

## КОРРЕЛЯТЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КОГНИТИВНОГО КОМПОНЕНТА СИСТЕМЫ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ



**Агапов Валерий Сергеевич**, доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАНХиГС при Президенте РФ; e-mail: agapov.vs@mail.ru



**Хаидов Сергей Курбанович**, кандидат психологических наук, доцент кафедры специальной психологии Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого, пр. Ленина, 125, Тула, 300026; e-mail: tgpu@tula.net

### АННОТАЦИЯ

Представлены результаты эмпирического исследования внутрикомпонентных связей показателей когнитивного компонента системы личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих. Показано, что в анализируемом компоненте развитие умения объективно оценивать личностные и деловые качества наиболее предпочитаемых коллег снижает у муниципальных служащих показатель программирования их профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность, личностно-профессиональные качества, система, компонент, муниципальный служащий, корреляция.

### ВВЕДЕНИЕ

Ядро личностно-профессионального развития муниципальных служащих — подсистема личностно-профессиональных качеств, интегрирующая следующие компоненты: мотивационно-целевой; когнитивно-оценочный; регуляторно-волевой; инструментально-поведенческий.

*В мотивационно-целевой компонент* входят следующие личностно-профессиональные качества: целеустремлённость; понимание личных ценностей; понимание личных целей; самостоятельность выдвижения целей; планирование целей; мотивация достижений; мотивация оказания помощи другим; мотивация к достижению Я-идеального.

*Когнитивный компонент* включает такие личностно-профессиональные качества, как: оценка деловых и личностных качеств наиболее предпочитаемых коллег по профессиональной деятельности; оценка деловых и личностных качеств наименее предпочитаемых коллег по профессиональной деятельности; самооценка своих деловых и личностных качеств; умение решать проблемы; знание науки управления; наличие творческого подхода; способность формировать коллектив; реалистичность базы суждений и поступков; гибкость профессиональных планов и действий; моделирование профессиональной деятельности; программирование профессиональной деятельности; оценивание результатов профессиональной деятельности.

Данные личностно-профессиональные качества включают в себя следующие психологические характеристики:

- *оценку деловых и личностных качеств наиболее предпочитаемых коллег по профессиональной деятельности* — умение увидеть и объективно оценить недостатки предпочитаемого коллеги;

- *оценку деловых и личностных качеств наименее предпочитаемых коллег по профессиональной деятельности* — умение увидеть и оценить достоинства не предпочитаемого коллеги;

- *самооценку своих деловых и личностных качеств* — умение увидеть свои достоинства и недостатки и объективно их оценить по отношению к предпочитаемому и не предпочитаемому коллегам;

- *умение решать проблемы* — наличие стратегии, необходимой в принятии решений; умение принимать эффективные и оперативные решения в различных ситуациях; изобретать различные варианты решений, проводить совещания по решению проблем, установлению целей, обработки информации, планированию и контролю;

- *знание науки управления* — знание закономерностей управления, конкретных методов и приёмов воздействия; понимание мотивации работников; современные представления о роли руководителя;

- *наличие творческого подхода* — умение генерализировать достаточное количество новых идей, экспериментировать и рисковать, принимать нестандартные творческие решения, использовать новые идеи; способность к инновациям и изобретательству; умение сохранять творческий подход в профессиональной деятельности, несмотря на трудности;

- *способность формировать коллектив* — умение сформировать дружную команду единомышленников, которая полностью реализует свои возможности и достигает своих целей;

- *реалистичность базы суждений и поступков* — наличие реалистичной базы суждений и поступков, обусловленная недоверчивостью, скептичностью; умение скептически оценивать ситуацию и адекватно строить отношения с окружающими;

- *гибкость профессиональных планов и действий* — способность перестраивать, вносить коррективы в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий; лёгкое перестраивание планов и программ исполнительских действий и поведения; способность к быстрой оценке изменений значимых условий и перестройке программы действий; своевременная оценка факта рассогласования полученных результатов с принятой целью с внесением соответствующих корректив; адекватное реагирование на быстрое изменение событий и успешное решение поставленных задач в ситуации риска;

- *моделирование профессиональной деятельности* — умение осознано, детализировано и адекватно представлять внешние и внутренние значимые условия; способность выделять значимые условия для достижения целей в текущей ситуации и перспективном будущем; умение составлять программу профессиональной деятельности в соответствии с планами деятельности; соответствие получаемых результатов принятым целям;

- *программирование профессиональной деятельности* — осознанное программирование муниципальным служащим своих действий; сформированная потребность продумывать способы своих действий и поведения для достижения поставленных целей; детализированность и развёрнутость разрабатываемых программ; самостоятельность разработки программ, их гибкость изменения к новым обстоятельствам и устойчивость в ситуации помех; способность корректировать программу действий при несоответствии полученных результатов намеченным целям;

- *оценивание результатов профессиональной деятельности* — адекватная оценка муниципальным служащим себя и результатов своей профессиональной деятельности и поведения; сформированность и устойчивость субъективных критериев оценки полученных результатов; способность адекватно оценивать и факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, и причин к этому; умение гибко адаптироваться к изменению условий.

*Регуляторно-волевой компонент* объединяет следующие личностно-профессиональные качества: ответственность; инициативность; решительность; самостоятельность; приятия решений; выдержка; настойчивость; общий уровень развития волевых качеств; сдержанность; энергичность; умение управлять собой.

*Инструментально-поведенческий компонент* состоит из следующих личностно-профессиональных качеств: внимательность; продолжающееся саморазвитие; умение оказывать влияние на окружающих; наличие навыков руководства; умение обучать; адекватный макиавеллизм; уверенность в себе; независимость поведения; этичность поведения; принимающее поведение; кооперативность; развитость социального самоконтроля.

## МЕТОДИКА И ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Для исследования *когнитивного компонента* системы личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих использовались: тест «Достоинства и ограничения» М. Вудкока и Д. Фрэнсиса (шкалы «умение решать проблемы», «знание науки управления», «наличие творческого подхода», «способность формировать коллектив») [3]; опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой (шкалы «гибкость», «моделирование», «программирование», «оценивание результатов») [2]; методика «Самоченка деловых и личностных качеств менеджера» [1]. В исследовании приняли участие 802 муниципальных служащих Мурманской области и г. Ижевска. Их них 202 мужчин и 600 женщин.

## АНАЛИЗ ЭМПИРИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В анализируемой выборке муниципальных служащих ( $n = 802$ ) обнаружено, что *показатель «Реалистичность базы суждений и поведения»* имеет положительные корреляционные связи с умением решать проблемы ( $rs = 0,1; p = 0,01$ ), наличием творческого подхода в профессиональной деятельности ( $rs = 0,2; p = 0,01$ ), знанием науки управления ( $rs = 0,2; p = 0,01$ ), способностью формировать коллектив единомышленников ( $rs = 0,2; p = 0,01$ ), моделированием профессиональной деятельности ( $rs = 0,1; p = 0,01$ ), программированием профессиональной деятельности ( $rs = 0,1; p = 0,01$ ). Имеет отрицательную корреляционную связь с умением давать объективную оценку своим деловым и личностным качествам ( $rs = -0,1; p = 0,01$ ).

Следует отметить, что чем выше у муниципальных служащих *реалистичность базы суждений и поведения*, тем выше умение решать проблемы, наличие творческого подхода в профессиональной деятельности, знание науки управления, способность формировать коллектив единомышленников, моделирование профессиональной деятельности, программирование профессиональной деятельности, и тем ниже умение давать объективную оценку своим деловым и личностным качествам.

Выявлено, что *умение давать объективную оценку деловым и личностным качествам наиболее предпочитаемому коллеге* имеет прямые взаимосвязи с умением давать объективную оценку деловым и личностным качествам наименее предпочитаемому коллеге ( $rs = 0,2; p = 0,01$ ), умением давать объективную оценку своим деловым и личностным качествам ( $rs = 0,7; p = 0,01$ ), знанием науки управления ( $rs = 0,2; p = 0,01$ ), способностью формировать коллектив единомышленников ( $rs = 0,1; p = 0,01$ ), гибкостью профессиональных планов и действий ( $rs = 0,2; p = 0,01$ ), моделированием профессиональной деятельности ( $rs = 0,2; p = 0,01$ ). Имеется обратная связь с программированием профессиональной деятельности ( $rs = -0,2; p = 0,01$ ).

Следует отметить, что *умение давать объективную оценку деловым и личностным качествам наименее предпочитаемому коллеге* прямолинейно связано с умением давать объективную оценку своим деловым и личностным качествам ( $rs = 0,3; p = 0,01$ ), наличием творческого подхода в профессиональной деятельности ( $rs = 0,1; p = 0,01$ ), гибкостью

профессиональных планов и действий ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ) и моделированием профессиональной деятельности ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ).

Показатель «Умение давать объективную оценку своим деловым и личностным качествам» позитивно взаимосвязан с показателями: «Наличие творческого подхода в профессиональной деятельности» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ), «Знание науки управления» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ), «Способность формировать коллектив единомышленников» ( $rs = 0,3$ ;  $p = 0,01$ ), «Гибкость профессиональных планов и действий» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ), «Моделирование профессиональной деятельности» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ).

Установлено, что показатель «Умение решать проблемы» имеет положительные корреляционные связи с показателями: «Наличие творческого подхода в профессиональной деятельности» ( $rs = 0,5$ ;  $p = 0,01$ ), «Знание науки управления» ( $rs = 0,7$ ;  $p = 0,01$ ), «Способность формировать коллектив единомышленников» ( $rs = 0,7$ ;  $p = 0,01$ ), «Гибкость профессиональных планов и действий» ( $rs = 0,3$ ;  $p = 0,01$ ), «Моделирование профессиональной деятельности» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ), «Программирование профессиональной деятельности» ( $rs = 0,1$ ;  $p = 0,01$ ), «Оценивание результатов своей и коллег профессиональной деятельности» ( $rs = 0,3$ ;  $p = 0,01$ ).

Наличие творческого подхода в профессиональной деятельности имеет прямые связи с показателями: «Знание науки управления» ( $rs = 0,5$ ;  $p = 0,01$ ), «Способность формировать коллектив единомышленников» ( $rs = 0,6$ ;  $p = 0,01$ ), «Гибкость профессиональных планов и действий» ( $rs = 0,3$ ;  $p = 0,01$ ), «Моделирование профессиональной деятельности» ( $rs = 0,1$ ;  $p = 0,01$ ), «Программирование профессиональной деятельности» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ), «Оценивание результатов своей и коллег профессиональной деятельности» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ).

Подчеркнём, что знание науки управления у муниципальных служащих взаимосвязано со способностью формировать коллектив единомышленников ( $rs = 0,8$ ;  $p = 0,01$ ), с гибкостью профессиональных планов и действий ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ), с оцениванием результатов профессиональной деятельности ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ). В свою очередь способность формировать коллектив единомышленников связана с показателями: «Гибкость профессиональных планов и действий» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ), «Оценивание результатов своей и коллег профессиональной деятельности» ( $rs = 0,1$ ;  $p = 0,01$ ).

Гибкость профессиональных планов и действий муниципальных служащих имеет положительные связи с моделированием профессиональной деятельности» ( $rs = 0,4$ ;  $p = 0,01$ ), программированием профессиональной деятельности» ( $rs = 0,1$ ;  $p = 0,01$ ) и оцениванием результатов профессиональной деятельности» ( $rs = 0,3$ ;  $p = 0,01$ ).

Показатель «Моделирование профессиональной деятельности» имеет прямые связи с показателями: «Программирование профессиональной деятельности» ( $rs = 0,2$ ;  $p = 0,01$ ), «Оценивание результатов своей и коллег профессиональной деятельности» ( $rs = 0,5$ ;  $p = 0,01$ ).

Программирование профессиональной деятельности муниципальных служащих взаимосвязано с оцениванием результатов своей и коллег профессиональной деятельности» ( $rs = 0,3$ ;  $p = 0,01$ ). Итак, чем выше развитие программирования профессиональной деятельности, тем выше развитие у муниципальных служащих оценивания результатов профессиональной деятельности.

Внутрикомпонентные связи когнитивного компонента в системе личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих представлены на рисунке.

(+)  $p = 0,01$  (–)  $p = 0,01$

## ВЫВОДЫ

1. Между показателями когнитивного компонента системы личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих выявлено 39 положительных связей.

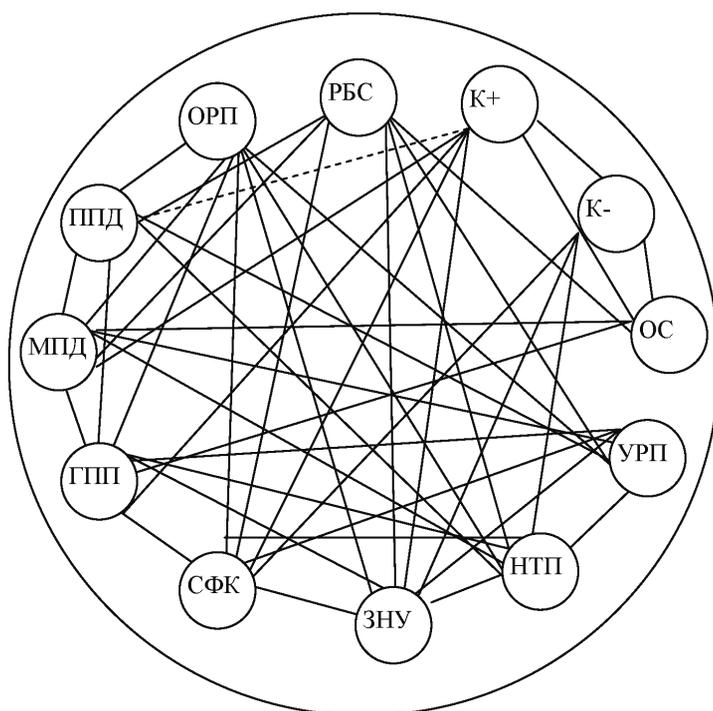


Рис. Корреляционная плеяда значимых связей в когнитивном компоненте системы личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих ( $n=802$ )\*

\*Примечания: РБС — реалистичность базы суждений и поступков, К+ — умение давать объективную оценку деловым и личностным качествам наиболее предпочитаемого коллеги, К — умение давать объективную оценку деловым и личностным качествам наименее предпочитаемого коллеги, ОС — умение давать объективную оценку своим деловым и личностным качествам, УРП — умение решать проблемы, НТП — наличие творческого подхода в профессиональной деятельности, ЗНУ — знание науки управления, СФК — способность формировать коллектив единомышленников, ГПП — гибкость профессиональных планов и действий, МПД — моделирование профессиональной деятельности, ППД — программирование профессиональной деятельности, ОРП — оценивание результатов своей и коллег профессиональной деятельности.

2. Обнаружена значимая отрицательная взаимосвязь между программированием профессиональной деятельности муниципальных служащих и их умением давать объективную оценку деловым и личностным качествам наиболее предпочитаемого коллеги.

3. Отсутствуют в когнитивном компоненте системы личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих значимые связи между реалистичностью базы суждений и поступков и умением давать объективную оценку деловым и личностным качествам наиболее и наименее предпочитаемого коллеги и оцениванием результатов своей профессиональной деятельности и коллег; между умением давать объективную оценку своим деловым и личностным качествам и умением решать проблемы.

## ССЫЛКИ

- [1]. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство. — М.: Дело, 2005 — С. 21–23.
- [2]. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. — М.: Когито-Центр, 2004.
- [3]. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. — С. 339–343.

# CORRELATES OF THE COGNITIVE COMPONENTS INDICATORS WITHIN PERSONAL AND PROFESSIONAL QUALITIES SYSTEM OF MUNICIPAL EMPLOYEES

**Valeriy S. Agapov**, Doctor of Psychology, Professor of the Acmeology and Psychology Professional Activity Department, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, RANEPА; Vernadskiy av. 82, Moscow, 119571, Russia; agapov.vs@mail.ru

**Sergey K. Khaidov**, Ph.D. in Psychology, Associate Professor of the Special Psychology Department, Tula State Pedagogical University named after Lev Tolstoy, Lenin av.125, Tula, 300026; Russia; tgpu@tula.net

## ANNOTATION

In the article there are the results of empirical research of intra-component connections of the cognitive component indicators of the personal and professional qualities system for municipal employees.

It is shown that in the analyzed component the development of the skill to objectively assess personal and business qualities of the most preferable colleagues reduces the indicator of professional activity programming among municipal employees objectively.

**Keywords:** professional activity, personal and professional qualities, system, component, municipal employee, correlation.

## REFERENCES

- [1]. *Batarshchev A.V.* Psychodiagnostics in management: A Practical Guidance. — Moscow: Delo, 2005. — Pp. 21–23.
- [2]. *Morosanova V.I.* Questionnaire «Self-regulation style of conduct» (SSCM) Guidance. — Moscow: Kogito-Center, 2004.
- [3]. *Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.M.* Socio-psychological diagnostics of development of personality and small groups. — Moscow: Publishing House of the Psychotherapy Institute, 2002. — Pp. 339–343.