УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНИВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Зелинский С. Э.

кандидат технических наук, доцент, директор, Центр переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций Кировоградской областной государственной администрации (Украина), 25006, Украина, г. Кировоград, ул. Большая Перспективная, д. 55, оф. 801, s_zel@ukr.net

УДК 35.08
ББК 67.401.02

Цель. Разработка методики оценивания социально-личностных компетентностей государственных служащих на основе существующих тестовых методик. Чтобы из широкого перечня социально-личностных компетенций выбрать наиболее значимые для государственных служащих, в Кировоградской области (Украина) было проведено анкетирование руководителей разных уровней районных и областной государственных администраций, территориальных управлений центральных органов власти.

Методы. Исследование базируется на методах теории статистической обработки данных и методиках тестов определения составляющих социально-личностных компетентностей для государственных служащих.

Результаты и практическая значимость. Количественная оценка социально-личностных компетентностей государственного служащего, которая может быть получена на основе предложенного методологического инструментария, обеспечивает справедливость, прозрачность и объективность при принятии кадровых решений в государственных органах власти.

Научная новизна. Предложен методологический инструментарий оценки количественных значений социально-личностных компетентностей государственного служащего. Применение нескольких тестовых методик для определения составляющих социально-личностных компетентностей обеспечивает комплексность оценки и повышает ее точность.

Ключевые слова: социально-личностные компетентности, государственный служащий, тестовые методики, способности, оценивание, лидерство, отношения, эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость.

METHODOLOGICAL SUPPORT TO ASSESSMENT OF SOCIAL AND PERSONAL COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS

Zelinskyi S. E.

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Director, Center for Retraining and Advanced Training of Employees of Public Authorities, Local Governments, State Enterprises, Institutions and Organizations of Kirovograd Regional State Administration (Ukraine), 801, 55, Bolshaya Perspektivnaya str., Kirovograd, Ukraine, 25006, s_zel@ukr.net

Purpose. To develop the method of assessing social and personal competences of civil servants on the basis of the existing testing methods. To select out of a wide range of social and personal competencies the most significant for public

© Зелинский С. Э., 2015

servants in the Kirovograd region (Ukraine) managers at various levels of district and regional administrations, territorial departments of central authorities were surveyed.

Methods. The study is based on the methods of the theory of statistical data processing and test methods determining the components of the social and personal competencies for public servants.

Results and practical significance. Quantitative assessment of social and personal competences of civil servants, which may be obtained on the basis of the proposed methodological techniques, ensures fairness, transparency and objectivity in making personnel decisions in state authorities.

Scientific novelty. Methodological tools for assessing quantitative values of personal and social competence of civil servants are proposed. The use of several test methods for determining the components of personal and social competencies provides comprehensive evaluation and increases its accuracy.

Key words: social and personal competence, civil servant, test methods, abilities, assessment, leadership, relationships, emotional intelligence, stress resistance.

Для разных профессиональных групп социально-личностные компетентности оцениваются различными методами (чаще всего по результатам опросов). Но в задачах кадрового менеджмента для сравнительного анализа важно количественно оценить эти компетентности для конкретного сотрудника, что на сегодняшний день не решено.

В определении социально-личностных компетентностей (СЛК) присутствуют две составляющие: социальная и личностная. Например, И. Зимняя утверждает, что все компетенции являются социальными в широком понимании, потому что они формируются под влиянием окружающей среды и проявляются в обществе [1]. В тоже время выделяются и социальные компетенции в узком понимании, которые описывают взаимодействие личности с другими людьми.

Актуальность СЛК для государственных служащих определяется тем, что при выполнении функций государственного управления они должны взаимодействовать с гражданами и проявлять определенные личностные качества для эффективного решения их запросов. В СЛК раскрывается гуманитарная позиция государственного служащего по отношению к гражданам и по отношению к самому себе, т. е. она лежит в сфере человеческих взаимоотношений. В этих отношениях личность гражданина является основной ценностью со своим внутренним миром, интересами и потребностями. Личностные качества государственного служащего формируются и проявляются на основе гуманистических ценностей – совести, справедливости, доброты, милосердия, чести, долга, уважения человеческого достоинства.

Несмотря на то, что сегодня в системе образования большое внимание уделяется изучению СЛК [2], четкий перечень СЛК для государственных служащих и методика их оценки отсутствует. Чтобы из широкого перечня СЛК выбрать наиболее значимые именно для государственных служащих, в Кировоградской области было проведено анкетирование руководителей разных уровней районных и областной государственных администраций, а также территориальных управлений центральных органов власти. Результаты этого опроса позволили выделить следующие СЛК, которые могут применяться при комплексной оценке государственных служащих:

- лидерство;
- коммуникативные и организаторские способности;
- конфликтность и толерантность;
- эмоциональный интеллект и эмпатия;
- межличностные отношения;
- субъективное отношение;
- стрессоустойчивость.

Наличие и уровень той или иной СЛК у государственного служащего должны быть измерены (оценены). Очевидно, что любая оценка должна быть количественной. Для этого могут быть использованы известные тестовые методики с балльной системой оценок. Учитывая, что в каждом тесте имеется своя система баллов, автором предложена методика, которая позволяет на основе результатов различных тестов получать количественную оценку социально-личностных компетентностей государственных служащих в единой системе стенов от 1 до 9 [3]. При этом для результатов каждого теста применяются свои правила нормирования к стенам. В табл. 1 в качестве примера показано соответствие (соотношение) стенов и баллов теста «Диагностика лидерских способностей».

Общая оценка СЛК государственного служащего *Ослк* может быть рассчитана как среднее значение оценок:

$$O_{слк} = (O_{лид} + O_{ком} + O_{орг} + O_{конф} + O_{тол} + O_{эи} + O_{мо} + O_{со} + O_{стр}) / 9$$

где: $O_{лид}$ – оценка лидерства;
$O_{ком}$ – оценка коммуникативных способностей;
$O_{орг}$ – оценка организаторских способностей;

Таблица 1. **Оценка лидерских способностей по тесту «Диагностика лидерских способностей»**

Стены	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Баллы	< 9	9–12	13–16	17–20	21–24	25–28	29–32	33–36	> 36

$O_{конф}$ – оценка конфликтности;
$O_{тол}$ – оценка толерантности;
$O_{эи}$ – оценка эмоционального интеллекта;
$O_{мо}$ – оценка межличностных отношений;
$O_{со}$ – оценка субъективного отношения;
$O_{стр}$ – оценка стрессоустойчивости.

Оценка лидерства

Лидерство определяют как процесс социального влияния одного человека (лидера) на других людей (подчиненных). Под лидерством можно понимать и конкретные действия лидера по координации и управлению деятельностью группы для достижения поставленных целей и результатов.

Оценить способность человека быть лидером позволяет тест «Диагностика лидерских способностей» (авторы Е. Жариков, Е. Крушельницкий) [4]. В табл. 1 представлены оценки в стенах $O_{лид1}$ лидерских способностей по этому тесту.

Для оценки стиля лидерства и его общей эффективности может быть использован «Многофакторный опросник лидерства» американского психолога Б. Басса. С его помощью государственный служащий может субъективно оценить себя описательными выражениями. Данный тест диагностирует два варианта стиля лидерства: *трансформационное* и *транзакционное*, а также общий уровень эффективности лидерства. «Многофакторный опросник лидерства» позволяет выявить 7 факторов, связанных с трансформационным лидерством. На способность к трансформационному лидерству в целом указывает сумма баллов по всем 7 факторам, что и будет составлять оценку *Олид2*.

В тесте «Конструктивный рисунок человека из геометрических фигур» требуется нарисовать изображение человека, которое должно состоять из 10 геометрических фигур – треугольников, кругов, квадратов. При рисовании «человечка» можно увеличивать или уменьшать указанные геометрические фигуры, а также накладывать друг на друга. Важно, чтобы в изображении нарисованного «человечка» присутствовали все эти геометрические фигуры (треугольник, круг и квадрат), а их общее количество равнялось 10. После прохождения теста в изображении «человечка» подсчитывается количество треугольников, кругов и квадратов. Результат записывается в виде трехзначных чисел, например, 721, где сотни обозначают количество треугольников (7), десятки – количество кругов (2), единицы – количество квадратов (1). Это так называемая «формула рисунка», по которой определяется соответствующий тип респондентов и оценка $O_{лид3}$ [3].

Оценка лидерской компетентности государственного служащего $O_{лид}$ рассчитывается как среднее оценок $O_{лидi}$:

$$O_{лид} = (O_{лид1} + O_{лид2} + O_{лид3}) / 3$$

Оценка коммуникативных и организаторских способностей

Под коммуникативной компетентностью будем понимать владение сложными коммуникативными навыками и умениями, знание культурных норм, обычаев, традиций и этикета в сфере общения, воспитанность, ориентацию в коммуникативных средствах, присущих национальному менталитету и содержащихся в рамках определенной профессии [5]. Это обобщающее коммуникативное свойство личности, которое включает в себя коммуникативные способности, знания, умения и навыки, а также социальный опыт в сфере делового общения.

Как утверждается в работе И. Чичикина [6], через коммуникативную функцию реализуются все другие управленческие функции деятельности: от 50% (у менеджеров низшего звена) до 90% (у менеджеров высшего звена) всего рабочего времени руководителя заполнено именно общением. Кроме того, 73% американских, 63% английских и 85% японских руководителей считают невнятные коммуникации главным препятствием на пути достижения высокой эффективности работы их организации. Основной составляющей деятельности государственного служащего является устное или письменное общение.

Тест «Уровень вашей коммуникабельности» В. Ряховского позволяет количественно оценить уровень коммуникабельности государственного служащего по набранным баллам (оценка $O_{ком1}$).

В методике «КОС-1» имеется 40 вопросов, которые помогают выяснить коммуникативные и организационные способности государственного служащего и их оценки в стенах $O_{ком2}$ и $O_{орг2}$ соответственно.

Для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности предлагается использовать

методику выявления коммуникативных и организаторских склонностей «КОС-2». Она позволяет выявить, насколько государственный служащий умеет четко и быстро устанавливать деловые и контакты с людьми, стремиться расширять круг общения, участвует в групповых мероприятиях, умеет влиять на людей и др. Обработка результатов и значения оценок $O_{ком3}$ и $O_{орг3}$ аналогична методике «КОС-1».

Тестовая методика «КСК» (коммуникативная социальная компетентность) [7] предлагается для получения более полного представления о государственном служащем посредством составления вероятностного прогноза успешности его профессиональной деятельности. Баллы (максимальное значение – 20) суммируются по каждому фактору: A, B, C, Д, K, M, H, Л. Для оценки $O_{ком4}$ предлагается соответствие стенам по всем факторам.

Для оценки коммутативных и организаторских способностей и качеств могут быть использованы некоторые факторы стандартизованного многофакторного (16 факторного) личностного опросника Р. Кэттелла 16PF (версия А) [8]. Важно заметить, что в результатах этого теста учитывается пол и возраст респондента.

Группу коммуникативных свойств образуют следующие факторы:

- A – общительность;
- H – смелость;
- E – доминантность;
- L – подозрительность;
- N – дипломатичность;
- Q2 – самостоятельность.

Учитывая, что сырые баллы в этом тесте уже переведены в стены от 1 до 10, то усредненная оценка $O_{ком5}$ будет соответствовать усредненным значения стенов по перечисленным выше факторам.

Факторы Q3 – самодисциплина и G – моральная нормативность относятся к группе регуляторных свойств личности. Эти свойства можно рассматривать как организаторские способности, а усредненная оценка $O_{орг5}$ будет соответствовать усредненным значения стенов по этим двум факторам.

Оценка коммуникативной компетентности государственного служащего рассчитывается как среднее оценок $O_{комi}$:

$$O_{ком} = (O_{ком1} + O_{ком2} + O_{ком3} + O_{ком4} + O_{ком5}) / 5$$

Оценка организационной компетентности государственного служащего рассчитывается как среднее оценок $O_{оргi}$:

$$O_{орг} = (O_{орг2} + O_{орг3} + O_{орг5}) / 3$$

Оценка конфликтности и толерантности

Под конфликтностью будем понимать свойство, характеризуемое частотой вступления государственного служащего в межличностные конфликты. При высокой конфликтности он может быть постоянным инициатором напряженных отношений с окружающими коллегами.

К. Томасом был создан тест «Определение способов регулирования конфликтов», в котором выделены следующие способы поведения [9]:

- соревнование (конкуренция) – стремление добиться своих интересов в ущерб другому человеку;
- приспособление – принесение в жертву собственных интересов ради другого человека;
- компромисс – стремление к взаимным уступкам;
- избегание – отсутствие стремления к сотрудничеству;
- сотрудничество – стремление к удовлетворению интересов обеих сторон.

После определения стенов по каждому способу поведения в конфликте находится среднее значение, которое и будет оценкой $O_{конф1}$ [3].

В тесте «Уровень конфликтности личности» респондентом набирается определенная сумма баллов, характеризующая уровень конфликтности личности (оценка $O_{конф2}$). Оценка конфликтности государственного служащего $O_{конф}$ рассчитывается как среднее значение оценок $O_{конф1}$ и $O_{конф2}$. Настоящая толерантность является ценным качеством развитой личности, которой ради самоутверждения не требуется унижение другого. Экспресс-опросник «Индекс толерантности» [10] предназначен для диагностики общего уровня толерантности. Полученные баллы могут быть нормированы в стены в виде оценки $O_{тол1}$. Тест коммуникативной толерантности В. Бойко позволяет определить уровень коммуникативной толерантности. По результатам теста подсчитывается сумма баллов по 9 признакам. Полученные баллы могут быть нормированы в стены в виде оценки $O_{тол2}$. Оценка толерантности государственного служащего $O_{тол}$ рассчитывается как среднее значение оценок $O_{тол1}$ и $O_{тол2}$.

Оценка эмоционального интеллекта и эмпатии

Государственные служащие, как и все люди, делятся на две категории: эмоциональные и неэмоциональные. Первые – очень чувствительные натуры, выражающие свое отношение ко всему окружающему с помощью эмоций (радости, печали, гнева, умиления и т. д.).

В 90-х гг. XX в. американские психологи П. Селовей и Дж. Майер ввели новый термин – «эмоциональный интеллект» (Emotional Intelligence – EQ). Согласно результатам их исследований, люди, обладающие высоким уровнем эмоционального интеллекта (ЭИ), способны к более быстрому прогрессу в определенных областях и эффективному использованию своих способностей [11].

По мнению американского психолога Д. Гоулмана [12], эмоциональное развитие человека важнее его умственных способностей. По его утверждению, примерно 80% жизненного успеха человеку обеспечивает то, что можно назвать некогнитивными факторами, в число которых входит и эмоциональный интеллект. Появился даже новый лозунг: «IQ gets you hired, but EQ gets you promoted» («С хорошим IQ вас возьмут на работу, с хорошим EQ – продвинут по службе»).

Например, у 95% интеллектуально одаренных людей, согласно исследованиям В. Юркевича [13], отмечаются трудности с ЭИ.

Тест на эмоциональный интеллект по методике Н. Холла показывает, как государственный служащий использует эмоции в своей жизни, и учитывает разные стороны ЭИ: отношение к себе и к другим, способности к общению, отношение к жизни и поиск гармонии. Интегральный (сумма по всем шкалам) уровень ЭИ с учетом доминирующего знака определяется количественными показателями в баллах, которые могут быть нормированы в стены, соответствующие оценке $O_{эм1}$.

Для измерения ИЭ государственных служащих можно применять популярный в США тест MSCEIT (Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligent Test) [14]. Этот тест измеряет так называемые эмоциональные навыки, что позволяет говорить о его объективности, сопоставимой с IQ-тестами. Испытуемому предлагается идентифицировать эмоции, изображенные на картинках, воспроизвести предложенные эмоции, определить причины возникновения различных эмоций и предложить, как лучше использовать их в процессе мышления и при взаимодействии с другими людьми.

Методика теста MSCEIT состоит из 8 секций. На каждый компонент модели ЭИ приходится по 2 секции, а общий балл вычисляется как среднее всех 8 секций теста. Затем баллы переводятся в стены, что и составляет оценку $O_{эм2}$ для мужчин и женщин отдельно.

Тест «ЭмИн» Д. Люсина [15] опирается на авторскую модель ЭИ, который определяется как способность понимать свои и чужие эмоций и управление ими. Таким образом, вводится понятие внутриличностного и межличностного ЭИ. Оценки ЭИ по тесту Д. Люсина выполняются по определенным факторам, а общая оценка $O_{эм3}$ рассчитывается как среднее значение полученных стенов.

Тестовая методика «Шкала эмоционального отклика» А. Меграбяна и Н. Эпштейна (Balanced Emotional Empathy Scale – BEES) [16] позволяет проанализировать общие эмпатические тенденции государственного служащего – выраженность способности к эмоциональному отклику на переживания другого человека. Объектами эмпатии выступают социальные ситуации и люди, с которыми государственный служащий мог сопереживать в повседневной жизни. Высокие показатели по способности к эмпатии находятся в обратной связи с агрессивностью и склонностью к насилию, коррелируют с уступчивостью, готовностью прощать других (но не себя), готовностью выполнять рутинную работу. Оценки эмпатии по тесту А. Меграбяна и Н. Эпштейна $O_{эм4}$ для мужчин и женщин имеют различные пороговые значения.

Тест эмпатического потенциала личности И. Юсупова [17] позволяет не только определить общий уровень эмпатии государственного служащего, но и его уровень в разных сферах. Это возможно благодаря тому, что в этой методике эмпатия определяется исходя из объекта, к которому она направлена. Результаты тесту по И. Юсупова могут быть нормированы в стены, что будет составлять оценку $O_{эм5}$.

По тесту Р. Кэттелла 16 PF [5] в группу эмоциональных свойств входят такие факторы, как:

- C – эмоциональная устойчивость;
- F – беспечность;
- H – смелость в социальных контактах;
- I – эмоциональная чувствительность;
- O – тревожность;
- Q4 – напряженность.

По стенам факторов теста 16 PF, используемым в оценке, рассчитывается усредненная оценка $O_{эм6}$.

Оценка эмоционального интеллекта государственного служащего рассчитывается как среднее оценок $O_{эмi}$:

$$O_{эм} = (O_{эм1} + O_{эм2} + O_{эм3} + O_{эм4} + O_{эм5} + O_{эм6}) / 6$$

Оценка межличностных отношений

Опросник межличностных отношений (ОМО) является русскоязычной версией (автор А. Рукавишников) широко известного опросника FIRO (Fundamental Interpersonal Reiations Orientation), разработанного американским психологом В. Шутцем [18]. Этот опросник позволяет диагностировать аспекты межличностных отношений в диадах и группах, а также определить коммуникативные

особенности государственного служащего. На каждое из 54 утверждений опросника тестируемый должен выбрать один из ответов в рамках 6-балльной оценочной шкалы. Оценку межличностных отношений с помощью теста А. Рукавишникова $О_{мло1}$ предлагается формировать как среднее значение стенов.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто учитываются «доминирование-подчинение» и «дружелюбие-агрессивность». Для представления межличностных отношений Т. Лири разработал тест «Диагностика межличностных отношений (ДМО)» [19], содержащий 128 оценочных суждений по 8 типам отношений:

I. Авторитарный (доминантность – властность – деспотичность);

II. Эгоистичный (уверенность в себе – самоуверенность – самовлюбленность);

III. Агрессивный (требовательность – непримиримость – жестокость);

IV. Подозрительный (скептицизм – упрямство – негативизм);

V. Подчиненный (уступчивость – кротость – пассивная подчиненность)

VI. Зависимый (доверчивость – послушание – зависимость);

VII. Дружелюбный (добросердечие – несамостоятельность – чрезмерный конформизм);

VIII. Альтруистический (отзывчивость – бескорыстие – жертвенность).

С помощью следующих формул определяются показатели по двум основным параметрам «Доминирование» и «Дружелюбие»:

$$\text{«Доминирование»} = \\ = (\text{I} - \text{V}) + 0{,}7 \cdot (\text{VIII} + \text{II} - \text{IV} - \text{VI}) \qquad (1)$$

$$\text{«Дружелюбие»} = \\ = (\text{VII} - \text{III}) + 0{,}7 \cdot (\text{VIII} - \text{II} - \text{IV} + \text{VI}) \qquad (2)$$

Положительный результат по формуле (1), свидетельствует о стремлении государственного служащего к доминированию в общении, а отрицательный – указывает на тенденцию к подчинению.

Положительный результат по формуле (2) является показателем стремления государственного служащего к установлению доброжелательных отношений и сотрудничества с окружающими. Отрицательное значение, полученное по формуле (2), указывает на проявление позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности.

Значения, рассчитанные по формулам (1) и (2), заменяют систему баллов по 16 межличностным переменным, и являются индексами, которые характеризуют представление субъекта по обозначенным параметрам в диапазоне от –38,4 до + 38,4. Предлагается использовать показатель, который является суммой результатов «Доминирование» и «Дружелюбие», что и будет составлять оценку $О_{мло2}$.

Методика «Q-сортировка» (В. Стефансон) [20] предназначена для изучения представлений человека о себе и позволяет определить 6 основных тенденций поведения государственного служащего:

- «зависимость – независимость»;
- «общительность – необщительность»;
- принятие «борьбы» – избежание «борьбы».

Значение оценки $О_{мло3}$ определяется как среднее стенов по трем направлениям.

Оценка межличностных отношений государственного служащего рассчитывается как среднее определенных оценок $О_{мло\,i}$:

$$О_{мло} = (О_{мло1} + О_{мло2} + О_{мло3}) / 3$$

Оценка субъективного отношения

Опросник уровня субъективного контроля (УСК) оценивает сложившийся уровень личной ответственности государственного служащего в достижениях, неудачах, производственных, межличностных и семейных отношениях, за здоровье и болезни. При этом выделяют две формы внутреннего контроля:

- интернальность (принятие ответственности за все события, происходящие в жизни человека, на себя);
- экстернальность (перекладывание ответственности за все происходящие с человеком на любые внешние факторы).

В основе данной методики, авторами которой являются Е. Бажин, Е. Голинкина, Л. Эткинд, лежит концепция локуса контроля Дж. Роттера [21]. При разработке методики УСК авторы исходили из того, что иногда возможны не только однонаправленные сочетания локуса контроля в различных ситуациях.

Высокий показатель по шкале общей интернальности $И_{общ}$ соответствует высокому уровню субъективного контроля над значимыми ситуациями. Такие люди убеждены, что большинство важных событий в их жизни – результат их собственных действий, что они могут ими управлять, ответственны за них и за свою жизнь в целом. Низкий показатель по шкале $И_{общ}$ соответствует низкому уровню субъективного контроля.

Оценка уровня субъективного отношения *Осо* (в стенах) по тесту УСК определяется по показателю общей интернальности $И_{общ}$.

Оценка стрессоустойчивости

Стресс – это психическое и физиологическое состояние организма, возникающее в ответ на разнообразные и экстремальные воздействия (стрессоры). Это понятие ввел канадский биолог и врач Г. Селье, показав модели реакций человека в ответ на воздействие стрессора. Одну из первых типологий стресса предложил американский ученый Р. Лазарус, выделив два вида стресса – физиологический и психологический, различия которых в особенностях стрессора и характере ответной реакции.

Способность государственного служащего переносить стрессы без негативных последствий для своей психики – это и есть стрессоустойчивость. Что же касается работы, то это умение выполнять свои задачи спокойно, находясь в стрессовой ситуации. Стрессоустойчивость не является врожденным качеством, ее можно натренировать с помощью психологических техник или специальных тренингов. Для определения стрессоустойчивости государственных служащих рекомендуется использовать:

- «Тест на определение стрессоустойчивости личности» [22] (оценка $O_{стр1}$ (в стенах));
- анкету «Какая ваша стрессоустойчивость?» [23] (оценка *Остр2* (в стенах));
- «Тест самооценки стрессоустойчивости (С. Коухена и Г. Виллиансона)» [24] (оценка $O_{стр3}$ (в стенах));
- Методику «Прогноз» Санкт-Петербургского военно-медицинской академии [25] (оценка $O_{стр4}$ (в стенах)).

Оценка стрессоустойчивости государственного служащего рассчитывается как среднее оценок $O_{стрi}$ (в стенах):

$$O_{стр} = (O_{стр1} + O_{стр2} + O_{стр3} + O_{стр4}) / 4$$

Предложенный методологический инструментарий позволит получить количественные результаты оценки СЛК государственных служащих, что откроет новые возможности при назначениях на определенные должности государственной службы. При этом количественные оценки будут обеспечивать прозрачность, объективность, справедливость и аргументированность этих кадровых назначений. Объективная оценка СЛК важна и с точки зрения формирования позитивного отношения граждан к органам власти, так как позволит назначать на должности, связанные, например, с оказанием административных и социальных услуг, государственных служащих с высокими значениями оценки СЛК. Знание количественных оценок составляющих СЛК позволит государственному служащему спланировать свое повышение квалификации и тренинги по направлениям с низкими значениями оценок.

Литература:

1. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.
2. Пономарев А. В. Формирование модели социально-личностных компетенций выпускника вуза / А. В. Пономарев, О. Я. Пономарева. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2008. 220 с.
3. Зелинский С. Э. Комплексное оценивание государственных служащих: Методическое обеспечение. Саарбрюккен: LAMBERT Academic Publishing, 2014. 193 с.
4. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. 490 с.
5. Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погольша В. М. Межличностное общение. СПб: Питер, 2001. 544 с.
6. Чичикин И. В. Формирование коммуникативной компетентности в профессиональном образовании менеджеров (на примере специальности «Менеджмент организации»): автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Курский государственный университет. Курск, 2010.
7. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: учеб. пособие. 2-е издание. СПб. : Знание, 2004. 495 с.
8. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кэттелла. СПб.: Речь, 2001. 104 с.
9. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб. для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2003. 285 с.
10. Солдатова Г. У., Шайгерова Л. А., Прокофьева Т. Ю., Кравцова О. А. Психодиагностика толерантности личности. М.: Смысл, 2008. 172 с.
11. Mayer J., Salovey P., Caruso D., Sitarenios G. Emotional Intelligence As a Standard Intelligence. Emotion, 2001.
12. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. М.: АСТ, 2008. 478 с.
13. Юркевич В. С. Проблема эмоционального интеллекта // Вестник практической психологии образования. 2005. № 3 (4). С. 4–10.
14. Сергиенко В. А. Ветрова И. И. Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея, Д. Карузо «Эмоциональный интеллект» (MSCEIT v. 2.0): Руководство. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. 176 с.
15. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект. Теория, измерение, исследования / Под ред. Д. В. Ушакова, Д. В. Люсина. М., 2004. С. 29–39.
16. Роджерс К. Эмпатия // Психология эмоций / Под ред. В. К. Вилюнаса, Ю. Б. Гиппенрейтер. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 288 с.

17. Юсупов И. М. Психология эмпатии (Теоретические и прикладные аспекты): Дис. ... д-ра психол. наук / И. М. Юсупов. СПб., 1995. 252 с.
18. Рукавишников А. А. Опросник межличностных отношений. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1992. 47 с.
19. Рабочая книга практического психолога. Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 640 с.
20. Методика "Q-сортировка" (В. Стефансон) // Психологические тесты / Под ред. А. А. Карелина: В 2 т. М., 2001. Т. 2. С. 65–69.
21. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности: / Учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та, 2001. 224 с.
22. Психология личности / Сост. Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. М.: Геликон, 1995. 220с.
23. Готвальд Ф. Т. Аюрведа в бизнесе: система оздоровления личности, рабочего места и предприятия / Ф. Т. Готвальд, В. Ховальд. М.: Фаир-пресс, 2000. 384 с.
24. Щербатых Ю. В. Психология стресса / Ю. В. Щербатых. М.: Изд-во Эксмо, 2005. 304 с.
25. Рыбников В. Ю. Экспресс-методика «Прогноз-2» для оценки нервно-психической неустойчивости кандидатов на учебу в ВУЗ // Тез. докл. на I Всеарм. совещании. М.: Воениздат, 1990. С. 132–135.

References:

1. Zimnyaya I. A. Key competences – a new paradigm of the result of education // Higher education today. 2003. № 5. P. 34–42.
2. Ponomarev A. V. Development of the model of social and personal competencies of a university graduate / A. V. Ponomarev, O. Ya. Ponomareva Ekaterinburg: USTU-UPI, 2008. 220 p.
3. Zelinskyi S. E. Comprehensive assessment of civil servants: methodical courseware. Saarbrücken: LAMBERT Academic Publishing, 2014. 193 p.
4. Socio-psychological diagnostics of personality and small groups development. / Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuilov G. M. M.: Institute of Psychotherapy Publishing. 2002. 490 p.
5. Kunitsyna V. N., Kazarinova N. V., Pogolsha V. M. Interpersonal communication. SPb: Piter, 2001. 544 p.
6. Chichikin I. V. Formation of communicative competence in professional training of managers (exemplified by "Management Organization" major): abstract to thesis for a scientific degree of candidate of economic sciences. Kursk State University. Kursk 2010.
7. Panfilova A. P. Business communication in the professional activity: coursetbook. 2nd edition. SPb.: Znanie, 2004. 495 p.
8. Kapustina A. N. R. Cattell's multifactor personality analysis. SPb.: Rech, 2001. 104 p.
9. Pugachev V. P. Tests, business games, training in personnel management: coursebook for university students. M.: Aspect Press, 2003. 285 p.
10. Soldatova G. U., Shaygerova L. A., Prokofieva T. Yu., Kravtsova O. A. Psychodiagnostics of personality tolerance. M.: Smysl, 2008. 172 p.
11. Mayer J., Salovey P., Caruso D., Sitarenios G. Emotional Intelligence as a Standard Intelligence. Emotion, 2001.
12. Goleman D. Emotional Intelligence. M.: AST, 2008. 478 p.
13. Yurkevich V. S. Emotional intelligence problem // Vestnik practicheskoi psyhologii obrazovaniya. 2005. № 3 (4). P. 4–10.
14. Sergienko V. A. Vetrova I. I. "Emotional intelligence" test by J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso (MSCEIT v. 2.0): Manual. M.: "RAS Institute of Psychology" Publishing, 2010. 176 p.
15. Lyusin D. V. Modern concepts of emotional intelligence // Social intelligence. Theory, measurement, research / Ed. by D. V. Ushakov, D. V. Lyusin. M., 2004, p. 29–39.
16. Rogers R. Empathy // Psychology of emotions / Ed. by V. K. Vilyunas, Yu. B. Gippenreiter. M.: Moscow Univ. Publishing, 1984. 288 p.
17. Yusupov I. M. Psychology of empathy (Theoretical and applied aspects): Dis. ... of a Dr. Psychol. Sc. / I. M. Yusupov. SPb., 1995. 252 p.
18. Rukavishnikov A. A. Questionnaire on interpersonal relationships. Yaroslavl: SPC "Psychodiagnostica", 1992. 47 p.
19. Workbook of practical psychologist. Guide for professionals working with personnel/ Ed. by A. A. Bodalev, A. A. Derkach, L. G. Laptev. M.: Institute of Psychotherapy Publishing, 2002. 640 p.
20. "Q-sort" Methodology (W. Stephenson) // Psychological tests / Ed. by A. A. Karelin: in 2v. M., 2001. V. 2. P. 65–69.
21. Rean A. A. Practical psychodiagnostics of personality: / Coursebook. SPb.: SPb. Uni-ty Publish., 2001. 224 p.
22. Personality Psychology / Comp. by N. V. Kirsheva, N. V. Ryabchikova. M.: Gelikon, 1995. 220p.
23. Gotwald FT Ayurveda in business: healing system for the person, workplace and enterprise / F. T. Gotvald, V. Hovald. M.: Fair-press, 2000. 384s.
24. Shcherbatyh Yu. V. Psychology of stress / Yu. V. Shcherbatyh. M.: Izd. Eksmo, 2005. 304 p.
25. Rybnikov Yu. V. Express method "Prognoz-2" to assess neuro-psychical instability of applicants to study at university // Thes. of. rep. on I All-arm. meeting. M.: Voenizdat, 1990. P. 132–135.