Введение

В современных условиях, характеризующихся исключительным по масштабу развитием производства, освоением новых технологий, открытием широких перспектив в деловой сфере и бурными изменениями в политической и экономической жизни нашего общества, закономерно на повестку дня вопрос об обеспечении этих сфер основными ресурсами - кадровым потенциалом. Проблема профессионализма и компетенции руководителей любого ранга, в том числе государственных и муниципальных служащих, на сегодня остается актуальной. Новое время и новые условия требуют огромного числа руководителей нового типа, которые были бы готовы к восприятию новой управленческой культуры, ведь сформированные навыки делового общения, использование психологических методов управления и всестороннее исследование психологических феноменов, возникающих при реализации управленческой деятельности, могут сказаться на эффективности и благоприятных результатах управления. Следовательно, необходима соответствующая система подготовки кадров для органов местной власти. При этом одной из важнейших составляющих модели подготовки специалистов становится формирование бытовых мировоззренческих понятий государственного мышления, государственного человека, а не чиновника - временщика.

При решении актуальной в настоящее время задачи профессиональной подготовки муниципальных служащих, в первую очередь должны удовлетворяться потребности личности и государства в тех профессионально-нравственных качествах, которые определяют суть и содержание государственной и муниципальной службы, а именно: высокий профессионализм, духовность и интеллигентность.

Необходимость и актуальность исследования психологического аспекта личности муниципального служащего вызваны рядом причин.

Во-первых, местное самоуправление в Якутии, в сравнении с другими регионами России, является понятием новым и находится на стадии внедрения.

Во-вторых, все большее число руководителей местного самоуправления, учитывая важную роль, которую играют рядовые служащие, понимают, что успех зависит, прежде всего, от профессионализма персонала и главный потенциал заключен в кадрах.

Таким образом, профессионализм и компетентность муниципальных служащих является одним из основных принципов муниципальной службы и антом стабильности кадров.

В соответствии со статьей 12 Конституции Российской Федерации органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти, и, следовательно, не могут рассматриваться как структурное подразделение государственной системы управления.

Федеральный закон «Об основах муниципальной службы, а Российской Федерации» от 8 января 1998 года устанавливает принципы организации муниципальной службы и основы правового положения муниципальных служащих в РФ, согласно которому муниципальная служба есть профессиональная деятельность на постоянной основе в органах МСУ по исполнению их полномочий.

Закон Республики Саха (Якутия) «О муниципальной службе в PC (Я)» дает следующее определение: «Муниципальная служба - профессиональная деятельность, осуществляемая на постоянной основе, на муниципальной должности, не являющейся выборной...Муниципальная должность -должность, предусмотренная Уставом муниципального образования, с установленными полномочиями на решение вопросов местного значения и ответственностью за осуществление этих полномочий, а также должность в органах местного самоуправления, образуемая в соответствии с Уставом муниципального образования по исполнению и обеспечению полномочий данного органа местного самоуправления, и с ответственностью за исполнение этих обязанностей».

Восьмая статья этого Закона перечисляет требования к муниципальным служащим и в том числе такие, как уровень профессионального образования, стаж и опыт работы по специальности «муниципальное управление».

В случаях, предусмотренных уставом и иными нормативными правовыми актами муниципального образования, замещение вакантных должностей муниципальной службы проводится на конкурсной основе.

Муниципальный служащий при назначении на муниципальную должность муниципальной службы, а также при переводе на другую муниципальную должность иной группы предъявляет документы, подтверждающие его квалификацию, или сдает, квалификационный экзамен.

Для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия муниципального служащего занимаемой должности проводится его аттестация в соответствии с положением об аттестации.

Этот же закон определяет гарантии муниципальному служащему: переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации, премирование в размерах, определяемых в соответствии с личным вкладом в общие результаты деятельности, продвижение по службе, увеличение размера денежного содержания с учетом результатов работы, уровня квалификации, стажа работы и служебных заслуг.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что настоящий закон предъявляет достаточно высокие требования к личности муниципального служащего. Во-первых, наличие хорошего уровня профессионального образования, гарантирующего его компетентность; знание Конституции Российской Федерации и Конституции (Основного закона) Республики Саха (Якутия), федерального законодательства и законодательства Республики Саха (Якутия), устава муниципального образования и иных нормативных правовых актов применительно к занимаемой в органах местного самоуправления должности. Во-вторых, наличие определенных качеств, черт характера, которые помогали бы осуществлять управленческую деятельность: умение общаться, уравновешенность, подвижность нервной системы, уровень культуры и т.д.

Понятно, что в законе все вышеназванное не прописывается, но то, что определенные черты характера должны учитываться при приеме на муниципальную службу - это очевидно.

Уровень подготовки муниципального служащего, степень его профессионализма и необходимые для руководителя личностные качества - вот слагаемые эффективной управленческой деятельности на современном этапе.

Цель настоящей работы - исследование личностного профиля

современного (реального) муниципального служащего на примере МО «Момского района».

Объект рассмотрения - муниципальный служащий.

Предмет изучения - личностный профиль.

Задачи данной работы:

) провести теоретический анализ литературы по проблеме личности с точки зрения психологии управления;

) изучить личностный профиль современного (реального) муниципального служащего;

) выработать практические рекомендации для оптимизации  
личностного профиля муниципального служащего на современном этапе.

Практическая значимость данной работы заключается в том, что выявление уровня психологического аспекта личности команды администрации, позволит повысить эффективность трудовой деятельности. К такому результату стремится любая организация, желающая повысить эффективность групповой деятельности и производительность труда. Работа может быть полезна для специалистов по управлению персоналом муниципальной службы для практического использования в работе.

Раздел 1. Личность муниципального служащего с точки зрения психологии управления

В психологической науке категория «личность» относится к числу базовых понятий. Но понятие «личность» не является сугубо психологическим и изучается всеми общественными науками, в том числе философией, социологией, педагогикой и др. В современных условиях все определения или теории личности сходятся в одном и том же общем, предельном понимании человека: человек выступает как человек, если он является личностью. Под личностью понимается система взаимосвязанных, устойчивых социально-значимых качеств человека, позволяющих ему активно познавать и преобразовывать мир. Качества эти делятся на:

· Врожденные (природные);

· Приобретенные (социальные).

Основными качествами личности являются направленность, способности, психологический темперамент, характер. Недостатки некоторых качеств могут быть компенсированы другими. Качества личности человека зависят от ряда таких обстоятельств, как:

. Индивидуальных особенностей: физического состояния,

эмоций, интеллекта, взглядов, интересов;

. От положения человека в обществе: его статуса, социальной роли в окружающей среде, его прав, обязанностей, ответственности, доступа к информации, перспектив продвижения и т.п.

. От специфики окружающей обстановки: формальных и  
неформальных отношений с руководителями, подчиненными,  
коллегами, партнерами, клиентами и т.д.;

. От пола;

. От особенностей психических состояний, т.е. относительно устойчивых проявлений психики, присущих человеку в течение сравнительно длительного времени.

Следовательно, личность человека проявляется в его поведении, т.е. в действиях, выражающих субъективную реакцию человека на общую ситуацию и поступки окружающих.

Личность каждого человека наделена ей присущим сочетаниям черт и особенностей, образующих ее индивидуальность - сочетание психологических особенностей человека, составляющих его своеобразие, его отличие от других людей.

В то же время личность не является не неизмененным человеком, он всю свою жизнь развивается. Эволюция личностного становления человека основывается на законах эволюции жизни Земли. Элементами личностного, осознанного поведения и деятельности в той или иной мере обладают все живые существа, - как предпосылками возникновения личности на уровне общественно-исторического человека. Все, даже элементарные проявления личностного поведения в целом выражаются мерами сочетания свободного и регулируемого поведения. Устойчивая ориентация поведения человека, его мотивы, цели вне зависимости от конкретной ситуации называется направленностью личности.

Выделяются три типа направленности присутствующие у большинства людей:

· На взаимодействие, значит, что в процессе работы для человека - главное - общение, сотрудничество с другими. Это о них говорят: «На миру и смертъ красна»;

· На задачу или по-другому деловой, означает, что для человека - главное достижение цели, причем неважно, собственной или кем-то заданной. Он добросовестно исполняет своп обязанности, ради дела стремится к первенству, лидерству, требователен к себе и другим;

· На себя, проявляется в стремлении людей в первую очередь решать собственные проблемы, добиваться личного благополучия, успеха. Ради этого они пренебрегают своими обязанностями, стремятся переложить их на плечи других. В коллективе они создают видимость работы или пытаются найти себе замену.

Следующим основным элементом личности является способность, которая рассматривается как совокупность качеств человека, необходимых для выполнения того или иного вида деятельности; склонность к ней, позволяющая добиться успеха. Способности помогают определить:

. кого, на какое рабочее место необходимо поставить;

. насколько эффективно оно (лицо) будет работать.

Способности подразделяются на: физические, психические и интеллектуальные. Физические подразделяются на механические и двигательно-координационные. Механические способности - это выносливость, а двигательно-координационные ловкость, быстрота перемещения и т.п. Психические способности могут быть:

· общими (работать, думать, ощущать, действовать);

· элементарными частными (решительность, настойчивость, критичность и т.п.);

· сложными частными, которые могут быть профессиональными и специальными.

Специальные способности в свою очередь подразделяются на три типа:

интерсоциальные, ориентированные на организацию взаимодействия людей и управление ими;

конструктивные, направленные на создание конкретных объектов в той или иной сфере деятельности:

аналитические, предполагающие склонность их обладателя к поиску причин происходящих событий.

Первые два вида способностей могут быть теоретическими и прикладными, третий - только теоретическим.

Развитые аналитические и конструктивные теоретические способности вкупе с определенным уровнем образования формируют способности

интеллектуальные. Специальные способности классифицируются по трем уровням: одаренность, талантливость и гениальность.

Уровень специальных способностей, а следовательно, возможность занятия определенных должностей зависят в основном от полученного образования и данного от природы мышления, для развития которого образование создает определенную базу.

Известный западный психолог Дж.П.Голланд на основе комбинаций способностей выделил следующие типы личности людей: реалистичный, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский и конвекционный.

Способности людей автоматически выполнять отдельные элементы трудового процесса называются навыками. Чем больше навыков, тем меньше человек затрачивает сил, тем рациональнее и ритмичнее он работает. В тоже время навыки не только облегчают труд, но и могут стать помехой для переориентации людей. Наряду с навыками можно выделить привычки - это стандартные, автоматические, часто неосознанные формы поведения людей.

Сама же личность человека внешне проявляется в его поведении, которое бывает по характеру стабильным и не стабильным. Характер поведения направленный на себя и свой внутренний мир называется интроверсией, а направленный на окружающих - экстраверсией. Характер поведения образует четыре типа темперамента, отражающих динамику личности: холерический, сангвинический, флегматический и меланхолический. Темперамент представляет собой совокупность психических свойств человека: эмоциональность, уравновешенность или неуравновешенность, подвижность или инертность, активность или пассивность, силу чувств. Темперамент влияет на характер, стиль работы, отношения с окружающими.

Холерики - это неустойчивые, нестабильные, а сангвиники - стабильные экстраверты. Меланхолики - нестабильные, а флегматики - стабильные интроверты.

Экстраверты - общительны, деятельны, любят риск, обычно хорошие организаторы и лидеры в коллективе. Им больше подходит роль руководителей низового среднего уровня, так как значительная часть времени уходит на общение с подчиненными.

Интроверты - погружены в себя, очень аккуратны, осторожны, педантичны, имеют более высокий уровень интеллекта. При стабильном поведении - они идеальные руководители высшего звена, которые умеют анализировать и стратегически мыслить, а при не стабильном поведении - рядовые исполнители.

Совокупность сравнительно постоянных, ярко выраженных закрепленных установок личности человека является характер, который формируется под влиянием естественных и социальных факторов. Естественные факторы придают ему постоянство, а социальные - изменчивость. Поэтому характер в целом динамичен. Он проявляется в морально-волевых качествах человека, манере поведения, отношении к окружающим, своим обязанностям и к самому себе.

Составляющими элементами характера являются:

Эмоциональность, которая отражает реакцию человека на внешние и внутренние раздражители, степень подверженности его душевного состояния их влиянию. Внешне эмоциональность выражается в положительных (радость, удовольствие) или отрицательных (страх, ненависть) эмоциях.

Активность, т.е. склонность к деятельности, способной производить общественно значимые преобразования. Активность бывает низкой и высокой.

Свойство первичности и вторичности, они показывают, насколько долго люди способны ощущать, переживать то или иное психологическое состояние.

С первичными свойствами характера люди быстро ориентируются в новой обстановке, легко могут поменять вид деятельности, хорошо адаптируются и не склонны к авантюрам. В то же время они не способны к длительной и рутинной работе, не уверены в себе. Люди, со вторичными чертами характера терпеливы, стабильны, верны принципам и привычкам. Также они не подвержены чужому влиянию, работоспособны, уверены в себе, но с трудом приспосабливаются к новому.

Кроме того, личность человека характеризуется пятью основными потенциалами, которые задают направленность процессу развития или по-другому личностными потенциалами:

. Познавательный потенциал. Он определяется объемом и качеством  
информации. Включает в себя психологические качества, которые  
обеспечивают продуктивность познавательной деятельности человека;

. Морально-нравственный потенциал. Он обуславливается  
приобретенными нравственно-этическими нормами, жизненными целями,  
устремлениями;

.Творческий потенциал. Он определяется умением, навыком, способностью к действию, а также мерой их реализации в определенной сфере деятельности или общении:

.Коммуникативный потенциал. Он зависит от общительности, характера и прочности контактов, устанавливаемых ею с другими людьми;

. Эстетический потенциал. Он обуславливается уровнем содержания и  
интенсивность её потребностей в прекрасном, а также тем, как она их  
удовлетворяет.

Из вышесказанного можно сделать следующий вывод: личность определяется: во-первых; тем, что она знает, во-вторых; тем, что она ценит, в - третьих; что и как она создает, в - четвертых; с кем она общается и в пятых; каковы её эстетические потребности и как она их удовлетворяет.

Таким образом, личность - это конкретный человек, взятый в системе его устойчивых социально обусловленных психологических характеристик, которые проявляются в общественных связях и отношениях, определяют его нравственные поступки и имеют существенное значение для него самого и окружающих.

При рассмотрении структуры личности в нее обычно включают способности, темперамент, характер, мотивацию и социальные установки.

Способности - это индивидуально устойчивые свойства человека, определяющие его успехи в различных видах деятельности. Темперамент - это динамическая характеристика психических процессов человека. Характер содержит качества, определяющие отношение человека к другим людям. Мотивация - это совокупность побуждений к деятельности, а социальные установки - это убеждения людей.

Кроме этого, некоторые авторы включают в структуру личности такие понятия, как воля и эмоции. Дело в том, что в структуре психических явлений принято выделять психические процессы, психические состояния и психические свойства. В свою очередь, психические процессы подразделяются на познавательные, волевые и эмоциональные. Таким образом, воля и эмоции имеют все основания для того, чтобы быть рассмотренными в рамках психических процессов как самостоятельные явления.

Однако у авторов, рассматривающих данные явления в рамках структуры личности, также есть для этого основания. Например, чувства - один из видов эмоций, - чаще всего имеют социальную направленность, а волевые качества присутствуют в регуляции поведения человека как члена общества. Все это, с одной стороны, еще раз говорит о сложности рассматриваемой нами проблемы, а с другой - об определенных разногласиях в отношении некоторых аспектов проблемы личности. Причем наибольшие разногласия вызывают проблемы иерархии структуры человеческой организации, а также соотношение биологического и социального в личности.

Понятия «личность» и «индивидуальность», с точки зрения отечественной психологии, не совпадают. Более того, в отечественной психологической науке существует достаточно много разногласий по поводу соотношения данных понятий шире. С одной точки зрения (которая чаще всего представлена в работах представителей Санкт-Петербургской психологической школы), индивидуальность объединяет в себе те биологические и социальные особенности человека, которые делают его непохожим на других людей, т.е. понятие «личность». С другой точки зрения (которую можно чаще всего встретить у представителей Московской психологической школы), понятие «индивидуальность» рассматривается как самое узкое в структуре человеческой организации, объединяющее лишь относительно небольшую группу качеств. Общим в данных подходах является то, что понятие «личность» включает в себя, прежде всего качества человека, проявляющиеся на социальном уровне в ходе формирования социальных отношений и связей человека.

Вместе с тем существует целый ряд психологических концепций, в которых личность не рассматривается как субъект системы общественных отношений, а представляется как целостное интегративное образование, включающее в себя все особенности человека, в том числе биологические, психические и социальные. Поэтому считается, что с помощью специальных личностных опросников можно описать человека в целом. Такое расхождение во мнениях вызвано различием в подходах к рассмотрению соотношения биологического и социального в структуре личности человека.

Проблема соотношения биологического и социального в личности человека - одна из центральных проблем современной психологии. В процессе становления и развития психологической науки были рассмотрены практически все возможные связи между понятиями «психическое», «социальное» и «биологическое». Психическое развитие трактовалось и как полностью спонтанный процесс, независимый ни от биологического, ни от социального, и как производимый только от биологического или только от социального развития либо как результат их параллельного действия на индивида и т.п. Таким образом, можно выделить несколько групп концепций, по-разному рассматривающих соотношение социального, психического и биологического.

В группе концепций, в которых доказывается спонтанность психического развития, психическое рассматривается как явление, полностью подчиненное своим внутренним законам, никак не связанным ни с биологическим, ни с социальным. В лучшем случае человеческому организму в рамках данных концепций отводится роль некоего «вместилища» психической деятельности. Чаще всего мы сталкиваемся с данной позицией у авторов, которые доказывают божественное происхождение психических явлений.

В биологизаторских концепциях психическое рассматривается как линейная функция развития организма, как нечто, однозначно следующее за этим развитием. С позиции данных концепций все особенности психических процессов, состояний и свойств человека определяются особенностями биологической структуры, а их развитие подчинено исключительно биологическим законам. При этом нередко используются законы, открытые при изучении животных, которые не учитывают специфику развития человеческого организма. Часто в этих концепциях для объяснения психического развития привлекается основной биогенетический закон -закон рекапитуляции, согласно которому в развитии индивида принадлежит.

Существует целый ряд социологизаторских концепций, которые тоже исходят из идеи рекапитуляции, но только здесь она представляется несколько иначе. В рамках данных концепций утверждается, что психическое развитие индивида в конспективной форме воспроизводит основные ступени процесса исторического развития общества, прежде всего развития его духовной жизни, культуры.

Никто не будет оспаривать тот факт, что человек рождается как представитель определенного биологического вида. В то же время человек после рождения оказывается в определенном социальном окружении и поэтому развивается не только как биологический объект, но и как представитель конкретного общества.

Конечно же, эти две тенденции находят свое отражение в закономерности развития человека. Более того, эти две тенденции находятся в постоянном взаимодействии и хля психологии важно выяснить характер их взаимосвязи.

Результаты многочисленных исследований закономерностей психического развития человека позволяют говорить о том, что исходной предпосылкой психического развития индивида является его биологическое развитие. Индивид рождается с определенным набором биологических свойств и физиологических механизмов, которые и выступают в роли основы его психического развития. Но эти предпосылки реализуются лишь тогда, когда человек находится в условиях человеческого общества.

В 60-е гг. XX в. на повестку дня встал вопрос о структурировании многочисленных личностных качеств. С середины 1960-х гг. начали предприниматься попытки выяснить общую структуру личности. Очень характерен в этом направлении подход К.К.Платонова, понимавшего под личностью некую биосоциальную иерархическую структуру. Ученый выделял в ней следующие подструктуры: направленность; опыт (знания, умения, навыки); индивидуальные особенности различных форм отражения (ощущения, восприятия, памяти, мышления) и, наконец, объединенные свойства темперамента.

Следует отметить, что подход К.К.Платонова подвергался определенной критике со стороны отечественных ученых, и прежде всего представителей московской психологической школы. Это было вызвано тем, что общая структура личности интерпретировалась как некая совокупность ее биологических и социально-обусловленных особенностей. В результате едва ли не главной в психологии личности становилась проблема соотношения социального и биологического в личности. В противовес мнению К.К.Платонова высказывалась идея о том, что биологическое, входя в личность человека, становится социальным.

К концу 1970-х гг., кроме ориентации на структурный подход к проблеме личности, стала развиваться концепция системного подхода. В этой связи особый интерес представляют идеи А.Н.Леонтьева.

Личность, по его мнению - это психологическое образование особого типа, порождаемое жизнью человека в обществе. Соподчинение различных деятельностей создает основание личности, формирование которой происходит в процессе социального развития (онтогенеза). К понятию «личность» Леонтьев не относил генотипически обусловленные особенности человека - физическую конституцию, тип нервной системы, темперамент, биологические потребности, эффективность, природные задатки, а также прижизненно приобретенные знания, умения и навыки, в том числе профессиональные. Перечисленные выше категории, по его мнению, составляют индивидные свойства человека. Понятие «индивид», по Леонтьеву, отражает, во-первых, целостность и неделимость конкретного человека как отдельной особи данного биологического вида и, во-вторых, особенности конкретного представителя вида, отличающие его от других представителей этого вида.

Сформулированный Леонтьевым подход к пониманию проблемы личности нашел свое дальнейшее развитие в работах отечественных психологов - представителей московской школы, в том числе А.В.Петровского. В учебнике «Общая психология», подготовленном под его редакцией, дается следующее определение личности: «Личностью в психологии обозначается системное социальное качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и характеризующее уровень и качество представленности общественных отношений в индивиде».

Что же такое личность как особое социальное качество индивида?

Прежде всего, следует исходить из того, что понятия «индивид» и «личность» не тождественны. Личность - это особое качество, которое приобретается индивидом в обществе в процессе вступления его в общественные по своей природе отношения. Потому очень часто в отечественной психологии личность рассматривается как «сверхчувственное» качество, хотя носителем этого качества является вполне чувственный, телесный индивид со всеми его врожденными и приобретенными свойствами.

Рассматривая далее точку зрения представителей московской психологической школы на проблему личности, следует отметить, что в понятие личность в большинстве случаев авторами включаются определенные свойства, принадлежащие индивиду, причем имеются в виду и те свойства, которые определяют своеобразие индивида, его индивидуальность. Однако понятия «индивид», «личность» и «индивидуальность» не тождественны по содержанию, - каждое из них раскрывает специфический аспект индивидуального бытия человека. Личность может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, опосредованных содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности каждого из участников.

Представление о проблеме, сформировавшееся в рамках Санкт-Петербургской психологической школы, наиболее ярко представлено в работах Б.П.Ананьева. Первой отличительной чертой подхода Ананьева к рассмотрению проблемы психологии личности является то, что в отличие от представителей московской психологической школы, рассматривающих три уровня организации человека «индивид - личность - индивидуальность», он выделяет следующие уровни: «индивид - субъект деятельности - личность - индивидуальность». В этом заключается основное различие в подходах, которое в значительной степени связано с различными взглядами на соотношение биологического и социального и их влияние на процесс психического развития человека.

По мнению Ананьева, личность - это общественный индивид, объект и субъект исторического процесса. Поэтому в характеристиках личности наиболее полно раскрывается общественная сущность человека, т.е. свойство быть личностью присуще человеку не как биологическому существу, а как социальному. При этом под социальным существом понимается человек конкретной общественно-исторической эпохи в совокупности его существенных отношений. Следовательно, санкт-петербургская психологическая школа, как и московская, в понятие «личность» включает социальные характеристики человека. В этом заключается единство позиций в отечественной психологии в отношении проблемы личности человека. Различие взглядов между данными школами обнаруживается при рассмотрении структуры личности.

По мнению Ананьева, далеко не все психофизические функции, психические процессы и состояния входят в структуру личности. Из множества социальных ролей, установок, ценностных ориентации лишь некоторые входят в структуру личности. Вместе с тем в эту структуру могут войти и некоторые свойства индивида, многократно опосредованные социальными свойствами личности, но сами относящиеся к характеристикам организма человека (например, подвижность или инертность нервной системы). Следовательно, как полагает Ананьев, структура личности включает структуру индивида в виде наиболее общих и актуальных для жизни и поведения комплексов органических свойств.

Таким образом, основное различие между представителями двух ведущих отечественных психологических школ заключается в расхождении по вопросу об участии биологических детерминант в формировании личности. Ананьев подчеркивает, что ему достаточно близка позиция К.Платонова, выделившего в структуре личности четыре подструктуры:

. биологически обусловленные особенности личности;

. особенности ее отдельных психических процессов:

. уровень ее подготовленности (опыта личности);

. социально-обусловленные качества личности.

При этом Ананьев полагает, что все четыре основные стороны личности тесно связаны друг с другом. Однако доминирующее влияние всегда остается за социальной стороной личности - ее мировоззрением и направленностью, потребностями и интересами, идеалами и стремлениями, моральными и эстетическими качествами.

Позднее известный отечественный психолог Б.Ф.Ломов, исследуя проблемы формирования личности, попытался вскрыть всю сложность и неоднозначность соотношения социального и биологического в личности. Его взгляды на эту проблему сводились к следующим основным положениям. Во-первых, исследуя развитие индивида, нельзя ограничиваться только анализом отдельных психических функций и состояний. Все психические функции должны рассматриваться в контексте формирования и развития личности. В этой связи проблем соотношения биологического и социального выступает преимущественно как проблема соотношения организма и личности.

Во-вторых, следует иметь в виду, что одно из этих понятий сформировалось в рамках биологических наук, а другое - в рамках социальных наук. Однако и то и другое одновременно относится к человеку и как к представителю вида Homo sapiens, и как к члену общества. Вместе с тем в каждом их этих понятий отражены разные системы свойств человека: в понятии организм - структура человеческого индивида как биологической системы, а в понятии личность - включенность человека в жизнь общества.

В третьих, как уже неоднократно отмечалось, исследуя формирование и развитие личности, отечественная психология исходит из того, что личность - это социальное качество индивида, в котором предстает человек как член человеческого общества. Вне общества это качество индивида не существует, а потому вне анализа отношений «индивид - общество» оно не может быть понято. Объективным же основанием личностных свойств индивида является система общественных отношений, в которой он живет и развивается.

В-четвертых, формирование и развитие личности необходимо рассматривать как усвоение ею социальных программ, сложившихся в данном обществе на данной исторической ступени. При этом нужно иметь в виду, что этот процесс направляется обществом при помощи специальных социальных институтов, в первую очередь системы воспитания и образования.

Исходя из этого, можно сделать следующий вывод: факторы, определяющие характер развития индивида, имеют системный характер и отличаются высокой динамичностью, т.е. на каждом этапе развития они играют различную роль. При этом они содержат как социальные, так и биологические детерминанты. Попытка представить эти детерминанты как сумму двух параллельных или взаимосвязанных рядов, определяющих характер психического развития индивида, - это весьма грубое упрощение, которое в значительной степени искажает суть дела. Вряд ли существует какой-либо универсальный принцип организации взаимосвязи психического и биологического. Эти связи многоплановы и многогранны. Биологическое может выступать по отношению к психическому как его некий механизм, как предпосылка развития психического, как содержание психического отражения, как фактор, влияющий на психические явления, как причина отдельных актов поведения, как условие возникновения психических явлений и т.д. Еще более многообразны и многоплановы связи психического и социального.

Существуют самые разнообразные подходы к классификации теорий и концепций личности. Причем с этими различиями мы можем столкнуться не, только в научных работах, но и в учебных пособиях. Так. Р.С.Немов насчитывает, по крайней мере, 48 теорий личности, каждая из которых может быть оценена до пяти параметрам, являющимся основанием для классификации.

По способу объяснения поведения все существующие теории личности можно разделить на психодинамические, социодинамические и интеракционистские.

К психодинамическим относятся теории, описывающие личность и объясняющие поведение человека исходя из его психологических или внутренних характеристик.

Следующим основанием для разделения теорий на типы является способ получения данных о личности. С этой точки зрения все теории можно разделить на экспериментальные и неэкспериментальные. К экспериментальным теориям личности относят теории, построенные на анализе и обобщении собранных опытным путем данных. В свою очередь к неэкспериментальным относят теории, авторы которых опираются на жизненные впечатления, наблюдения и опыт и делают теоретические обобщения, не обращаясь к эксперименту.

Другим основанием для классификации теории является точка зрения авторов на личность как структурное или динамическое образование. К числу структурных относят теории, для которых главной проблемой является выяснение структуры личности и системы понятий, с помощью которых она должна описываться. Динамическими называют теории, основная тема которых - преобразование, изменение в развитии личности, т.е. ее динамика.

Еще одним основанием для классификации теорий личности является то, на что в них обращено преимущественное внимание, внутренние свойства, черты и качества личности или ее внешние проявления, например поведение и поступки. Так, можно выделить теории черт. Согласно положениям данной группы теорий, все люди отличаются друг от друга по набору и степени развитости у них отдельных, независимых черт, а описание личности можно получить на основе текстологического или другого способа выявления и описания личностных черт, например на основе обобщения жизненных наблюдений разных людей за данным человеком.

Второй способ оценки черт личности предполагает объединение всех людей в типологические группы. В этом случае люди, входящие в одну типологическую группу, будут обладать близкими психологическими характеристиками, а следовательно, они очень похожи друг на друга своим - поведением. Однако свойственные для той или иной типологической группы психологические характеристики, в свою очередь, делают ее непохожей на другие типологические группы.

Среди психологических дисциплин, объектом изучения которых является личность, психология управления является самостоятельным разделом психологии. Ее называют «междисциплинарной» отраслью науки. Психология управления пересекается с различными областями психологии. Так, например, общая психология так же, как и психология управления, изучает мотивацию, личность, волю, эмоции и чувства, стрессы и т.п.

Но, а отличие от общей психологии, в которой основной проблемой является проблема личности, в психологии управления она рассматривается в прикладном аспекте: как субъект и объект управления.

Психология управления как наука продуцирует психологические знания, применяемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива.

Управление является древнейшей областью человеческих отношений. Только благодаря управлению люди могли развиваться и создавать материальные блага и социальные ценности. В.А.Розанова дает следующие основные понятия психологии управления: «Управление - совокупность системы скоординированных мероприятий, направленных на достижение значимых целей организации». «Психология управления: ее синонимами являются понятия «менеджмент», «организационная психология», «психология организаций».

Она считается, что психология управления - это часть комплексной науки управления. Целью психологии управления является разработка путей повышения эффективности и качества жизнедеятельности организационных систем. Деятельность руководителей, реализуемая в выполнении основных управленческих функций - предмет психологии управления. Разработка психологических аспектов деятельности человека, группы и организации в целом составляет содержание психологии управления; Источники психологии управления: практика управления; развитие психологической науки; развитие социологии организаций.

Сегодня как никогда возросла важность человеческого фактора. Чем сложнее управление, тем больше растут требования к интеллекту человека и другим его психическим процессам, начиная от восприятия и внимания и заканчивая высокой ответственностью за подчиненных, окружающих его людей.

Таким образом, учет личностных, социально-педагогических, психофизиологических, мотивационных особенностей людей, т.е. разумное использование человеческого фактора, может привести к значительному экономическому эффекту.

По определению В.А.Розановой «Психология профессиональной деятельности - это совокупность теоретических и экспериментальных - исследований, выявляющих на основе общих законов существования и развития психической реальности и методов психологического познания специфические психологические закономерности этой деятельности, ее психологическое обеспечение».

Таким образом, психология государственной службы - это с одной стороны, часть общей психологии, с другой - часть комплексной науки управления, круг проблем ее, как определила Храмова, очень широк:

) «психологический анализ деятельности госслужбы (муниципальной службы) в целом и конкретных ее представителей (содержания, структуры деятельности, требования к личности работника, профессионально важных качеств, профессионализма управленческого труда);

) психологические особенности объекта госслужбы (социальных групп, личностей, выполняющих различные социальные роли, межличностные отношения в них, межгрупповые отношения);

) психология делового и межличностного общения, специфика его сторон, способы профилактики и управления конфликтными ситуациями, психологические характеристики стилей общения и руководства);

) психология власти и лидерства, авторитет госслужбы и госслужащих психологические типы лидеров в условиях госслужбы;

) психология управленческих воздействий (сущность, методы, механизмы, способы преодоления психологических барьеров, психотехники);

) психология принятия управленческих решений и организация их исполнения;

) психодиагностика при отборе кадров госслужбы, их аттестации, расстановке;

) психология деловой карьеры госслужащего».

Новая стратегическая концепция управления персоналом строится на бедующих принципах:

социальные инновации также важны, как психологические;

скоординированная активность сотрудников возникает на основе взаимопонимания;

общие проблемы решаются совместными усилиями сотрудников;

кооперативный стиль работы должен преобладать;

полное доверие работнику и предоставление ему максимальной самостоятельности;

всемерное усиление и развитие мотивации работников.

Раздел 2. Разработка личностного профиля современного (реального) муниципального служащего (на примере МО «Момский район»)

Муниципальный служащий - это полностью сложившаяся личность, обладающаяся своими индивидуальными чертами. Он входит в некоторое количество других социальных групп и обучен конкретным щюфессиональным навыкам.

Для определения психологических аспектов личности муниципального служащего следует, прежде всего, раскрыть уровни управления муниципального образования, дать определение понятиям «муниципальная служба», «муниципальная должность», остановиться на правовом регулировании муниципальной службы.

Согласно Конституции Российской Федерации (ст. 130) местное самоуправление в Российской Федерации осуществляется гражданами как путем различных форм прямого волеизъявлении, так и через органы честного самоуправления.

Муниципальная служба - это, во-первых, служба, призванная содействовать реализации полномочий органов местного самоуправления; во-вторых, это организационная форма деятельности, направленная на формирование штатов органов местного самоуправления и правовое регулирование работы муниципальных служащих; в-третьих, деятельность муниципальных служащих, содержанием которой является практическая реализация задач и полномочий местного самоуправления.

Таким образом, муниципальная служба - это профессиональная деятельность по обеспечению реализации полномочий органов и должностных лиц местного самоуправления, осуществляемая на постоянной основе на муниципальных должностях, не являющихся выборными, в органах местного самоуправления, образуемых в соответствии с уставами муниципальных образований, финансируемых из средств местного бюджета и наделенных полномочиями по решению вопросов местного значения.

Правовое регулирование муниципальной службы осуществляется нормами:

. Федерального закона;

. Законов субъектов Российской Федерации;

. Уставом муниципальных образований.

Законодательными основами муниципальной службы являются:

. Конституция Российской Федерации. Согласно ст.4 Федерального закона «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» муниципальная служба должна осуществляться в соответствии с Конституцией РФ. В своей деятельности муниципальные служащие обязаны соблюдать Конституцию РФ, обеспечивать реализацию прав и свобод, закрепленных Конституцией РФ.

Нормы Конституции определяют общий статус местного самоуправления в Российской Федерации и условно их можно разделить на три группы:

Первая - нормы, определяющие политико-правовой статус местного самоуправления (ст.12, ч.2 ст.15).

Вторая - нормы, закрепляющие основные права граждан в сфере местного самоуправления (ст. 18, ч.2 ст.24, ст.ст. 32, 34,46).

Третья - нормы, устанавливающие принципы организации и основы правового статуса органов местного самоуправления (ст. 130 - 133 гл.8). В ней сформулированы важнейшие принципы организации местного самоуправления и требования к местному самоуправлению.

. Федеральные законы. Прежде всего, это Федеральный закон от 6

октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», который в соответствии с Конституцией Российской Федерации устанавливает общие правовые, территориальные, организационные и экономические принципы организации

местного самоуправления в Российской Федерации, определяет гарантии его осуществления.

Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» (с изменениями от 13 апреля 1999 г., 19 апреля, 25 июля 2002 г.) устанавливает общие принципы организации муниципальной службы и основы правового положения муниципальных служащих в Российской Федерации.

. Законодательство субъектов Российской Федерации. Законодательное регулирование вопросов муниципальной службы осуществляется субъектами Российской Федерации в соответствии с конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

Законодательство субъектов Российской Федерации о муниципальной службе строится на основе:

Конституций республик в составе Российской Федерации;

уставов иных субъектов Российской Федерации;

законов субъектов Российской Федерации.

Закон Республики Саха (Якутия) от 30 ноября 2004 г. № 349-Ш «О местном самоуправлении в Республике Саха (Якутия)» в соответствии с Конституцией (Основным законом) Республики Саха (Якутия) регулирует вопросы местного самоуправления в Республике Саха (Якутия), права, обязанности и ответственность органов государственной власти Республики Саха (Якутия) и должностных лиц органов государственной власти Республики Саха (Якутия) в области местного самоуправления, а также права, обязанности и ответственность органов местного самоуправления и должностных лиц органов местного самоуправления в Республике Саха Якутия).

Закон Республики Саха (Якутия) от 10 июля 2003 г. № 83-Ш «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Саха (Якутия) «О муниципальной службе в Республике Саха (Якутия)» определяет порядок организации, управления и прохождения муниципальной службы в Республике Саха (Якутия).

Закон республики Саха (Якутия) от 30 ноября 2004 г. № 343-Ш «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Саха (Якутия) «О разграничении предметов ведения и полномочий, объектов муниципальной собственности между муниципальными образованиями в Республике Саха Якутия) и Закон Республики Саха (Якутия) от 30 ноября 2004 г. № 345-Ш «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Саха (Якутия) «О порядке наделения органов местного самоуправления в Республике Саха Якутия) отдельными государственными полномочиями» вступают в силу с 1 января 2006 г.

Закон Республики Саха (Якутия) от 10 июля 2003г. № 94-Ш «О периодах службы (работы), учитываемых при исчислении стажа государственной службы государственных служащих Республики Саха (Якутия) и муниципальной службы муниципальных служащих в Республике Саха (Якутия)» в соответствии с федеральными законами «Об основах государственной службы в Российской Федерации», «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», иными законами Республики Саха (Якутия), нормативными правовыми актами устанавливает периоды службы (работы), включаемые в стаж работы государственной службы государственных служащих Республики Саха (Якутия) и муниципальной службы муниципальных служащих в Республике Саха (Якутия), определяет порядок исчисления стажа государственной и муниципальной службы, а также регулирует отношения, возникающие в связи с исчислением стажа государственной службы государственных служащих Республики Саха (Якутия) и муниципальной службы муниципальных служащих в Республике Саха (Якутия).

. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, к которым относятся:

решения, принимаемые непосредственно гражданами на местном референдуме, собрании (сходе);

решения представительных органов местного самоуправления;

решения исполнительных органов местного самоуправления;

решения выборных должностных лиц местного самоуправления. Важнейшим условием успешного управления, одним из существенных

критериев управленческой эффективности является личность самого муниципального служащего. Какими чертами должен обладать современный муниципальный служащий? Американский психолог М.Шоу предложил следующую классификацию личностных качеств менеджера. По его мнению, личность руководителя можно «разложить» на три группы характеристик:

а) биографические характеристики;

б) способности (в том числе управленческие);

в) черты личности (личностные качества).

Известный специалист в области психологии управления РЛ. Кричевский дополнил эту классификацию еще одной группой - менеджерскими характеристиками. Рассмотрим каждую из перечисленных групп:

)Социально-биографические характеристики личности руководителя включают в себя:

возраст;

пол;

социальный статус;

образование.

)Под способностями, в общем смысле этого слова, в психологии понимаются некоторые свойства и качества личности, позволяющие успешно осуществлять определенные виды деятельности.

Способности можно подразделить на общие (например, интеллектуальные) и специфические (профессиональные). Среди специальных способностей, необходимых эффективному менеджеру, М.Шоу выделяет следующие:

. специальные умения и знания;

. компетентность;

. информированность.

) Из множества личностных качеств, черт личности, влияющих на эффективность управления, наиболее существенными являются:

. доминантность;

. уверенность в себе;

. эмоциональная уравновешенность;

. стрессоустойчивость;

. креативность;

. стремление к достижениям;

. предприимчивость;

. ответственность;

. надежность;

. независимость;

. общительность.

Доминантность (влияние).

Муниципальному служащему, безусловно, необходимо обладать этой чертой. М.Вудкок и Д.Фрэнсис в книге «Раскрепощенный менеджер» выделили следующие характеристики менеджера, умеющего влиять на людей: он ясно излагает свои мысли, уверен в себе, устанавливает хорошее взаимопонимание, награждает требуемое поведение, дает четкие указания, стремится быть настойчивым, прислушивается к другим.

Уверенность в себе.

Уверенный в себе руководитель обеспечивает определенный психологический комфорт и повышает мотивацию к работе фактом уверенности в себе.

Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость.

Это родственные, близкие друг другу личностные черты руководителя. Они, безусловно, могут вырабатываться и развиваться, но только в случае, если это делается целенаправленно.

Что касается первой из них, то исследователи в области психологии управления обращают внимание на два важных обстоятельства.

Во-первых, на необходимость контролировать свои эмоции. Неконтролируемые эмоции (даже положительные) неблагоприятно влияют на психологический климат в коллективе. Поэтому к руководителю предъявляется обязательное требование: поддерживать со всеми сотрудниками ровные, уважительные деловые отношения, независимо от личных симпатий и антипатий.

Во-вторых, руководитель - это такой же человек, как и все другие: он может предаваться раздражению, негодованию, унынию и т.д. Постоянное подавление негативных эмоций, их сдерживание в рабочей обстановке может обернуться рядом неприятных последствий - неврозами, психическими заболеваниями и т.д. Поэтому руководителю исключительно важно найти средства эмоционально-психологической разгрузки, например, занятия спортом.

Прежде чем говорить о стрессоустойчивости, выясним отличие двух понятий - «стресс» и «дистресс».

Стресс - это напряжение (физическое, физиологическое и эмоционально-психологическое), активизирующее усилие человека на достижение целей.

Дистресс - это перенапряжение, снижающее жизненную активность, дезорганизующее человека.

Стресс необходим, он «связан с любой деятельностью, избежать его может лишь тот, кто ничего не делает» (Г.Селье). Что касается дистресса, то значительная часть причин, по которым он происходит, связана с профессиональной деятельностью.

Немецкие психологи В.Зигерт и Л.Ланг называют следующие причины, вызывающие дистресс у менеджеров:

а) страх не справиться с работой;

б) страх допустить ошибку;

в) страх быть обойденным другими;

г) страх потерять работу;

д) страх потерять собственное «Я».

Креативность.

Это способность человека к творческому решению задач, очень важная черта личности, особенно существенная для инновационной деятельности. Применительно к управленческой деятельности креативность может рассматриваться с точки зрения способности руководителя видеть элементы новизны, творчества в деятельности подчиненных и поддерживать их.

М.Вудкок и Д.Фрэнсис считают, что существуют некоторые препятствия, мешающие человеку проявлять творческий подход к делу. Это:

а) слабое стремление к новому;

б) недостаточное использование возможностей;

в) излишняя напряженность;

г) излишняя серьезность;

д) плохая методология.

Стремление к достижениям и предприимчивость.

Без этих качеств невозможно представить себе эффективного руководителя. В стремлении человека к достижениям отражается одна из Фундаментальных потребностей - потребность в самореализации, в достижении целей.

Исследования показывают, что менеджеры, обладающие этими чертами, имеют ряд особенностей. Во-первых, они предпочитают ситуации, в которых можно брать на себя ответственность в решении проблемы. Во-вторых, они не склонны подвергать себя слишком большому риску и ставят перед собой умеренные цели, стараясь, чтобы риск был в значительной степени предсказуем и просчитан.

В третьих, люди, стремящиеся к достижениям, всегда заинтересованы в наличии обратной связи - информации о том, насколько успешно они справляются с заданием.

Ответственность и надежность.

В современном менеджменте эти качества личности являются своеобразной «визитной карточкой» и фирмы, и самого руководителя. По Т.Питерсу, Р.Уотермену «будущее за теми компаниями и руководителями, девиз которых - отличное качество, надежность исполнения и верность в отношениях с клиентами».

Независимость.

Важной личностной чертой руководителя является независимость. Независимость - это готовность руководителя самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них. Конечное решение руководитель должен принимать сам. Чем более независимым является руководитель, чем самостоятельнее он себя ведет, тем ценнее и полезнее для него прислушиваться к мнению коллег, если в них содержится рациональное зерно.

Общительность (коммуникабельность).

По данным некоторых исследователей, менеджер затрачивает на общение более трех четвертей своего рабочего времени.

. Без общительности, коммуникабельности невозможно такое основополагающее качество, как умение строить отношения с людьми.

. Коммуникабельность - качество не врожденное, его можно развивать. Развитие коммуникативных навыков - важнейшая часть самосовершенствования и саморазвития менеджера.

Итак, нами рассмотрены основные характеристики, имеющие отношение к личности руководителя. Человек не рождается с набором перечисленных выше качеств, все они являются сочетанием полученных от природы особенностей и социально-исторических условий его жизни.

От того, насколько человек правильно выберет профессию, которая соответствовала бы его способностям, интеллектуальному уровню, личностным особенностям и интересам, зависит очень многое.

Рабочее место характеризуется определенными требованиями и разными конфликтными ситуациями, здесь слишком часты затруднительные положения, в которые работник попадает из-за отрицательных черт характера своего, руководителя или подчиненного. Важно знать разные недостатки, которые могут доставлять неприятности представителям каждого типа. В каждом из типологических профилей есть немало сильных и положительных сторон. И чем большую их часть человек сможет полезно использовать, не забывая и о недостатках, тем спокойнее и эффективнее он будет взаимодействовать с организационным окружением.

Для оказания практической помощи руководителям в самопознании, в раскрытии личностных качеств с целью корректировки нежелательных черт, существует множество методов психологической диагностики.

Психологическая диагностика сегодня - одна из основных форм изучения личности. Методики изучения психологических особенностей личности прочно вошли в нашу жизнь. В настоящее время мы имеем очень много профессиональных отечественных и адаптированных зарубежных методик, позволяющих достаточно квалифицированно изучать мир психических состояний человека, прогнозировать его поведение в различных ситуациях.

Муниципальные должности муниципальной службы - это должность, замещаемая путем заключения трудового договора в органе местного самоуправления, образуемом в соответствии с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного органа и ответственностью за исполнение этих обязанностей.

Муниципальные должности муниципальной службы устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с реестром муниципальных должностей муниципальной службы. Реестр - это единый унифицированный перечень муниципальных должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации. Реестр включает в себя наименование должностей категорий «А», «Б», «В», которые классифицируются по следующим группам:

· высшие должности муниципальной службы;

· главные должности муниципальной службы;

· ведущие должности муниципальной службы;

· старшие должности муниципальной службы;

· младшие должности муниципальной службы.

Категория «А» - это выборные муниципальные должности, устанавливаемые уставом муниципального образования для непосредственного исполнения полномочий органов местного самоуправления.

Категория «Б» - это должности, учреждаемые для обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающие муниципальные должности категории «А».

Категория «В» - должности, учреждаемые органами местного юуправления для обеспечения полномочий органов местного самоуправления.

Соответственно, вышеперечисленные категории муниципальных должностей муниципальной службы занимают определенные уровни управления муниципального образования в системе местного самоуправления.

Уровни управления муниципального образования.

Муниципальные образования имеют такой объем управленческой работы, что им необходимо четко определить корпус руководителей. Для дифференциации и координации управленческой работы созданы уровни управления. Традиционно выделяются три уровня управления. Эти уровни управления рассматриваются с точки зрения функции, выполняемой руководителем организации. При таком разделении труда вышестоящий руководитель координирует работу нижестоящих руководителей и при этом название должности, которую занимает тот или иной руководитель, дает возможность определить, на каком уровне находится этот руководитель.

На институциональном уровне или управлении высшего звена разрабатываются стратегические планы и цели, это самый малочисленный уровень по сравнению с другими. Руководители высшего звена управления являются лицами, ответственными за принятие важнейших организационных решений. Сильные руководители высшего звена накладывают отпечаток своей личности на весь облик организации. Работа их напряженная и интенсивная, они заняты поиском новой информации и характеризуется тем, что не имеет четких границ и завершения. Поэтому руководитель высшего звена не может быть уверен в том, что успешно завершил работу.

Основным содержанием деятельности руководителя высшего уровня управления является предвидение будущих результатов, постановка стратегически целей, организация стратегического планирования, прогнозирование работы организации. Полное владение информацией о задачах, средствах их решения, а также реализация власти и полномочий в соответствии с имеющимся статусом. На этом уровне в полной мере проявляются лидерские качества руководителя.

На управленческом уровне или уровне среднего звена руководители в основном заняты управлением и координацией внутри организации, согласовывают разнообразные формы деятельности и усилия различных подразделений организации, осуществляют контроль за работой руководителей низового звена. Они подчинены руководителям высшего звена управления, принимают участие в принятии решений, готовят информацию для решений, принимаемых руководителями высшего звена. В основном руководители среднего звена являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев.

Главным содержанием деятельности руководителя среднего звена - это знание полной информации о задачах своего уровня. Руководство и ответственность за деятельность технического уровня управления. Несет ответственность за сплоченность групп, групповое единство, групповое мотивирование, принятие всеми членами групп организационных целей, формирование ценностно-ориентационного единства. Мотивирование работников, участие в выполнении всех функций управления и борьба с конфликтами. На этом уровне проявляются не только лидерские качества, но и умение поддерживать разумный баланс власти.

На техническом уровне или уровне низового звена руководители в основном занимаются ежедневными операциями и действиями, необходимыми для обеспечения эффективной работы организации. Руководители низового уровня выполняют очень напряженную работу с большим наличием самых разнообразных действий. Она характеризуется частыми перерывами, им приходится переходить от одной задачи к другой. Больше половины рабочего времени руководители низового уровня проводят в общении.

Содержанием низового уровня управления является оперативное управление функционированием организации. Осуществление индивидуального мотивирования каждого работника. Постоянное общение с членами группы. Организация и контроль за выполнением и деятельностью исполнителей. Решение текущих задач управления, разрешение деловых и межличностных конфликтов, а также осуществление обратной связи с персоналом. Руководитель этого звена должен быть не только лидером, но и знать закономерности человеческого поведения.

Таким образом, основной задачей руководителя любого уровня является постоянное руководство людьми в процессе труда, установление четких и ясных целей для исполнителей и правильное соизмерение задачи и способностей исполнителей.

Целью управления людьми является вовлечение их в общий деловой процесс.

Руководитель любого уровня управления должен понимать общие характеристики управления организации, его задача добиться эффективности и производительности труда, он должен иметь комплексный взгляд на вещи и понимать, что в управлении организацией нет единственного «правильного» способа совершения чего-либо.

В настоящей работе мы подробнее остановимся на психологической характеристике руководителя низового уровня муниципальной службы. О профессионализме руководителя муниципальной службы в настоящее время пишут многие исследователи. А такое понятие как «психологические аспекты личности муниципального служащего» с точки зрения управленца технического уровня или низового звена управления раскрыто недостаточно. Муниципальные служащие низового звена - это уровень управленцев муниципальной службы, отвечающие за работу с населением, с людьми разного социального статуса. Их работа отличается напряженностью, разнообразием и ответственностью. От результата их работы зависит оценка деятельности органов муниципального службы в целом, и, поэтому муниципальный служащий технического уровня по своей сути должен быть и лидером, и руководителем, и профессионалом, и мотивированным индивидуумом. Муниципальный служащий должен иметь собственные мотивы, стремиться к своим целям, причем мотивы не должны сводиться только к получению материальных вознаграждений, а включать - безопасность, независимость, жажду внимания, признания, одобрения, поддержки, стремления к власти, оказанию помощи и т.д. То есть, муниципальный служащий на своем уровне иерархии - это руководитель и на своем рабочем месте должен принимать решения.

Таким образом, муниципальный служащий технического уровня управления - это руководитель, менеджер в своей сфере деятельности, прежде всего, в общении и взаимодействии с людьми, умении убеждать и завоевывать доверие поступками, действиями и словом, добиваться согласованности действий очень разных по своим взглядам и характерам людей, т.е. оказывать на них влияние. В этом смысле влияние отличается от власти, потому что «власть основана на формальных полномочиях и выражается в позиции менеджера в организационной структуре, а влияние основано на личном воздействии на людей» и выражается в позиции руководителя (муниципального служащего) в структуре деловых и личных отношений.

Таким образом, муниципальный служащий низового звена должен обладать талантом руководства людьми, который основывается на целом комплексе психологических качеств и свойств.

Отсюда можно выделить несколько общих факторов, непосредственно влияющих на эффективность руководства людьми:

Интеллект. Рассмотрение вопроса об интеллекте или мыслительных способностях руководителей зависит от того, какой уровень иерархии мы будем включать в фокус своего внимания.

Высший уровень руководителей, как правило, обладает выраженным социальным интеллектом. Они активны, общительны, обладают высоким социальным и политическим статусом, имеют множество важных связей и деловых контактов, характеризуются развитой интуицией и умением определять общее направление деятельности организации.

Средний и технический уровень руководства, на который падает основной груз всей работы в любом учреждении, имеет выраженные специальные способности. Они дотошны в работе, ответственны, способны к детальному анализу с большим массивом количественных и качественных данных.

Ценностные ориентации руководителей имеют большое значение. Это ориентации на преданность своему делу. Личность муниципального служащего играет особую роль. Он должен обладать наличием таких личностных черт, как: стремление влиять на развитие событий в своей организации; уверенность в себе (реально данная черта личности проявляется в высшей степени самоуверенности и напористости); эмоциональная уравновешенность (умение сохранить непроницаемость, самоконтроль и спокойствие в сложной, неопределенной стрессовой ситуации); предприимчивость; надежность в деловых контактах (данное качество ценится в условиях России при отсутствии четких юридических норм работы).

Образованность. Фактор, имеющий большой разброс. В некоторых учреждениях есть руководители, у которых образование состоит лишь из знаний, полученных на специальных курсах.

Следует отметить, что в последнее время в России возвращается ценность уровня образованности работника: и руководителя, и исполнителя. Многие учреждения не принимают на работу людей, не имеющих высшего специального образования или имеющие диплом коммерческих ВУЗов.

Опыт. Рассмотрение проблемы имеют два вопроса. Для руководителей высшего звена желателен опыт управления и руководства, а также просто житейский, человеческий опыт.

Для руководителей среднего и низкого звена - требование иметь не менее трех лет опыта практической работы в соответствующей профессиональной сфере.

Возраст. Наблюдается острая «борьба возрастов». В тех учреждениях, руководство которых осуществляется молодыми людьми, негласно провозглашается культ молодого возраста, потому что связано со способностью к инновациям, творчеству, смелостью, гибкостью, умением адаптироваться к новым условиям. Поэтому современная теория менеджмента не может однозначно ответить на вопрос об оптимальном возрасте для начала, расцвета и завершения деловой карьеры руководителя. Но есть общепринятое мнение о бесспорном влиянии этого фактора на эффективность деятельности менеджера - более высокие руководящие посты требуют более зрелого возраста. Некоторые управленческие структуры (армия, госаппарат) четко регламентируют занятие высоких должностей - генералам практически не столь жестко. Но закономерность занятия высоких постов людьми зрелого возраста существует. В Японии, например, средний возраст президентов крупных компаний в обрабатывающей промышленности - 63,5 года, в США - 59 лет (Т.Коно). Вице-президенты несколько моложе - примерно 55,7 года.

Согласно статье 24 Постановления Государственного собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) от 10 июля 2003 г. 3 № 84-Ш «О законе Республики Саха (Якутия) «О внесении изменений и дополнений в закон Республик Саха (Якутия) «О муниципальной службе в Республике Саха (Якутия)» предельный возраст для нахождения о муниципальной должности муниципальной службы - 60 лет и допускается однократное продление срока, но не более, чем на один год, кроме лиц, достигших возраста 65 лет.

Пол. Как в специальной литературе, так и в практике управления распространено мнение о том, что руководитель-мужчина значительнее эффективнее руководителя-женщины, потому что мужчина имеет логическое мышление, а женщина эмоциональна; мужчина больше отдается работе, тогда как у женщины много времени поглощается семейными заботами; мужчина имеет более высокую стрессоустойчивость, а женщина нет. Но это не так, чем выше уровень руководства, тем в большей степени мужчины и женщины «обмениваются» чертами: мужчины-руководители иногда проявляют чувствительность, тонкость, а женщины - сильную волю, жесткость, активность, напористость. Поэтому связывать эффективность руководителя с его половой принадлежностью не стоит.

Здоровье - это важный фактор. В теории менеджмента термин понимается широко: включают в себя не столько физические, сколько психосоциальные критерии. Биологически здоровый организм человека функционирует в оптимальном режиме и адекватно реагирует на изменения в окружающей среде. Для специалиста это основное условие повседневной, эффективной деятельности, так как его рабочий день (14-45 часов) в два раза превышает физиологические нормы, закрепленные в законодательства. Кроме того, его работа связана с высокими эмоциональными нагрузками. Используя эти качества, муниципальный служащий, развивает в себе умение влиять на других.

Муниципальный служащий должен обладать и харизмой.

Харизма (charisma) - в переводе с греческого языка обозначает божественный дар, милость и употребляется в значении «исключительная удачливость, способность воздействовать на окружающих».

Понятие харизма также имеет значение наделения личности сверхъестественной силой, которая возникает в результате героических поступков, умения воздействовать на толпу. Часто харизматические личности появляются в эпоху кризисов, когда массы людей ждут избавителя, как это было, например, очень давно, с Иисусом Христом и совсем недавно - с Борисом Ельциным и Владимиром Путиным. Они являются легитимными силами, поскольку возникают в результате признания снизу.

Харизма дает специалисту возможность эффективнее оказывать свое влияние на подчиненных.

Харизма - это власть, построенная на силе личных качеств и способностей личности:

обмен энергией;

располагающая к доверию внешность;

независимость характера;

хорошие риторические способности;

восприятие восхищения своей личностью;

уверенная манера держаться.

Некоторые люди имеют врожденную способность вызывать положительную реакцию со стороны других людей: они обаятельны. Человек, который не имеет харизмы, не имеет шансов в публичной политике, не сможет успешно руководить организацией, предприятием, коллективом.

Итак, рассмотренная автором тема психологических аспектов личности муниципального служащего позволяет сделать следующие выводы:

. Муниципальный служащий - это полностью сложившаяся личность, обладающая своими индивидуальными чертами.

. Муниципальная служба - это профессиональная деятельность по

обеспечению реализации полномочий органов и должностных лиц местного самоуправления, осуществляемая на постоянной основе на муниципальных должностях, не являющихся выборными, в органах местного самоуправления, образуемых в соответствии с уставами муниципальных образований, финансируемых из средств местного бюджета и наделенных полномочиями по решению вопросов местного значения.

. Муниципальная должность муниципальной службы это должность, замещаемая путем заключения трудового договора в органу местного самоуправления, образуемом в соответствии с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного органа и ответственностью за исполнение этих обязанностей и устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с реестром муниципальных должностей муниципальной службы.

. Реестр - это единый унифицированный перечень муниципальных должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации, включающий в себя наименование должностей категорий «А», «Б», «В», которые классифицируются по группам.

. Для дифференциации и координации управленческой работы созданы три уровня управления: институциональный (высший), управленческий (средний) и технический (низовой).

. Муниципальные служащие низового звена - это уровень управленцев муниципальной службы, отвечающие за работу с населением, с людьми разного социального статуса.

. Муниципальный служащий технического уровня управления (низового звена) - это руководитель, менеджер в своей сфере деятельности и должен обладать талантом руководства людьми, который основывается на целом комплексе психологических качеств и свойств, непосредственно влияющих на эффективность руководства людьми: интеллект, образованность, опыт, мотивированность, возраст, пол, здоровье и харизма.

. Правовое регулирование муниципальной службы осуществляется нормами: Федерального закона, законов субъектов Российской Федерации и уставом муниципальных образований.

Остановившись на личностных качествах современного руководителя в такое сложное переходное и в социально-экономическом, и в политическом плане время, с целью выявления соответствия, с одной стороны, а с другой - разницы в профилях муниципального служащего и высшего менеджера, нами проведена исследовательская работа по разработке личностного профиля современного (реального) муниципального служащего на примере МО «Момский район».

Анализ качественного состава первой исследуемой нами группы муниципальных служащих - руководителей и специалистов администрации муниципального образования «Момский район», а также глав и специалистов администраций наслегов МО «Момский район» помогает нам выявить, по М.Шоу, «биографические характеристики».

Момский район входит в группу северных районов Якутии. Отдаленность от столицы Республики составляет 1260 км. Численность населения составляет более 5 тысяч человек.

На сегодня, численный состав муниципальных служащих района составляет 68 человек, из них женщин - 29. мужчин - 39.

Следует отметить, что по данным исследований ученых в области социальной психологии, для создания благоприятного психологического климата в коллективе, являющегося важным фактором улучшения результативности деятельности, оптимальным соотношением женщин и мужчин считается соотношение 1/3. В данном случае приведенные выше цифры отражают своеобразную «ломку» стереотипов; как видно, соотношением в нашем случае - 42% - 58%. Это можно объяснить социальной активностью мужчин, повышением интереса у них к муниципальной службе.

Следующий показатель - образованность состава. Из 68 служащих высшее образование имеют 41 человек. 25 человек имеют среднее профессиональное образование. 2 человека - среднее общеобразовательное.

Специалисты, каких сфер сегодня занимают муниципальные должности? Это:

педагоги - 15 человек:

экономисты-финансисты - 7 человек:

инженеры-строители - 7 человек:

юристы - 3 человека:

специалисты с/х - 30 человек:

работники культуры - 2 человека:

работники здравоохранения - 2 человека.

Представляет интерес изучения состава аппарата по стажу работы в данной должности. Наибольшее количество - 26 человек - имеют стаж от 1 до 3 лет, что говорит о том, что в сферу управления, в целом, в муниципальную службу приходят новые кадры. 12 человек имеют стаж работы свыше 10 лет, 7 человек - от 3 до 5 лет. 3 человека со стажем до 1 года и от 5 до 10 лет - 20 человек.

Возрастной состав. В данном случае преобладает количество людей в возрасте от 40 до 50 лет, их в коллективе 30 человек, чуть меньше - 26 человек имеют возраст от 30 до 40 лет. 8 человек - в возрасте от 50 до 55 лет и 4 человека свыше 55 лет.

С возрастом связано немало конкретных вопросов: например, какой возрастной оптимум для руководителей? С одной стороны, существует немало аргументов в пользу того, что возраст (а значит, и опыт) позитивно влияет на качество управления. Есть немало аргументов и в пользу молодости. Мы придерживаемся мнения, что возраст не оказывает существенного влияния на лидерство и эффективность руководителя, это означает, что хорошим управленцем можно быть в любом возрасте.

Вместе с тем, следует упомянуть об Р.Стогдилле, который провел специальное исследование о влиянии возраста на качество управления. Обобщив гигантский фактический и статистический материал, он пришел к выводу, что возраст все же оказывает прямое влияние на качество управления. И тем не менее никакого противоречия здесь нет. Дело заключается в том, что само понятие «возраст» может быть истолковано двояко. Есть возраст биологический (число прожитых лет) и социально-психологический (социальная зрелость, активность человека). Говоря о возрасте руководителя и о его влиянии на качество работы, мы имеем в виду прежде всего возраст социальный. Социально зрелым человек может быть и в молодости, и это во многом зависит от самого человека.

Для приближения к оптимальному профилю высшего менеджера современному муниципальному служащему нужно и необходимо очень много работать над собой в том смысле, что надо стараться корректировать некоторые, скажем, нежелательные черты характера.

Психология управления, являющаяся частью современной практической психологии, имеет свой предмет, сущность и специфику которого можно обозначить как «человеческое измерение в управлении». Включение этого измерения в управленческую деятельность является сверхзадачей психологии управления, а использование его в своей работе помогает процессу личностного самоопределения управленца.

Мы считаем, что в нынешних условиях становления местного самоуправления, когда на каждом шагу возникают вопросы различного характера, начиная от того, как сделать управление эффективным в новых сложившихся условиях и заканчивая тем, какими качествами, знаниями и умениями должен обладать муниципальный служащий; когда в муниципальную службу идет поток новых и молодых кадров, обязательно должно быть организовано психологическое сопровождение муниципальной службы (управленческой деятельности). С целью оказания психологической поддержки в решении сложных задач, стимулирования самопознания и самосовершенствования муниципальных служащих, нужно наладить систему психологической службы в администрациях муниципальных образований. Деятельность этой службы охватывала бы широкий спектр: это консультирование, использование методов психологической диагностики личности, организация тренингов, психологических игр.

Для совершенствования кадровой политики муниципальных образований, функционирование психологических служб при приеме на работу, аттестации, составлении характеристик, образовании рабочих творческих групп, ротации кадров, сыграло бы неоценимую роль.

Нужно применять стимулирующие факторы для муниципальных служащих: переподготовку кадров, прохождение курсов, семинаров, повышение квалификации, получение второго высшего образования по специальности «Муниципальное образование». Отдельно скажем о ротации кадров: опыт и исследовании специалистов говорят о том, что длительное «сидение на одном месте» приедается, исчезает чувство новизны и творчества при исполнении служебных обязанностей, идет на убыль инициативы со стороны работника и т.д. Поэтому руководителям службы по управлению персоналом муниципального образования нужно разрабатывать на местах систему (программу) ротации кадров и воспитания резервных кадров.

Заключение

личность муниципальный психология управление

Муниципальная служба - профессиональная деятельность о обеспечению реализации полномочий органов и должностных лиц местного самоуправления, осуществляемая на постоянной основе на муниципальных должностях, не являющихся выборными, в органах местного самоуправления, образуемых в соответствии с уставами муниципальных образований, финансируемых из средств бюджета и наделенных полномочиями по решению вопросов местного значения.

Профессионализм и компетентность муниципальных служащих являются одним из основных принципов муниципальной службы и гарантом стабильности кадров.

В данной аттестационной работе мы изучили личностный профиль современного (реального) муниципального служащего на примере муниципального образования «Момский район», даны законодательные определения понятий «муниципальный служащий», «муниципальная должность», «муниципальная служба», «уровни муниципальной службы». Сформулированы требования к муниципальному служащему. Подтверждена актуальность избранной темы: успех деятельности администрации зависит, прежде всего, от профессионализма муниципальных служащих низового звена. Потому что они есть обратная связь в общении с населением.

Структура настоящей работы состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованной литературы.

В первом разделе автор раскрыл понятие «личность», где личность - это социальное качество индивида, в котором предстает человек как член общества; рассмотрел структуру личности, включающую в себя направленность (то, чего человек хочет), способности (то. что человек может), и характер (то, чем человек реально стал); выделил из составляющих компонентов структуры личности мотивацию, как движущую силу поведения человека, стремление удовлетворить свои потребности, как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Рассмотренные автором во втором разделе психологические аспекты личности муниципального служащего позволяют сделать следующий вывод: - Муниципальная должность муниципальной службы это должность, замещаемая путем заключения трудового договора в органе местного самоуправления, образуемом в соответствии с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного органа и ответственностью за исполнение этих обязанностей и устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с реестром муниципальных должностей муниципальной службы, включающим в себя наименование должностей категорий «А», «Б», «В», которые классифицируются по группам.

Для дифференциации и координации управленческой работы созданы три уровня управления: институциональный (высший), управленческий (средний) и технический (низовой).

Муниципальные служащие низового звена - 1) это уровень управленцев муниципальной службы, отвечающие за работу с населением, с людьми разного социального статуса; 2) руководитель, менеджер в своей сфере деятельности, обладающий талантом руководства людьми, который основывается на целом комплексе психологических качеств и свойств, непосредственно влияющих на эффективность руководства людьми: интеллект, образованность, опыт, мотивированность, возраст, пол, здоровье и харизма.

Правовое регулирование муниципальной службы осуществляется нормами: Федерального закона, законов субъектов Российской Федерации и уставом муниципальных образований.

Современная психология управления представляет собой сравнительно молодую и достаточно быстро развивающуюся отрасль прикладной психологии, тем не менее ею накоплен колоссальный объем фактического, статистического и экспериментального материала, позволяющий делать достаточно точные выводы и разрабатывать конкретные рекомендации для специалистов в области менеджмента.

Практическая психология управления рассматривает проблемы человеческих взаимоотношений и взаимодействий с точки зрения ситуации управления и в этом специфика его предмета. Среди множества качеств, черт, характеристик личности, психология управления выявляет те, которые помогают успешно осуществлять управленческую деятельность.

Наиболее существенными личностными качествами муниципального служащего на современном этапе являются: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, ответственность, общительность, надежность, открытость и т.д.

На протяжении всей своей жизни, человек учится, познает и совершенствует себя. А если у него есть мотивация к такому роду деятельности, как управленческая, он обязан заниматься саморазвитием и коррекцией своего характера. Каждое из вышеназванных качеств можно выработать, воспитать.

Человек не рождается с набором определенных качеств, все они являются сочетанием от природы особенностей и социально-исторических условий его жизни.

Формированию нужных качеств у муниципального служащего могут способствовать социально-психологические тренинги, специальные формы обучения, а все это могут организовать службы по управлению персоналом муниципальных образований, если они заинтересованы в обеспечении благоприятного психологического климата, в достижении успешного межличностного общения в коллективе, в целом, в совершенствовании кадровой политики. Разуемся, психологическое сопровождение муниципальной службы должно вестись компетентными специалистами и на системной основе, только тогда, мы уверены, эта работа принесет свои плоды. Однако мы еще раз подчеркиваем, что без желания самого управленца самосовершенствоваться, без осознания им необходимости ежедневно «строить», создавать свою личность, результатов в их деятельности не будет.

Список использованной литературы

I. Нормативно-правовые акты.

.1. Федеральные законы.

. Конституция РФ.

. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 28.08.1995 г. № 154 - ФЗ ( с последующими изменениями).

. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.1993 г. № 131-ФЗ.

. Федеральный закон «Об основах муниципальной службы в РФ» от 08.01.1998 г.

.2. Законы субъектов РФ.

. Закон PC (Я) «О муниципальной службе в PC (Я)» от 19.04.2000 г.

. Закон PC (Я) «О внесении изменений и дополнений в Закон PC (Я) «О муниципальной службе в PC (Я)» от 29.07.2003 г.

. Закон PC (Я) «О реестре муниципальных должностей PC (Я)» от 04.10.2002 г.З №431-11.

. Закон PC (Я) «О порядке присвоения и сохранения квалификационных разрядов муниципальным служащим в PC (Я)» от 11.12.2002 г.З №513-II.Литература

. Асмолов Н.Г. Психология личности.-М, 1990.

. Божович Л.И. Проблема формирования личности.-М., 1995.

. Вересов Н.Н. Психология управления.-М., 2001.

. Гильченко Л.В. Местное самоуправление: долгое возвращение.-М., 1998.

. Кабаченко Т.С. Психология управления.-М.,2001.

. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления.-М,2001.

. Петровский А.В. Общая психология.-М., 1976.

. Розанова В.Л. Психология управления.- М., 2000.

. Рудевский Е.В. Социальная психология.-М.,1998.

. Ю.Станкин М.И.Психология управления.-М.,2002.