

**НРАВСТВЕННО-ВОЛЕВАЯ СФЕРА КАК КОМПОНЕНТ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ**

Айвазова Елена Сергеевна кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70).
E-mail: aivazova.elena@mail.ru

Дорофеева Елена Николаевна доцент кафедры физического воспитания, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70). E-mail: dorof2010@gmail.com

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы содержания учебно-воспитательной работы в вузе по формированию нравственно-волевой сферы личности студентов. Подготовка специалистов государственной и муниципальной службы должна быть направлена на воспитание кадров, сочетающих в себе профессионализм, широкий научный кругозор и высокий уровень нравственно-волевых личностных качеств.

Ключевые слова: государственные служащие, нравственно-волевая сфера, профессионально-значимые качества.

Анализ системы подготовки специалистов государственной службы в вузе свидетельствует о том, что наряду с положительными изменениями в учебных планах и программах, внедрением в них социально-экономических и федеральных компонентов профессиональной подготовки, формированию **нравственно-волевой сферы** студентов, как компонента всех необходимых для профессиональной деятельности личностных качеств, в процессе обучения не уделяется должного внимания.

Это способствует появлению таких негативных аспектов в практической деятельности специалистов госслужбы как коррупция, использование служебного положения в личных целях. В связи с этим снижается доверие к их деятельности у народа, что наносит вред органам государственной службы. Поэтому, на наш взгляд, подготовка специалистов в сфере государственной службы, сочетающих профессионализм, широкий научный кругозор с нравственно-волевыми личностными качествами, является одной из важнейших задач в высших учебных заведениях этого профиля. В процессе дифференциации и интеграции наук помимо общей морали, выработывались особые требования к представителям разных профессий, касающиеся оценки данной трудовой деятельности с точки зрения интересов общества, взаимоотношений людей внутри профессиональной группы [1, с. 27].

Для личности типичен стиль социального поведения, который сложился в результате жизненных воздействий и воспитания, так называемый характер. Высокий уровень развития нравственно-волевых качеств составляет хребет характера личности. Его существенными положительными чертами являются: моральность и целостность характера, сила, уравновешенность [2, с. 19]. В вуз приходят молодые люди с уже сложившимся характером. И это требует оценки качеств личности студентов и, возможно, их развития и коррекции.

Современные требования к содержанию учебно-воспитательной работе в вузе позволили определить основное направление научных исследований по вопросам кадровой политики. К ним относятся разработки по улучшению стратегии обучения и воспитания студентов, будущих госслужащих. Это обусловлено дефицитом высокопрофессиональных руководителей. Такое положение остаётся актуальным в силу того, что имеются в виду и морально-волевые качества кадров [3, с.9]. И сейчас следует особенно осмыслить образ работника – управленца, так как в управлении важен человеческий фактор [4, с. 309]. Именно от того, какие кадры станут управлять государством, зависит и дальнейшее социальное движение в целом [5, с. 89]. В этой связи под понятием «кадры государственного и муниципального управления» следует определить профессиональных работников органов государственного и муниципального

управления [6, с. 228]. Учитывая сложную социально-политическую обстановку наших дней, к профессиональной компетентности государственного служащего предъявляются высокие требования [7].

Значение категории «компетенция» [8, с. 69] можно определить как совокупность полномочий, которыми располагает какой-либо орган или должностное лицо, определённых конституцией, законами, постановлениями и другими актами государственного управления [9, с. 201]. Вместе с тем всякий труд требует специальной подготовки – **профессиональной и психологической**. *Профессиональная* подготовка госслужащих [10, с. 14] включает в себя широкий диапазон деятельности – знания, умения и навыки, соответствующие профилю деятельности («Модель – профессиограмма управленца»). Психологическая подготовка в широком смысле слова предполагает воспитанность и развитие личности [11, с. 271; 12, с. 53].

Психологическая подготовка госслужащих является синтезом нравственных, волевых и профессиональных качеств личности. Известно, что личность формируется в процессе общественной жизни: в учёбе, труде, в общении, в процессе занятий физической культурой и спортом. Поэтому подготовка специалистов государственной службы требует **органического сочетания подлинного профессионализма с высоким уровнем их нравственно-волевой сферы**. В работах многих учёных (А.В. Понеделкова, 1994; В.А. Мальцева, 1995; В.Г. Игнатова, 1997) отмечается порой низкий уровень развития нравственно-волевых качеств некоторых специалистов госслужбы, наносящий ей большой моральный ущерб. По словам В.Г. Игнатова, «предстоит выработать новые нормативные модели **профессионализма, нравственности ... для современного государственного служащего**» [5, с. 3]. В коллективной монографии «Государственный служащий современной России» О.С. Майборода словами И. Сабо отмечает, что «достаточно большое внимание в западных моделях уделяется к личностным качествам...» [13, с. 61]: человечность, доброжелательность; приветливость; искреннее внимание; эмпатия; решительность; вежливость; тактичность; дисциплинированность; толерантность [5, с. 94–95]. Английские специалисты менеджмента называют следующие основные качества необходимые для успешного и эффективного управления: способность владеть собой; акцент на постоянный личный рост; навык решать проблемы [14, с. 242]; способность к инновациям; знание современных управленческих подходов; умение обучать подчинённых и руководить ими [15]. В отечественных исследованиях можно выделить модель В.А. Мальцева, которая включает в себя «профессиональные управленческие способности; знания, умения и навыки, необходимые управленцу; а также ценностные ориентации и социальные установки личности» [16, с. 56–79].

Модель управленца, разработанная учёными нашего вуза, включает в себя следующие основные блоки: профессиональные требования к деятельности и круг обязанностей (функциональные требования); профессиональные знания; профессиональные умения и навыки; профессиональные способности и установки деятельности [17, с. 87–103]. Однако основное внимание уделяется профессиональным качествам, в то время как личностные качества недооцениваются. А качества личности госслужащего - это наиболее обобщённые и устойчивые параметры, которые присутствуют во всех видах деятельности данной личности. Приведённые в четвёртом блоке требования к личностным качествам управленцев разделены на способности и свойства личности. Без этого модель профессионально-компетентного работника госслужбы была бы неполной. Поэтому совершенно справедливо, на наш взгляд, утверждение Е.И. Гарбер: «Генезис, структура и динамизм профессиональных способностей тесно связаны с эмоционально-волевой сферой субъекта деятельности...» [18, с. 63].

Нравственно-волевая сфера будущих госслужащих заслуживает особого внимания, потому что в ней концентрируются и проявляются основные ориентиры политической и профессиональной культуры [19, с. 2]. Социологические исследования коллектива учёных РАГС (Российская академия государственной службы) и СКАГС в 1995 – 1998 годах показали, что именно нравственный фактор играет большую роль в оценке пригодности конкретных руководителей и политической элиты в целом для госслужбы. Представляют особый интерес разработки учёных РАГС, направленные на создание этического **кодекса госслужащего**, аналогами которого является этика врача, этика учителя, этика военнослужащего. Это свод **моральных** норм, обязательств и требований поведения должностных лиц государственных органов, основанный на общепризнанных нравственных принципах российского общества и государства. Вот некоторые из пунктов кодекса:

– государственный служащий должен...руководствоваться **нравственными** нормами, основанными на принципах гуманизма, социальной справедливости, правах человека;
– честность и бескорыщность – являются обязательными правилами нравственного поведения государственного служащего;

– нравственно недопустимо использовать служебную информацию...для достижения каких-либо личных корыстных целей...и т.д. [20]. Русский социолог и философ Н.И. Кареев сформулировал ряд положений, которые может общество требовать от управленцев: «1. Общее умственное и нравственное развитие...как...условие целесообразной честной деятельности на пользу общества. 2. Уважение к личности... 3. Чувство ответственности... за свои поступки...» [21, с. 132–133]. Он считал, что неотъемлемой чертой каждого управленца должна быть высокая нравственность. В Федеральном Законе «Об основах государственной службы Российской Федерации» представлены требования к нравственным, коммуникативным и гражданским качествам государственного служащего. Вышедший Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 освещает **общие принципы служебного поведения государственных служащих** [22, с. 6], которые представляют собой основы поведения госслужащих, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении служебных обязанностей. Эти принципы подчеркнуты коллективом авторов в монографии «Государственный аппарат и политические реформы в современной России». «Государственный служащий...призван: исполнять обязанности добросовестно...; исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных...интересов; соблюдать нормы служебной этики...; проявлять корректность в обращении с гражданами... т.д.» [23, с. 69–71].

Исходя из вышесказанного, следует уделить особое внимание формированию **нравственных и волевых качеств** личности будущих управленцев, так как результатом является дееспособная личность, способная контролировать свою деятельность, учитывая её последствия. Система высшего профессионального образования должна создавать условия для развития интеллекта и духовного мира студентов, для формирования целостной личности как субъекта культуры, наиболее полной реализации ее потенциальных возможностей. Без талантливых лидеров и хорошо подготовленных государственных служащих, невозможны никакие позитивные нововведения в обществе, невозможны ни решение отдельных проблем, ни выход из любых кризисов [24, с. 4–17]. В современных условиях ведущим фактором развития общества становится уровень развития общественного интеллекта, ведущей функцией – функция управления. В связи с этим становится очевидной взаимосвязь развития общества с уровнем профессиональной компетентности управленцев, так как именно они являются главными субъектами управления обществом [25, с. 3]. Вместе с тем профессиональная компетентность специалистов госслужбы должна базироваться на основе духовности при осуществлении своих функций на благо общества. В деятельности госслужащего отсутствие духовности особенно опасно. Необходимо, чтобы работники государственной службы обладали такими качествами, которые бы позволили им работать с людьми для их же пользы и на благо общества. В государственную службу должны прийти люди с прочными ценностными ориентациями на укрепление российской государственности, гражданскими убеждениями, закрепленными в нормах личной культуры, опирающиеся на истоки российской культуры, мировой опыт и на этой основе выражать коренные интересы народа, его вековые надежды. При этом нравственность выдвигается на передний план как один из важнейших регуляторов общественной жизни. Работнику государственной службы, необходимо мышление, помогающее преодолеть, с одной стороны, стереотипы «голового прагматизма, с другой – прожектерское мышление, так свойственное российскому человеку» [16, с. 56–79].

Анализ данных специальных литературных источников, авторами которых являются В.Г. Игнатов, А.В. Понеделков, А.М. Старостин убеждает в том, что наиболее значимыми нравственно-волевыми качествами, необходимыми для профессиональной деятельности госслужащих являются: честность, самокритичность, корректность, инициативность, справедливость, добросовестность, трудолюбие, доброжелательность, ответственность, смелость, решительность. Работник государственной службы, обладающий такими чертами характера, имеет все возможности успешно работать на благо общества [26, с. 138]. При разработке программы по физической культуре, направленной на формирование нравственно-волевой сферы необходимо было определить совокупность качеств личности которые, на наш взгляд, целесообразно развивать средствами физической культуры. Выбор

личностных качеств проводился на основе анкетирования, модели физической культуры студента (М.Я. Виленский, 2001; Г.М. Соловьёв, 2010) и модели профессиональных, деловых, личностных качеств и умений государственных служащих. Объективный подход к определению **нравственно-волевой** сферы личности студента требовал выяснения мнения преподавателей, сотрудников органов госслужбы и студентов о самых значимых профессионально-личностных качествах. Поэтому при анкетировании им задавались вопросы, способствующие ранжированию личностных качеств.

В анкетировании участвовали 142 респондента. По их мнению, наиболее важными для работы госслужащих являются: сила воли; умение анализировать; умение работать в команде (коллективизм); внимание; культура; вежливость; аккуратность; трудолюбие; самокритичность; терпеливость; настойчивость; целеустремлённость; дисциплинированность; добросовестность; справедливость.

По результатам анкетирования был сделан анализ ранжирования по степени приоритетности качеств личности преподавателями, госслужащими и студентами и выбор **наиболее значимых личностных** качеств студентов, предпочитаемые каждой группой респондентов (преподаватели, госслужащие, студенты). Выбор и ранжирование личностных качеств, предпочитаемые преподавателями и госслужащими, более сходны, чем личностные качества, предпочитаемые студентами. Для выявления степени близости представленных структур личности проведён корреляционный анализ. При проверке статистических гипотез – нулевой H_0 ($\rho=0$, то есть связи нет) и альтернативной H_1 ($\rho \neq 0$) принята альтернативная гипотеза в случае, если $t_{расч.} > t_{(a, v)}$ на уровне значимости $\alpha=0,05$ и наоборот. В данном случае принята альтернативная гипотеза, так как по группам преподаватели – госслужащие $t_{расч.} > t_{табл.}$ (см. табл.), обнаружена достоверная корреляция на уровне $\alpha=0,05$. Коэффициенты корреляции приближаются к единице, это означает, что у групп анкетизируемых преподаватели – госслужащие сходные представления о наиболее значимых личностных качествах госслужащих.

Таблица

Взаимосвязь структур личностных качеств студентов

| Ранг структуры л/к (1) | Ранг структуры л/к (2) | Коэф. ранг. корр. | t-расч. | t-табл. (альфа 0,05) | Гипот |
|------------------------|------------------------|-------------------|---------|----------------------|-------|
| Ранг препод. | Ранг студ. | 0,009 | 0,130 | 0,632 | - |
| Ранг госслуж. | Ранг студ. | 0,376 | 0,305 | 0,632 | - |
| Ранг препод. | Ранг госслуж. | 0,758 | 0,646 | 0,632 | + |

Отсюда видно, что ранговые коэффициенты корреляции структур личности студента, данные преподавателями и госслужащими достаточно высоки (близки к 0,7), что даёт нам право использовать среднее значение этих структур. На основе структурного ранжирования предпочтений преподавателей, госслужащих и студентов, результатов по расширенной анкете и модели-профессиограмме был выбран состав наиболее значимых качеств личности госслужащего, который выглядит таким образом: честность; умение анализировать, внимание; коммуникабельность, (умение работать в команде); культура, эрудиция; корректность, терпеливость; дисциплинированность; смелость, решительность; справедливость; целеустремлённость, настойчивость; организаторские способности, лидерство. Из них к **нравственно-волевой сфере** относятся: честность, корректность, терпеливость, справедливость, смелость, решительность, настойчивость, целеустремлённость, дисциплинированность.

Таким образом, **нравственно-волевая** сфера как компонент системы профессионально-значимых качеств личности госслужащих требует пристального внимания в процессе подготовки специалистов государственного и муниципального управления и является одной из важнейших задач в высших учебных заведениях этого профиля.

Литература

1. Шувалова Н.Н. Служебное поведение государственного гражданского служащего: моральные основы // Учебно-практическое пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2006. С. 26 – 29.
2. Ковалёв А.Г. Психология семейного воспитания. Минск.: Народная асвета, 1980.
3. Игнатов В.Г., Кузнецов С.Г., Понеделков А.В. и др. Современная государственная кадровая политика и её реализация на Северном Кавказе. Ростов н/Д., 2000.

4. *Игнатов В.Г., Кузнецов С.Г., Рудой В.В.* Государственная гражданская служба в Российской Федерации: учебно-методический комплекс дистанционного обучения / Под общ. ред. проф. В.М. Попова. Ростов н/Д., 2008.
5. *Игнатов В.Г., Майборода С.О., Понеделков А.В., Старостин А.М.* Государственный служащий современной России: социально-политический анализ деятельности и ценностных ориентаций: Региональный уровень. Ростов н/Д., 1997.
6. *Радченко А.И.* Основы государственного и муниципального управления: системный подход. Учеб. 2-е изд., перераб. и доп. Ростов н/Д., 2001.
7. *Игнатов В.Г., Майборода С.О., Понеделков А.В., Старостин А.М.* Государственный служащий современной России. Ростов н/Д., 1997.
8. *Пономарёв Л.И.* Компетенция и компетентность персонала государственной службы: Сб. «Государственная служба Российской Федерации: становление, кадровое обеспечение». М., 1994.
9. *Пищулин Н.П., Ковалевский В.Ф., Анисимов В.М.* Кадры – персонал: Словарь-тезаурус. М., 1994.
10. *Chester I Barnard.* The Functions of the Executive, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1938.
11. *Ковалёв Г.А.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М.: Политиздат, 1975.
12. *Ильинский Б.В.* Профилактика, ранняя диагностика и лечение атеросклероза. М., 1977.
13. *Сабо И.* Государственная служба и культура поведения // Государственная служба. Кадровая политика. Зарубежный опыт. М., 1995.
14. *Robert S. Feldman.* Understanding Psychology, 2d ed., McGraw – Hill, New York. 990.
15. *Вудкок М., Френсис Д.* Раскрепощённый менеджер. М., 1991.
16. *Мальцев В.А.* Государственный служащий современного типа. М., Н. Новгород. 1995.
17. *Игнатов В.Г., Сулемов В.А., Радченко А.И., Ивлёв И.А., Беклемищев Е.П., Огарев А.В., Понеделков А.В.* Кадровое обеспечение государственной службы. Ростов н/Д., 1994.
18. *Гарбер Е.И.* Методы диагностики профессиональных способностей. Сб. науч. тр. Прикладные проблемы психологии личности. Саратов, 1985.
19. *Simon Herbert A.* The New Siense of Management Decision, Harper. New York, 1960, p. 2.
20. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 «Общие принципы служебного поведения государственных служащих». Ст. 2, Ст. 3.
21. *Кареев Н.И.* Мысли о сущности общественной деятельности. СПб, 1895.
22. Российская газета. 2002. 15 августа. №152 (3020).
23. Государственный аппарат и политические реформы в современной России. Монография. Коллектив авторов. Ростов н/Д., 2006.
24. *Уварова Н.Л.* Гуманитаризация профессионального образования государственных служащих средствами лингвистической подготовки. Автореф. дис. ... докт. пед. наук. Казань, 1999.
25. *Карлова Ю.Н.* Формирование духовной направленности в профессиональном образовании государственных служащих средствами интегрирования религиоведения и иностранного языка. Автореф. дисс. канд. педаг. наук. Нижний Новгород, 2001.
26. *Омаров А.М.* Управление: искусство общения. М., 1983. 138 с.

Aivazova Elena Sergeevna, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent of Cathedra of Physical Training; South-Russia Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: aivazova.elena@mail.ru

Dorofeeva Elena Nikolaevna, Docent of Cathedra of Physical Training; South-Russia Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: dorof2010@gmail.com

MORAL AND VOLITIONAL AS A COMPONENT OF THE SYSTEM PROFESSIONALLY SIGNIFICANT QUALITIES OF THE INDIVIDUAL CIVIL SERVANTS

Abstract

The article deals with the problem of the content of educational work at the university on the formation of moral and volitional personality of students. Training of specialists of state and municipal services should be aimed at training personnel, combining professionalism, a broad scientific outlook and high moral and volitional personality traits.

Keywords: *civil servants, moral and volitional, professionally significant qualities.*