

Лидерские компетенции в квалификационных требованиях к должностям государственной гражданской службы

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Малый Николай Григорьевич

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: malyinicolay@mail.ru

Успех организации и эффективность её деятельности всегда определялись работающими в ней сотрудниками. При этом особое место в организационной иерархии всегда будут занимать те люди, которые могут вести других за собой, сплотить группу в нужный момент, а также смогут выявить в последователях сильные стороны для того, чтобы использовать их для итогового успеха. Одним словом, компании нуждаются в сотрудниках с лидерскими способностями.

Однако важность лидерства для коммерческих организаций понять достаточно легко. Но нужно ли лидерство сотрудникам в государственных организациях? Как показывает практика, такие примеры встречаются за рубежом [5]. Необходимо ли лидерство на государственной службе в Российской Федерации? Государственные органы выстроены иерархично, следовательно, существуют отношения руководства и подчинения. А как отмечает В.П. Пугачев, «лидерство - важнейший компонент эффективного руководства» [3]. Таким образом, лидерство может рассматриваться как необходимая составляющая улучшения качества государственной гражданской службы и повышения её эффективности.

Поэтому стоит перейти к вопросу формирования кадрового потенциала на госслужбе с учетом лидерских навыков. И начальным этапом в его формировании является «создание эталона требований к соискателям - профиля идеального кандидата» [2]. На государственной гражданской службе данными требованиями являются квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы. Оценка квалификационных требований на наличие лидерских компетенций поможет понять, необходимы ли данные навыки для выполнения функциональных обязанностей государственных служащих.

Однако сначала следует определить набор компетенций, присущих лидеру, по мнению различных исследователей. Следует отметить, что в данном вопросе отсутствует единство подхода: каждый автор называет свой, несколько отличный от других набор характерных черт [4]. При этом можно выделить и общие, которыми являются:

- Обеспечение руководства группой, определение направления её деятельности, организация ресурсов для выполнения задач, ответственность за групповой результат;

- Мотивация членов группы;
- Развитие членов группы, а также саморазвитие;
- Межличностное понимание и коммуникативные навыки.

Данный перечень будет неполным, если оставить без внимания компонент, ставший объектом исследования многих ученых, в том числе американского психолога Д. Гоулмана, связавшего этот феномен с лидерскими компетенциями. Речь идёт об эмоциональном интеллекте. Подход Гоулмана, чьи исследования эмоционального интеллекта получили очень широкое распространение, предполагает разделение эмоционального интеллекта

на несколько составляющих [1]: самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки. В результате анализа подхода Д. Гоулмана и ранее выделенного набора компетенций лидера можно сформировать общую модель лидерских компетенций, включающую следующие кластеры: руководство людьми, развитие компетенций, мотивация, межличностное взаимодействие и коммуникативные навыки, эмпатия, самомотивация и саморазвитие, самосознание и самоконтроль.

На примере Министерства спорта Российской Федерации квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы были соотнесены с моделью лидерских компетенций. В результате выяснилось, что лидерские компетенции действительно могут быть необходимы государственным гражданским служащим в их деятельности, так как они отражены в соответствующих квалификационных требованиях справочника квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы, подготовленного Министерством труда и социальной защиты.

Более того, сотрудникам Министерства спорта также был предложен опрос, в котором предлагалось оценить важность и частоту использования в их работе компетенций, входящих в модель лидерских компетенций. Данный опрос показал особую важность межличностного взаимодействия и коммуникативных навыков, а также самомотивации и саморазвития в работе государственных гражданских служащих. В целом же, сделать полный однозначный вывод о необходимости включения всех компетенций в квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы не представляется возможным. Тем не менее, опрос показал, что компетенции лидера находят применение как в коммерческих организациях, так и на государственной гражданской службе. Следовательно, необходимо дальнейшее изучение функциональных обязанностей различных должностей государственной гражданской службы, для которых наличие у сотрудников лидерских компетенций поможет повысить эффективность их работы.

Источники и литература

- 1) Гоулман Д. С чего начинается лидер. М.: Альпина Бизнес Букс. 2005. С. 14-15.
- 2) Зайцева Т.В. Кадровый потенциал государственной организации: методы комплектования и профессиональной расстановки кадров // Вопросы государственного и муниципального управления. 2010. №1. С. 181.
- 3) Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс. 2005. С. 74.
- 4) Например: Утешев Р.С., Черепанова В.Н., Суворова Н.В. Планирование карьеры как инструмент профессионального развития менеджера // Современные проблемы науки и образования. 2015. №2. С. 7.; Катаева Е.А. Исследование личностных компетенций руководителя – лидера промышленной отрасли // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2009. №1. С. 228.; SHL Personal Development Pack SHL Group plc. 1999. P. 13.
- 5) Шагиахметова А.Х. Лидерство: теория, практика и международные стандарты. Казань. Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права. 2013. С. 47-53.