

УДК 159.9.072

**Путивцев П.В.***Московский государственный областной университет***О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА ГОССЛУЖБЫ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА**

*Аннотация.* В статье представлена психологическая оценка профессиональной надежности персонала государственной службы. Рассматриваются параметры профессиональной надежности сотрудников, осуществляющих наставничество, резерва выдвижения на руководящие должности, руководителей. Анализируются профессиональный опыт, мотивация и индивидуальные психологические особенности сотрудников, способствующие повышению результативности профессиональной деятельности. Определена сущность «наращивания» профессиональной надежности персонала, заключающаяся в приобретении профессионального опыта, усиленного мотивацией ответственности, достижения успеха и высокой степенью референтности.

*Ключевые слова:* психологическая оценка профессиональной надежности персонала государственной службы, параметры профессиональной надежности, профессиональный опыт, мотивация и индивидуальные психологические особенности наставников, резерва выдвижения на руководящие должности, руководителей.

**P. Putivtsev***Moscow State Regional University***PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT  
OF PROFESSIONAL RELIABILITY OF CIVIL SERVICE PERSONNEL  
AT THE STAGE OF PROFESSIONAL GROWTH**

*Abstract.* The paper presents a psychological assessment of professional reliability of public service personnel. Professional reliability of employees engaged in mentoring and promotion to senior positions, as well as of leaders is presented. Professional experience, motivation and individual psychological characteristics of employees, contributing to enhancing the effectiveness of professional activity are analyzed. The author defines the essence of “building-up” professional personnel reliability. It is stated that it consists in acquiring professional experience, enhanced by motivation for responsibility, success, and a high degree of reference.

*Key words:* psychological assessment of professional reliability of public service personnel, the parameters of professional reliability, professional experience, motivation and individual psychological characteristics of teachers, provision of promotion to senior positions, leaders.

Решение государственных задач повышает роль профессионального и личностного статуса персонала госслужбы (далее – сотрудники, госслужащие). Это

© Путивцев П.В., 2014.

является детерминирующим фактором, с одной стороны, возрастания требований к профессиональной надежности сотрудников и, с другой – разработки и применения инновационных техно-

логий подбора, отбора и расстановки надежного персонала. В связи с этим возникает необходимость функционирования системы психологической оценки профессиональной надежности сотрудников с целью их оптимальной адаптации, становления, профессионального совершенствования, а также условий разрешения личностно-профессиональных проблем в процессе служебной деятельности [6, с. 124–144].

Особенно такая необходимость отмечается на этапе профессионального роста госслужащих, который включает выдвижение наставников, формирование резерва выдвижения на руководящие должности, назначение руководителей.

В связи с этим проведено исследование 491 сотрудника и 135 руководителей подразделений госслужбы. Изучено 195 подразделений (отделов). Использовались методики: тест интеллекта (IQ) Г. Айзенка; стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик; тест выбора цвета М. Люшера; «Формализованный тест фрустраций» (ФТФ) И.Н. Носса; социометрический метод Дж. Морено; референтометрический метод; Опросник оценки структуры мотивов профессиональной деятельности (ОМПД); социально-психологический опрос в форме анкетирования А.Л. Журавлева; методика оценки работы наставника стажером; методика оценки работы наставника его руководителем.

Наставничество устанавливалось над сотрудниками, впервые принятыми на госслужбу, не имеющими навыков и умений выполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности.

Наставники подбирались из числа сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих опыт профессиональной деятельности, пользующихся авторитетом в коллективе, а также имеющих практические навыки осуществления должностных обязанностей по должности, замещаемой наставляемым сотрудником.

Исходя из требований к сотрудникам, осуществляющим наставничество, экспертным путем определены показатели результативности работы наставников.

Оценка наставника проводилась по окончании испытательного срока методом анкетирования сотрудников и руководителей. Основным критерий оценки профессиональной надежности наставника – это успешность прохождения испытательного срока сотрудника-стажера.

Анализ итоговой работы с сотрудниками, над которыми закреплены наставники, показал, что большинство руководителей подразделений считают, что наставники самостоятельно подводят итоги работы наставляемого и оказывают помощь в усвоении наставляемыми сотрудниками нормативных и правовых актов. Наставники подбирают, рекомендуют наставляемым сотрудникам для чтения перечень литературы по специальности. Они успешно оказывают помощь подопечным в усвоении программы по специальной подготовке.

Суть наставничества – это передача профессионального опыта. Как следствие, оценка профессиональной надежности сотрудников, осуществляющих наставничество, заключается в логическом выводе о профессиональном опыте. В нашем случае следует учи-

тывать, что опытом становятся только те жизненные и профессиональные содержания, которые осмыслены, проработаны человеком и стали частью его внутреннего мира [1, с. 5–11].

Психологическая оценка профессиональной надежности сотрудника, осуществляющего наставничество, исходила из анализа компонентов структуры его профессионального опыта:

- 1) собственные достижения наставника;
- 2) собственные ошибки и неудачи в служебной деятельности;
- 3) знание особенностей своего характера и интеллекта;
- 4) способность к саморегуляции;
- 5) умение профессионально развиваться и совершенствоваться.

В процессе анализа эффективности наставничества установлено, что сотрудник не будет накапливать профес-

сиональный опыт, если он присваивает только себе достижения, имеющиеся в его послужном списке, и если он не будет анализировать влияние факторов условий ситуации и действий других людей.

Сотрудники, осуществляющие наставничество, проявляют активную личностную позицию, высокую поисковую активность, уверенность в себе. В деятельности они настроены, в первую очередь, на оптимизацию межличностных отношений и на освоение содержания профессионального труда. Уровень интеллекта (IQ) наставников выше среднестатистической нормы для соответствующего возраста.

Корреляционный анализ результативности работы и психологических показателей наставников показал устойчивую зависимость на статистически достоверном уровне<sup>1</sup> (табл. 1).

Таблица 1

### Корреляционный анализ результативности работы и психологических показателей наставников

№ п/п	Показатели (Т-баллы)	Корреляция с уровнем надежности наставника ( $p \leq 0,05$ )
1.	Опыт работы (службы)	$r_{xy} = 0,35$
2.	Показатель достоверности СМИЛ (F)	$r_{xy} = - 0,38$
3.	Соматизация тревоги СМИЛ (Hs)	$r_{xy} = - 0,36$
4.	Социальная интроверсия СМИЛ (Si)	$r_{xy} = - 0,26$
5.	Направление поведенческой реакции: обвинение других или снятие с себя ответственности (ФТФ-Е)	$r_{xy} = - 0,46$
6.	Самообвинение или взятие ответственности на себя (ФТФ-И)	$r_{xy} = 0,41$
7.	Стремление к материальному обогащению (деньгам) (Опросник оценки структуры мотивов профессиональной деятельности (далее – ОМПД))	$r_{xy} = - 0,49$
8.	Мотивация повышения ответственности (ОМПД)	$r_{xy} = 0,69$
9.	Направленность на работу (ОМПД)	$r_{xy} = 0,72$

<sup>1</sup> Показатели стандартизированы в Т-баллах по формуле:  $Ст = (x_i - x_{cp}) / \delta * A + M$ , где:  $A=10$ ;  $M=50$  [2, с. 53-55].

Надежные наставники имеют продолжительный опыт работы. Они хорошо организуют собственную активность, эмоционально устойчивы, имеют склонность следовать общепринятым нормам поведения. Сотрудники отличаются высоким жизненным тонусом, легкой адаптацией к условиям среды, успешным решением собственных проблем. В межличностных контактах надежные наставники проявляют интерес к людям, общительны, эмоционально отзывчивы. В фрустрирующих ситуациях берут ответственность на себя, в служебной деятельности менее всего уделяют внимание материальному обогащению и максимально ориентируют себя на освоение специальности.

Таким образом, параметром профессиональной надежности сотрудников, осуществляющих наставничество, выступает профессиональный опыт. Профессиональный опыт структурирован внутренними мотивами профессиональной деятельности.

Преыдушие этапы профессионализации оказывают воздействие на степень, характер и особенности развития профессиональной надежности сотрудников. Детерминирующие характеристики и особенности специалистов-наставников, их взаимосвязи включаются в развитие свойств личности сотрудников, выдвигаемых на руководящие должности.

Сотрудники резерва выдвижения на руководящие должности рассматривались как сотрудники, достигшие высокого уровня надежности, и выступали в качестве эталона в системе психологической оценки профессиональной надежности.

Оценка сотрудников резерва вы-

движения на руководящие должности проводилась по окончании периода профессиональной подготовки сотрудников резерва выдвижения. Основной критерий оценки профессиональной надежности сотрудников – это успешность усвоения программы профессиональной подготовки сотрудников резерва выдвижения. Психологическая оценка профессиональной надежности сотрудников резерва выдвижения на руководящие должности исходила из анализа приобретенного профессионального опыта.

Сотрудники резерва выдвижения, как и наставники, проявляют активную личностную позицию, высокую поисковую активность, уверенность в себе. Поведение сотрудников резерва выдвижения в большей степени интрапунитивного типа. В деятельности они настроены, в первую очередь, на оптимизацию межличностных отношений и на освоение содержания профессионального труда. Уровень интеллекта сотрудников резерва выдвижения выше среднестатистических значений для соответствующего возраста.

Корреляционный анализ результативности деятельности и психологических показателей сотрудников резерва выдвижения показал устойчивую зависимость на статистически достоверном уровне (табл. 2):

Надежные сотрудники резерва выдвижения, как правило, имеют уровень интеллекта выше среднестатистических значений для соответствующего возраста. Они хорошо организуют собственную активность, педантичны, эмоционально устойчивы, имеют склонность следовать общепринятым нормам поведения. Сотрудники отличаются высоким жизненным тонусом,

Таблица 2

### Корреляционный анализ результативности деятельности и психологических показателей сотрудников резерва выдвижения

№ п/п	Показатели (Т-баллы)	Корреляция психологических показателей с уровнем надежности резерва выдвижения ( $p \leq 0,07$ )
1	2	3
1.	Уровень интеллекта (IQ)	$r_{xy} = 0,26$
2.	Соматизация тревоги СМИЛ (Hs)	$r_{xy} = -0,21$
3.	Социальная интроверсия СМИЛ (Si)	$r_{xy} = -0,31$
4.	Оптимистичность СМИЛ (Ma)	$r_{xy} = 0,23$
5.	Показатель тревоги и компенсации (ТВЦ-Т)	$r_{xy} = 0,49$
6.	Стремление к материальному обогащению (деньгам) (ОМПД)	$r_{xy} = -0,27$
7.	Мотивация повышения ответственности (ОМПД)	$r_{xy} = 0,72$
8.	Стремление к признанию (ОМПД)	$r_{xy} = -0,41$
9.	Мотивация на достижение успеха (ОМПД)	$r_{xy} = 0,76$
10.	Направленность на содержание работы (ОМПД)	$r_{xy} = 0,56$

легкой адаптацией к условиям среды, успешным решением собственных проблем. В коллективах пользуются авторитетом, общительны, эмоционально отзывчивы. В фрустрирующих ситуациях не делают скоропалительных выводов и не допускают суетливости. В служебной деятельности менее всего уделяют внимание материальному обогащению и максимально ориентируют себя на содержание деятельности и достижение успеха.

Параметрами профессиональной надежности сотрудников резерва выдвижения на руководящие должности определен приобретенный профессиональный опыт, усиленный мотивацией ответственности и достижения успеха.

Однако, учитывая весовые значения показателей профессиональной надежности сотрудников резерва, параметры профессиональной надежности указанных сотрудников определяются, в большей степени, мотивацией ответственности и достижения успеха.

Таким образом, профессиональная надежность сотрудников резерва выдвижения на руководящие должности соотносится с приобретенным профессиональным опытом, усиленным мотивацией ответственности и достижения успеха.

При назначении на руководящую должность сотрудника оценка его профессиональной надежности перетекает в плоскость рассмотрения вопроса об авторитетности руководителя. Ибо признание за индивидом права на принятие ответственного решения в условиях совместной деятельности является необходимым условием надежности и эффективности работы группы как коллективного субъекта труда [4, с. 8, 84]. В данном случае руководитель, обладающий авторитетом, является своего рода эталоном надежного профессионала и в силу этого обладает высокой степенью референтности для окружающих.

Авторитетность руководства в подразделениях рассматривалась по

направлениям: 1) эмоциональное признание; 2) профессиональное признание.

Эмоциональное признание подчиненными своего руководителя определялось в следующем:

– вызывает ли он симпатию у подчиненных;

– могут ли с начальником поделиться личными переживаниями его подчиненные;

– стали бы с ним охотно выполнять совместное задание;

– подчиненные не хотят иметь ничего общего со своим начальником.

В целях метрического измерения силы эмоционального признания руководителя своими подчиненными условно обозначим его как индивидуальный эмоциональный статус ( $I_{эм ст}$ ).

Профессиональное признание рассматривалось исходя из того, что:

– предпочитают ли подчиненные обратиться с вопросом по работе к начальнику;

– является ли мнение руководителя по служебным вопросам особо важным для подчиненных.

Профессиональное признание значится как индивидуальный профессиональный статус ( $I_{проф ст}$ ).

Авторитет руководителя =  $I_{эм ст} \cup I_{проф ст}$ ,

где:  $\cup$  – объединение качеств [5, с. 109–111].

При анализе различий авторитетности начальников отделов и авторитетности заместителей начальников отделов отмечается, что авторитет начальников выше, чем их заместителей как по  $I_{эм ст}$ , так и по  $I_{проф ст}$ . Руководители вызывают большую симпатию у подчиненных, чем их заместители. С ними подчиненные делятся личными

переживаниями чаще, чем с заместителями начальников отделов. Мнение начальника подразделения по служебным вопросам для подчиненных является особо важным, и к нему подчиненные предпочитают обращаться с вопросом по работе чаще, чем к его заместителю.

Исходя из анализа показателей авторитетности, наибольший вес в профессиональном статусе ( $I_{проф ст}$ ) начальников подразделений имеет профессиональная эрудиция и методическое мастерство в передаче профессионального опыта.

Авторитетный начальник подразделения выступает как опытный профессионал-наставник.

Индивидуальный эмоциональный статус ( $I_{эм ст}$ ) руководителя отдела в равной степени формируется за счет значимого отношения подчиненных к его профессиональным знаниям, умениям и навыкам и эмоциональной доступности.

Основу авторитета начальников подразделений в основном составляет их профессионализм. Эмоциональным предпочтениям отводится второстепенное место.

Исходя из анализа показателей авторитетности, наибольший вес в профессиональном статусе заместителей начальников подразделений имеет, прежде всего, эмоциональное восприятие их со стороны подчиненных.

Индивидуальный эмоциональный статус заместителя руководителя отдела формируется за счет значимого отношения подчиненных к его профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Однако эмоциональным аспектам отводится более значимое место.

Основу авторитета заместителей начальников подразделений в большей степени составляет эмоциональное предпочтение подчиненных. При этом профессионализму отводится также значимое место.

Таким образом, исходя из анализа весовых значений  $I_{\text{проф ст}}$  и  $I_{\text{эм ст}}$  в показателях авторитета руководителя подразделения госслужбы, начальник подразделения воспринимается подчиненными как высококлассный профессионал, мудрый наставник и умелый педагог. «Это всегда умный, толковый, рассудительный человек, способный познать себя и других, постоянно стремящийся к оптимизации профессиональной деятельности» [3, с. 4].

Заместитель руководителя подразделения, прежде всего, выступает как опытный воспитатель, своего рода, специалист по межличностным отношениям. При этом отмечается и его хорошая профессиональная подготовленность. Максимальное количество подчиненных сотрудников хотело бы выполнять сложное задание с заместителем начальника отдела, видя в нем как надежного старшего товарища, так и умелого профессионала.

Сотрудники, заявившие в опросе, что они вполне удовлетворены вышестоящим руководством, отличаются склонностью следовать общепринятым нормам поведения, отсутствием внутренней напряженности. Им свойственна решительность, гибкость, низкий уровень тревоги, уверенность в себе. При этом у данной категории сотрудников отмечается достаточное преобладание здравого смысла, трезвости и практичности.

Сотрудники, заявившие о необ-

ходимости смены руководителя подразделения, склонны к критической оценке окружающих и скептическому отношению к их мотивам. Активность и высокая самооценка этих лиц реализуется в стремлении возвыситься над окружающими, продемонстрировать свою силу и физические возможности (у мужчин), подчеркнуть свою внешнюю привлекательность (у женщин). Самовыражение не маскируется в социально приемлемой форме: им недостаточно собственного успеха, им нужно еще унижение и неуспех других. Самовыражение рассматривается ими только в плане соперничества. Типичным внутренним фактором для них является не одобрение, а зависть.

По результатам опроса сотрудников старшего начальствующего состава, авторитет руководителя как критерий профессиональной надежности напрямую связан с его профессиональной компетенцией ( $r_s = 0,91$ ;  $p = 0,0002$ ). Начальники организаций госслужбы связывают авторитет руководителя в подчиненных подразделениях с профессиональной компетенцией ( $r_s = 0,6$ ;  $p < 0,05$ ) и способностью руководителя отдела не вносить нервозность в работу подразделения ( $r_s = 0,6$ ;  $p < 0,05$ ). Авторитет заместителя начальника отдела указанное руководство связывает с умением устанавливать в коллективе дружеские отношения ( $r_s = 0,6$ ;  $p < 0,05$ ).

В итоге, параметрами профессиональной надежности руководителей определены профессиональная компетентность и эмоциональная доступность в условиях совместной деятельности.

Таким образом:

1) наставники, сотрудники резерва выдвижения на руководящие долж-

ности, руководители изучались как профессионалы, достигшие высокого уровня надежности, и выступали в качестве эталона в системе психологической оценки профессиональной надежности;

2) установлено, что «наращивание» профессиональной надежности заключается в приобретении профессионального опыта, усиленной мотивацией ответственности, достижения успеха и высокой степенью референтности.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Бурлачук Л.Ф., Михайлова Н.Б. К психологической теории ситуации // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 1. – С. 5–17.
2. Носс И.Н. Психодиагностика, психометрия, эксперимент (информационно-методический конспект материалов к практическим занятиям по психодиагностике и экспериментальной психологии). – М., 1999. – 320 с.
3. Подоляк Я.В. Личность и коллектив: психология военного управления. – М., 1989. – 350 с.
4. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М., 1990. – 494 с.
5. Путивцев П.В. Исследование авторитетности руководителей подразделений правоохранительных органов // Психология личности и профессиональное развитие: проблемы, перспективы, технологии. Материалы международной научно-практической конференции IV Левитовские чтения в Московском государственном областном университете. 1 апреля 2009 года. – М., 2009. – С. 105–114.
6. Путивцев П.В. Психологическая оценка профессиональной надежности сотрудников органов наркоконтроля: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2013. – 279 с.