следующие характерологические особенности: независимость, стремление к экспансии, самостоятельность и легкость в принятии решения, гипертимный тип личности, бесцеремонность, снисходительное отношение к недостаткам других людей, инфантилизм, любовь к новому. Высокая степень конструктивности взгляда на природу мужественности и женственности, а также выраженности творческой направленности личности.

По данной характеристики можно предположить, что наиболее эффективным будет осуществление профессиональной деятельности данного типа в таких подразделениях как: Комитет по физической культуре и спорту, Комитет по делам молодежи и т.п. Желательные должности: главный специалист, заместитель начальника и т.п.

Краткая характеристика выявленных нами типов и рекомендации по желательному трудоустройству и распределению персонала на муниципальную службу по нашему мнению должно максимально способствовать достижению эффективности выполнения профессиональной деятельности. Использование предложенного комплекса методик и разработанных нами практических рекомендаций в кадровых службах администраций города Самары будет способствовать более качественному подбору персонала и продвижению по карьерной лестнице на муниципальных должностях.

Таким образом, проведенное нами экспериментальное исследование показало наличие специфических личностных особенностей муниципальных служащих, обуславливающих содержание их профессиональной компетентности.

Изучение и выявление психологических особенностей профессиональной компетентности позволило выделить существующие профессиональные типы муниципальных служащих. Наличие данных типов обусловлено спецификой и условиями профессиональной деятельности, способствующих формированию и видоизменению личностных особенностей, первоначально имеющихся у представителей органов муниципальной власти.

Таким образом, диагностика по предложенным нами методикам и выявление степени выраженности тех или иных личностных черт позволяет относить каждого из представителей муниципальной службы к определенному типу.

Описанные нами особенности каждого из профессиональных типов, их специфика и отличительные черты, способствуют прогнозированию желательных должностей и структурных подразделений администраций города, что непосредственно влияет на успешность выполнения профессиональной деятельности на муниципальной службе.

Данные, полученные в ходе экспериментального исследования, были оформлены в виде практических рекомендаций для кадровых служб администраций города Самары, с целью подбора персонала на муниципальные должности.

## Заключение

В ходе нашего исследования был проведен теоретический анализ проблемы профессиональной компетентности в литературе. Рассмотрены подходы смежных с психологией наук, зарубежных и отечественных психологов. Выделена методологическая основа нашего исследования и сформулировано свое понимание профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Под профессиональной компетентностью муниципальных служащих мы будем понимать интегральное личностное образование, включающее в себя профессионально-важные знания, умения и включающее в себя специфичные компетентности относительно выполняемой деятельности.

Выявлены основные психологические составляющие профессиональной компетентности муниципальных служащих. Содержание профессиональной компетентности обуславливается спецификой и условиями выполнения профессиональной деятельности. Проанализировав содержание деятельности на муниципальной службе в качестве основных психологических составляющих мы выделяем: синергичность, гибкость поведения, креативность, ориентация во времени, сензитивность, самопринятие, поддержка, ценностные ориентации и личностный адаптационный потенциал.

Подобран диагностический инструментарий для исследования психологических особенностей профессиональной компетентности муниципальных служащих. Выбранные нами диагностические методики позволяют выявлять выраженность основных базовых свойств личности, образующих профиль муниципального служащего, выявлять степень развития основных составляющих профессиональной компетентности и уровень развития личностного адаптационного потенциала.

На основании исследования основных психологических особенностей профессиональной компетентности была выявлена профессиональная типология муниципальных служащих. Полученная типология включает в себя пять основных типов (генератор идей, исполнитель, рационализатор, нарцистический, активно-инфантильный), на каждый из которых составлена социально-психологическая характеристика, отражающая особенности каждого из типов.

По результатам исследования разработаны практические рекомендации для кадровых служб различных структурных подразделений города Самары по отбору персонала. Рекомендации позволяют прогнозировать успешность выполнения своей профессиональной деятельности и качественно осуществлять подбор кадров.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза подтвердилась: на основании психологических особенностей профессиональной компетентности была разработана типология муниципальных служащих.

Новизна нашего исследования заключается в разработке основных составляющих профессиональной компетентности муниципальных служащих, выявлении основных личностных типов и составлении их социально-психологических характеристик, отражающих особенность каждого.

Таким образом, поставленные в дипломном исследовании задачи решены полностью, цели нашего исследования достигнуты: проведен теоретический анализ литературы, направленный на изучение понятия профессиональной компетентности муниципальных служащих. На основе анализа различных психологических источников нами были выделены основные составляющие профессиональной компетентности муниципальных служащих. Стержневой основой содержания профессиональной компетентности являются такие личностные особенности как: синергичность, гибкость поведения, креативность, ориентация во времени, сензитивность, самопринятие, поддержка, ценностные ориентации, личностный адаптационный потенциал.

Но проведенное исследование не претендует на полное решение проблемы исследования содержания профессиональной компетентности муниципальных служащих, хотя сделано основное – акцентировано внимание на значимости личностных особенностей в профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Созданные в дипломном исследовании теоретическая и экспериментальная базы позволяет продолжить исследование в этой области. Таким образом, что перспективой исследования этой проблематикой будет являться комплексное изучение профессиональной компетентности включающей в себя когнитивный, социальный, коммуникативный и другие, не рассматриваемые в нашей работе компоненты. Также перспективным является проведение работы по составлению тренинговой программы, направленной на повышения уровня развитости основных составляющих профессиональной компетентности муниципальных служащих.

**Список литературы**

1. Акмеология: Учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»)
2. Акмеология: Учебник / Под общ ред А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2002. – 650 с.
3. Анастази А. Психологическое тестирование. – В 2х т. – М.: Педагогика, 1982. – 524 с.
4. Анискин Ю.П. Общий менеджмент: Учебник по общей теории менеджмента. – М.: РМАТ, 1997. – 158 с.
5. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998. – 453 с.
6. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 528 с.: (Серия «Мастера психологии»)
7. Васильев А.В. Местное самоуправление: опыт, проблемы и перспективы. М.: Граница, 2002. – 426 с.
8. Веселков А.Ф. К вопросу о надежности результатов оценочных процедур и эффективности их использования / Журнал прикладной психологии, 2001, №3. – с. 3–8
9. Гневко В. Чиновники нового типа // Муниципальная власть. – 1999. – №6. – с. 75–77
10. Деркач А.А. Акмеология: Личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн.2. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.
11. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала: Учебное пособие. М. Издательство РАГС, 2000. – 124 с.
12. Джонсон Д.У. Тренинг Общения и развития: Пер. с англ. – М.: Изд-ая группа «Прогресс», 2001. – 248 с.
13. Замотаев А.А. Местное самоуправление: основные понятия и термины. – М.: РИЦ «Муниципальная власть», 1999. – 123 с.
14. Зимняя И.А. Ключевые концепции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – с. 34–42
15. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург; Деловая книга, 2003. – 336 с.
16. Ибрагимов Х. Институциональная организация компетенции местного самоуправления // Муниципальная власть. – 2002. – №2. – с. 23–30
17. Исмагилова Ф.С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестник Московского Университета. Сер. Психология. – 2000. – №2. – с. 16–26
18. Йеннекс Ж. Менеджмент в условиях рыночной экономики: Теория и практика. Учебное пособие повышения квалификации менеджеров. Минск, 1992. – 135 с.
19. Калаченко Л. Требуются профессионалы. Муниципальная служба: состояние, пути развития кадрового потенциала. Муниципальная власть. 2002, №2. – с. 40–42
20. Калиниченко Л.А. Организация муниципальной службы. Саратов, 1998 – 324 с.
21. Карпов А.В. Психология менеджмента. Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2000. – 584 с.
22. Когнитивная психология / Х. Гейвин. – СПб.: Питер, 2003. – 272 с.: ил. – (Серия «Концентрированная психология»)
23. Компетенция органов местного самоуправления. Часть 2.: Сост. Щепочев В.А., под. ред. Донковцева Г.П. Оренбург: Оренбургское книжное издательство. – 2000. – 353 с.
24. Краткий психологический словарь, Издание второе, расширенное, исправленное и дополненное. Под общ ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. Ред-сост Л.А. Карпенко. – Ростов-на-Дону, «ФЕНИКС», 1998. – 256 с.
25. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М., 1990. – 305 с.
26. Лебедев О.Т., Каньковская А.Р. Основы менеджмента. Учеб. пособие / Под ред. О.Т. Лебедева. Изд. 2-е, доп. – СПб.: ИД «МиМ», 1998. – 192 с.
27. Маркова А.К. Психология профессионализма. – МГФ «Знание». М, 1996. – 308 с.
28. Мельников В.М., Ямпольский Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности: Учебное пособие для слушателей ИПК, преподавателей пед дисциплин ун-тов и пед ин-тов, – М.: Просвещение, 1985. – 319 с., ил.
29. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1995. – 254 с.
30. Местное самоуправление. Учебное и научно – практическое пособие / В.И. Васильев. – М.: 1999. – 453 с.
31. Муниципальный менеджмент: Справочное пособие/ Иванов В.В., Коробова А.Н. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 718 с.
32. Муниципальное право: Учебник для вузов / Под ред. А.М. Никитина. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, Закон и право, 2000. – 439 с.
33. Муниципальное управление: профессиональное развитие персонала / А.К. Коньков, B.C. Нечипоренко, Б.Т. Пономаренко и др. – М.: Логос, 2001. – 60 с.
34. Настольная книга консультанта по проблемам местного самоуправления / Под.общ. ред С. Юрковой, У. Пюндта, Э. Маркварта, М-СПб.: Общество «Знание». – Санкт-Петербург и Ленинградская область, 2000. – 356 с.
35. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / Под ред чл-корр АНСССР Н.Ю. Шведовой. – 18-е изд., стереотип. – М.: Рус. яз, 1986. – 797 с.
36. Орехов Д.В. «К лидерству в бизнесе через развитие компетентности» // Управление персоналом №3 (80) 2003 г. с. 48