

9. Ермолина О. Н. Управление оборотным капиталом предприятия (на примере лесопильно-деревообрабатывающих предприятий Архангельской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2006. 21 с.
10. Башлыков Е. В., Ходоровский М. Я. Механизм управления оборотным капиталом промышленного предприятия // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Рынок: теория и практика». Вып. 4. 2006. № 15 (70). С. 292—296.
11. Анисимов Ю. И. Финансовое стимулирование эффективного использования оборотного капитала предприятий виноделия: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2011. 26 с.
12. Васина А. А. Финансовая диагностика и оценка проектов. СПб.: Питер, 2004. 448 с.
13. Малова Т. А. Анализ процесса капитализации рыночной стоимости в условиях экономического кризиса // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 2 (12). С. 53—59.
14. Наминова К. А. Взаимосвязь платежеспособности и финансовой устойчивости страховых организаций // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 2 (23). С. 206—210.
15. Лукьянова Н. А., Шевченко О. А. Оптимизация финансового цикла на предприятиях с длительным производственным процессом с помощью инструментов логистики // Известия СПбУЭФ. 2009. № 3. С. 163—169.

## REFERENCES

1. Peshchanskaya I. V. Short-term credit: theory and practice. M.: Examination, 2003. 320 p.
2. On approval of the provision regarding accounting Accounting statements of a company PBU 4/99: Order of the RF Ministry of Finance dated 06.07.1999 № 43n (as amended on 08.11.2010) // ILS ConsultantPlus [Electronic resource].
3. Kovalev V. V. Financial management. Capital management. M.: Finance and statistics, 1999. 340 p.
4. Van Horne J. K., Vahovich M. Fundamentals of financial management. M.: Williams, 2004. 992 p.
5. Blank I. A. Fundamentals of financial management. K.: El'ga, Nika Center, 2004. B. 1, 2. 624; 624 p.
6. Duvanov A. V. Working capital management at the shipbuilding companies: abstract of dissertation of the candidate of economics. St. Petersburg, 2006. 21 p.
7. Mal'tseva A. V. Analysis of the working capital effectiveness (on the example of industrial enterprises): abstract of dissertation of the candidate of economics. St. Petersburg, 2002. 18 p.
8. Kachalin D. S. Development of the structure of sources and directions of use of financial resources of the real sector companies // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2010. № 3 (13). P. 58—64.
9. Ermolina O. N. Working capital management at the enterprise (on the example of sawmilling and woodworking enterprises of the Arkhangelsk region): abstract of dissertation of the candidate of economics. St. Petersburg, 2006. 21 p.
10. Bashlykov E. V., Khodorovsky M. Ya. Mechanism of the working capital management at the industrial enterprise // Bulletin of YuYrSU. Series: Market: theory and practice. Issue 4. 2006. № 15 (70). P. 292—296.
11. Anisimov Yu. I. Financial stimulation of effective use of working capital of the winery companies: abstract of dissertation of the candidate of economics. M., 2011. 26 p.
12. Vasina A. A. Financial diagnostics and evaluation of projects. St. Petersburg: Peter, 2004. 448 p.
13. Malova T. A. Analysis of the process of capitalization of the market value in the conditions of economic crisis // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2010. № 2 (12). P. 53—59.
14. Naminova K. A. The relationship of solvency and financial stability of insurance agencies // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. № 2 (23). P. 206—210.
15. Luk'yanova N. A., Shevchenko O. A. Optimization of financial cycle at the enterprises with a long production process using tools of logistics // Bulletin of St. Petersburg University of Economics and Finances. 2009. № 3. P. 163—169.

УДК 35.08:331.108.2  
ББК 67.401.011:65.240

**Primush Roman Borisovich,**  
working on the scientific degree at the Institute  
of Legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine,  
deputy chairman of the Khmel'nitsky regional  
territorial office of the Antimonopoly  
Committee of Ukraine,  
Khmel'nitsky, Ukraine,  
e-mail: prymush@ukr.net

**Примуш Роман Борисович,**  
соискатель Института законодательства  
Верховной Рады Украины,  
зам. председателя Хмельницкого областного  
территориального отделения  
Антимонопольного комитета Украины,  
г. Хмельницкий, Украина,  
e-mail: prymush@ukr.net

## ПСИХОЛОГО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЕЛЕКЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

### PSYCHOLOGICAL AND PROFESSIONAL SELECTION OF PERSONNEL IN THE AREA OF PUBLIC ADMINISTRATION

*В статье рассматривается проблема селекции и рекрутинга кандидатов на должности в органах государственной власти. Автор проводит анализ современного состояния качества государственного управления сквозь призму рекрутинга кандидатов на вакантные должности в органах государ-*

*ственной власти, уровней и особенностей профессиональной подготовки служащего, отмечаются современные подходы к выбору кандидатов на вакантные должности. В исследовании обосновывается необходимость проведения акмеологической оценки каждого кандидата в процессе профессиональной*

*селекции на должности, результатом которой должно стать составление акмеограммы, отображающей профессиональную модель кандидата и систему требований, которые выдвигаются к нему.*

*The article examines the problem of selection and recruitment of the candidates for positions in government authorities. The author analyses the modern state of the state administration quality through the prism of recruiting candidates for vacant positions in the authorities of the state power, levels and peculiarities of professional training of the official; the up-to-date approaches to selection of candidates for vacant positions are identified. The study substantiates the necessity of acmeological evaluation of each applicant in the process of professional selection for the positions, the result of which should become the acmeogram development, which reflects the professional model of the candidate and the system of requirements to him.*

*Ключевые слова: рекрутинг, селекция, акмеологическая оценка, управленческая деятельность, государственная служба, управленческий персонал, профессиональная подготовка, государственный служащий, государственный аппарат, профессионализм.*

*Keywords: recruitment, selection, acmeological assessment, management activities, public administration, management personnel, professional training, civil servant, state authorities, professionalism.*

Аксиома о том, что профессионализация управленческой деятельности ныне выступает одной из стойких тенденций не только отечественного, но и мирового развития сферы государственного управления и системы государственной службы, не нуждается в обосновании.

Подход к управлению с позиций социальной философии как к социокультурному процессу в условиях функционирования украинского государства в XXI веке приобретает сущность определяющего фактора стратегического значения. Именно поэтому проблема профессионализма и качества государственного управления должны непосредственно анализироваться сквозь призму рекрутинга кандидатов на вакантные должности в органах государственной власти.

Динамизм развития одних стран и застойность других является очевидным свидетельством и непосредственным следствием уровня качества управления. Очевидно, что ныне необходимо получить четкие ответы на такие острые для общества вопросы: какие социально значимые ценности создаются сегодня деятельностью управленцев и аппаратом чиновников; насколько государственные служащие являются профессиональными и эффективными во взаимодействии с другими социальными и профессионально-квалификационными группами в пределах конкретных систем управления; возможно ли осуществлять измерение качества и эффективности собственно управленческой деятельности [1, с. 211].

Четкость ответов на такие вопросы приобретает чрезвычайную важность, если исходить из того положения, что качество жизни граждан государства непосредственно зависит от качества профессионализма людей, занятых управленческой деятельностью в сфере государственного управления. Очевидно, что такая постановка вопроса актуализирует проблему как профессиональности деятельности государственных служащих, так и качественных характеристик их правового и морального самосознания, которое оказывает непосредственное влияние на понимание ими своей социальной ответственности не только перед нынешним поколением граждан, но и перед следующими поколениями соотечественников.

Сложность взаимосвязей политических, социальных, экономических, общественных процессов в государстве и обществе формирует запрос на управленцев нового поколения. На современном этапе государственному служащему недостаточно быть штатной единицей того или иного органа власти, поскольку ныне приобретает актуальность его специфический статус посредника между государством и гражданами, которые ожидают от него компетентного решения их проблем, запросов и т.д.

Возрастающая инвариантность алгоритмов деятельности государственных органов управления снизу вверх обуславливает персональную ответственность государственных служащих по результатам принятых ими решений [2, с. 5].

Г. Атаманчук делает замечание, что надо не преувеличивать и не преуменьшать возможности и значение управления в человеческом обществе, а изучать его, осмысливать, развивать, осваивать, совершенствовать, использовать, соотносить с реальной жизнью и реальными взаимоотношениями людей [3, с. 8].

Современная управленческая деятельность является комплексным явлением с большим количеством элементов, их сложной структурой и разнообразными взаимосвязями с другими явлениями. В одном направлении, по мнению Г. Атаманчука, она обусловлена социальным назначением, философией и идеологией разных видов управления, их субъектами, целями, которые реализуются, и соответственно используемыми ресурсами. В другом направлении определяется состоянием и развитостью человеческой культуры в целом, имеющимися в распоряжении людей материальными и духовными орудиями, средствами, инструментами и технологиями освоения естественного и социального мира. По мнению ученого, реализация данного направления зависит от подготовки человеческого потенциала, его знаний, идеалов, ценностей, таланта, традиций и обычаев, привычек, национального опыта, психологических установок и т.д.

В управленческой деятельности представлено почти все многообразие человеческой жизнедеятельности: психика человека и технологические изделия; внутренние побудительные мотивы и внешние принудительные регуляторы; интерес и информация; эвристические способности и элементарные физические усилия; научные знания и персональный опыт; интуиция и математические просчеты; правовое регулирование и свобода поиска; современный компьютер и обычная грамотность; космические системы связи и умение слушать и слышать друг друга; навыки командовать и готовность подчиняться [Там же. С. 9—10]. Именно поэтому освоение всего богатства управленческой деятельности автоматически означает необходимость овладения искусством лучше управлять, то есть приносить еще большую пользу гражданам и государству.

В связи с этим мы разделяем мнение Г. Атаманчука о целесообразности разделения профессиональной подготовки служащего на два уровня (периоды), а именно:

1) доуправленческий (подготовка к переходу человека в субъект управления, которая носит в основном образовательный (теоретический) характер);

2) собственно управленческий, который получает служащий во время профессиональной деятельности на государственной службе и дополняется практическим опытом, возникающая под влиянием всех факторов, которые реально проявляются и в среде управления в целом, и в каждом субъекте управления в частности [Там же. С. 341—342].

В соответствии с такой градацией целесообразно определить два уровня особенностей, согласно которым обязан развиваться как каждый государственный служащий в частности, так и управленческий персонал в целом. Такими уровнями являются:

1. Первичные, начальные характеристики, желательные

(актуальные) для человека, который претендует на выполнение профессиональной деятельности в управлении. Они формируются на базе личностных особенностей и способностей. К ним относятся:

— общекультурный аспект: общая образовательная подготовка; целевые и ценностные жизненные ориентации; опыт общения с людьми; определенные этические и эстетичные установки; культура речи;

— деловой (профессионально-управленческий) аспект: компетентность в вопросах управления в соответствующей сфере; трудовая активность, проверенная практикой; опыт общественной, государственной деятельности; дисциплинированность; сформированное чувство ответственности за результаты деятельности; умение повышать свою квалификацию;

— личностный аспект: моральная стойкость, честность, самостоятельность, развитая воля, решительность, инициативность, коммуникабельность, надежность.

2. Особенности, которые формируются, приобретаются в процессе выполнения управленческой деятельности, накопления опыта и осуществления управленческой карьеры.

Понятно, что не каждый, кто занимает управленческую должность, непременно может или должен владеть всем этим набором вышеуказанных особенностей. Однако сам их состав формирует известные направления и ограничения, в пределах которых есть смысл вести поиск, отбор и подготовку людей, желательных для управления. Если нет общекультурного развития, как-то неудобно (а то и стыдно) встречаться с таким управленцем и выслушивать его точку зрения, суждения и решения по тем или иным вопросам. При отсутствии или при недостатке деловых качеств управленец в глазах окружающих выглядит дилетантом, недоучкой, профаном с соответствующим восприятием всех его доверенностей. Слабость личностных качеств, не говоря уже об отрицательных качествах, ведет к тому, что управленцу не верят, его остерегаются, к нему относятся настороженно, без всякого уважения [Там же. С. 342—343].

Осовременивание подхода к профессиональному рекрутингу в органах государственной власти требует, по нашему мнению, современного осознания профессионализма кандидатов на должности на государственной службе как интегральной характеристики индивидуальных, личностных и субъективно-деятельностных качеств, которые рассматриваются как целостное образование, которое дает возможность на максимальном уровне успешности решать типичные задачи деятельности государственного служащего на должности, на которую он претендовал, будучи кандидатом [4, с. 357].

Понимание необходимого высокого уровня профессионализма кадров управления разрешает нам вести речь об осовременивании подхода к кандидату на любую вакантную должность на государственной службе как к личности, сформированной на основе врожденных возможностей, скорректированных социумом. При этом важно принимать во внимание причины корректирования, чтобы учесть не только существенные изменения личностных особенностей, но и направленность сформированных новых личностных особенностей. Очевидно, что определенные особенности личности являются врожденными и остаются неизменными в течение всей жизни, поэтому выдвинутые социумом требования часто принуждают личность гасить или, наоборот, проявлять особенности и демонстрировать несвойственное ей активное поведение [5, с. 9—10]. В связи с этим, по нашему мнению, назрела необходимость осуществлять обязательную целенаправленную акмеологическую оценку каждого кандидата в процессе профессиональной селекции на должности. Это даст возможность сделать процесс рекрутинга максимально личностно-центрированным и индивидуализированным.

С целью объяснения необходимо указать, что словом

«акме» (от греч. акме — высочайшая степень, цветение, цветущая пора) греки называли период в человеческой жизни, когда появляется зрелость всего, на что способен конкретный человек, когда развернулись, расцвели, на вершине своих способностей находятся его силы. Акме, по определению энциклопедического словаря по теории управления, — это высочайший для каждого человека уровень («звездное время», «вершина совершенства и могущества») развития его физического здоровья, ума, чувств, воли, которые взаимодействуют таким образом, что человек достигает высочайшего результата, проявляя себя как индивид и субъект деятельности.

Акмеологический подход позволяет выявить не только ролевые характеристики кандидатов, но и профессиональные позиции и индивидуальные особенности деятельности каждого из них, которые при условии их максимальной актуализации личностью будут оказывать содействие достижению высокого уровня профессионализма.

Результатом акмеологического исследования должно стать составление акмеограммы, отображающей профессиональную модель кандидата и систему требований, которые выдвигаются к нему. Соблюдение этих требований обеспечивает продуктивное выполнение должностных обязанностей принятым на должность кандидатом и оказывает содействие постоянному развитию творческого потенциала его личности.

Использование акмеологической оценки разрешит, по нашему мнению:

— во-первых, оценить реальное состояние профессиональной пригодности кандидата не только на определенную должность, но и к государственной службе в целом;

— во-вторых, будет оказывать содействие прогнозированию как возможностей повышения эффективности профессиональной деятельности каждого из принятых на государственную службу кандидатов, так и личностно-профессионального развития.

Мы считаем, что объектом акмеологического анализа во время профессионального рекрутинга потенциальных государственных служащих должна стать зрелая личность кандидата, который способен прогрессивно развиваться, самореализовываться в профессиональных достижениях на государственной службе.

Главной задачей акмеологической оценки на этапе рекрутинга должны стать:

— во-первых, определение закономерностей, факторов и условий, которые будут оказывать содействие прогрессивному развитию зрелой личности кандидата и его высоким профессиональным достижениям;

— во-вторых, разработка оптимальных диагностических и развивающих технологий для обеспечения эффективности реализации личностно-профессионального потенциала государственного служащего и оптимизации его профессиональной деятельности в течение всей карьеры на государственной службе [2, с. 7].

Анализ научной литературы по проблематике исследования разрешил выявить, что для определения требований к кандидатам на должность на государственной службе в США применяются такие правила [6, с. 187—188]:

— любой выбор должностного лица является неминуемым компромиссом, поскольку даже лучшие работники также имеют недостатки. Именно поэтому ключом для рекрутинга должно служить четкое представление о том, какие характеристики являются действительно существенными для вакантной должности, а какими при необходимости можно пренебречь;

— разные комбинации характеристик могут быть равноценными для выполнения должностных обязанностей;

— в процессе установления требований к должности нужно проводить четкое разграничение между характеристиками,

которые необходимо обязательно иметь кандидату перед вступлением в должность, и теми, которые можно приобрести уже после принятия на должность;

— повышение требований к характеристикам кандидата сегодня может выразиться в недооценке общего потенциала работника и квалификации, на которую будет объявлен спрос в будущем;

— четкое определение требований к должности должно сделать невозможным неминуемый субъективизм оценок;

— чем больше кандидатов рассматривается на каждую должность, тем выше достоверность того, что отбор даст положительные результаты, и, наоборот, чем меньше кандидатов, тем вероятнее необходимость серьезного компромисса относительно ряда важных качеств кандидата на должность.

По предложенным правилам четко прослеживается главная, по нашему мнению, закономерность, а именно: отбирая важнейшие качества для определения требований к кандидатам на ту или иную должность, необходимо различать качества, которые необходимы для вступления в должность, и качества, которые кандидат сможет приобрести, освоившись с деятельностью после принятия на должность.

В своем исследовании мы исходим из того положения, что независимо от отличий в количестве уровней управления, объема и содержания решаемых государственных служащими задач к каждому кандидату на должность на государственной службе обязательно должен применяться ряд общих требований относительно наличия необходимых качеств, а именно [7, с. 16]:

— уровень профессиональной подготовки кандидата (профессиональный опыт, квалификация, образование, профессиональные знания);

— личностные характеристики, деловые качества (инициативность, ответственность, лидерские качества, способность к командной работе, эмоциональная стойкость и т. п.);

— способность принимать эффективные решения (общие интеллектуальные способности, готовность к риску, творчество, способность к организации групповой (командной) работы в процессе принятия решений);

— нравственные качества (честность, справедливость, готовность прийти на помощь, чуткость и т. п.);

— административные способности (планирование, организация работы, делегирование полномочий, доведение начатого дела до конца, контроль над деятельностью, высокий уровень личной ответственности за порученное дело);

— мотивация деятельности и организационные ценности, которые определяют поведение на рабочем месте (заинтересованность в конечных результатах, уровень самоуважения, направленность на повышение профессионализма и личностное самосовершенствование, интерес к выполняемой работе и т. п.);

— состояние здоровья, которое разрешает напряженно работать на должности.

Разделяя мнение ученых о том, что процесс профессионализации является приближением состояния профессиональной деятельности к профиограмме, к эталону модели специалиста, который является одной из сторон социализации, мы считаем, что становление профессионала является одним из аспектов развития личности, хотя личностное пространство является более широким, чем профессиональное [1, с. 143].

Выявление социально-психологических особенностей личности кандидата на должность на государственной службе должно стать одной из главных задач процедуры профессионального рекрутинга в органах государственной власти. Такая необходимость, по нашему мнению, объясняется тезисом об обязательной принадлежности каждому кандидату в государственные служащие ряда определенных и четко идентифицированных качеств. Профессиональная компетентность

претендента на должность автоматически означает наличие у него не только высокого профессионализма и знания сферы государственного управления, но и определенных личностных особенностей. Это особенно важно в современную эпоху социально-экономических трансформаций, которые выдвигают потребность в квалифицированных управленческих кадрах на первое место.

Анализ специальной литературы по проблематике исследования удостоверяет, что возвращение к изучению личности оптимального кандидата на должность на государственной службе обусловлено низким уровнем, во-первых, квалификации руководителей, во-вторых, соответствия конкретного кандидата вакантной должности, на которую он претендует, исходя из его личностных особенностей.

Современная эпоха и вызовы, которые стоят перед украинским государством в XXI веке, актуализируют необходимость разработки и применения новых технологий и поиска действенных способов повышения эффективности профессионального отбора управленческих кадров. По нашему мнению, это необходимо прежде всего для оценивания индивидуальности личности каждого кандидата на государственную службу с целью выявления возможностей максимального проявления им своих творческих способностей в дальнейшей профессиональной деятельности в должности.

Необходимо указать, что во многих высокоразвитых государствах отбор персонала происходит на основе определенных параметров. Главным среди них является современный подход к кандидату на должность как к хорошему специалисту лишь в пределах вакантной должности. При таком подходе становится очевидным и понятным, что для повышения в должности его снова учат необходимому уровню знаний.

Безусловно, что современные технологии, которые с максимальной точностью разрешают определить уровень профессиональной компетентности, личностные и деловые особенности, направленность мотивации кандидата на должность на государственной службе, должны стать основным инструментом, во-первых, процедуры рекрутинга в органах государственной власти как центрального, так и регионального уровня; во-вторых, профессиональной деятельности управленцев сферы государственного управления.

По нашему мнению, ныне назрела необходимость использования личностно-психологического мониторинга управленческой деятельности в сфере профессионального рекрутинга на государственной службе. Задачу такого мониторинга мы усматриваем в том, чтобы:

— изучать, а не изменять личностные особенности кандидата и предоставления его возможностям рабочего места, должности, исходя из необходимых для осуществления профессиональной деятельности на государственной службе определенных психических возможностей;

— обнаруживать степень соответствия условий и требований должности и организации личностным возможностям, мотивации, ценностям кандидата с целью минимизации противоречий между организацией и будущим сотрудником, его ожиданиями, претензиями, реальностью.

Именно поэтому надо принимать во внимание, что профессиональный рекрутинг ориентирован также на эффективное взаимодействие личности с организацией, то есть соответствие имеющихся личностных возможностей требованиям организации, которые проявляются не только на профессиональном уровне подготовки кандидата, но и в его личностных особенностях, возможности адаптироваться к условиям профессиональной деятельности в должности, на которую он претендует.

Мы считаем, что сейчас целесообразно вести речь о профессиональном рекрутинге в сфере государственного управления как о процедуре дифференциации кандидатов по степени их со-

ответствия определенному виду деятельности на определенной должности и принятия решения относительно их профессионально-личностной пригодности или непригодности [8].

Мы разделяем мнение Э. Пискуровской, которая предлагает сформировать новый подход к определению личностных качеств личности кандидата на государственную службу в кадровой политике профессионального рекрутинга, а именно [5, с. 10]:

- выявление базовых врожденных особенностей и степень их проявления в сформированной личности;
- определение уровня проявления личностных особенностей на момент проведения рекрутинговой процедуры;
- выявление уровня отличий между фактически имеющимися особенностями и врожденным потенциалом;
- определение возможных компенсаторных факторов в случае недостаточного проявления особенностей личности кандидата, которые определяются во время профессиональной селекции на вакантную должность.

Такой подход требует формирования методик, ориентированных на выявление врожденных личностных возможностей, то есть имплицитного потенциала личности кандидата на государственную службу. Если учесть, что вербальные методики раскрывают самоатрибутивное представление личности, а проективные — имплицитные возможности, то, таким образом, привлечение проективных методик к тестовому обследованию кандидатов на должности государственных служащих будет оказывать содействие решению поставленной задачи в процессе составления личностно-психологического портрета личности кандидата на должность в органах государственной власти.

Для максимально эффективного профессионального отбора кандидатов на должности на государственной службе, выявления врожденных возможностей личности кандидата необходимо использовать не только вербальные методики, которые автоматически предусматривают высокий уровень социально желательных ответов, но и современные проективные методики, ориентированные на выявление имплицитных особенностей личности кандидата. Это разрешит не только определить наличие врожденных качеств, но и выделить ряд личностных особенностей, знание которых является особенно важным для соотношения возможностей с требованиями социума; для оптимальной самореализации кандидата на государственной службе; что отвечает врожденным особенностям его личности; для определения сильных сторон его личности и дальнейшее их развитие и усовершенствование в процессе профессиональной деятельности в сфере государственного управления [9].

Именно поэтому можем констатировать, что необходимость измерения личностных показателей кандидата на должность на государственной службе основывается, по нашему мнению, на сущности понятия «личность» как стойкой системы социально значимых качеств, которые характеризуют индивида как члена общества или сообщества.

Проведенный анализ научной литературы свидетельствует о том, что результатом продолжительных исследований ученых стало формулирование четкой структуры личности, которая получила название «Большая Пятерка», поскольку основными ученые считают следующие аспекты личности:

- 1) экстраверсия/интроверсия, то есть открытость/закрытость личности;
- 2) эмоциональная стабильность, под которой понимается стрессоустойчивость, гашение собственных отрицательных эмоций, умение управлять своим эмоциональным состоянием и т. п.;
- 3) эмпатия, то есть дружелюбие, стремление к сочувствию и доброте по отношению к другим людям, умение избегать конфликтов и достигать консенсуса;
- 4) сознание, то есть склонность к личной организованности,

умению определять конкретные цели и достигать их;

5) интеллектуальная гибкость, то есть наличие творческого воображения, разносторонняя развитость и образованность, положительное отношение к инновациям.

Очевидно, что детальный анализ такой глубинной аспектности каждого кандидата на должность на государственной службе разрешит, получив конкретный срез личности как организованной структуры, выделить в ней не только положительные, но и отрицательные качества. Мы считаем, что объективное изучение их совместимости/несовместимости с выполнением профессиональных должностных обязанностей на государственной службе должно стать одним из основных заданий современного кадрового рекрутинга в сфере государственного управления.

По нашему мнению, учет личностной составляющей в процессе рекрутинга кандидатов на государственную службу разрешит выделять в портрете современного эффективного государственного служащего-профессионала такие определяющие качества, как высокая теоретико-практическая профессионально-психологическая образованность, которая предусматривает объединение знаний теории и практики государственного управления со знаниями из психологии; готовность и умение быть полезным на должности гражданам и государству; способность непрерывного самосовершенствования и самореализации [10, с. 28—30].

Актуальной в связи с этим является точка зрения ученых о необходимости выявления у кандидата на занятие вакантной должности суперспособностей с акцентом на личностно-деловых качествах и их учет при зачислении на государственную службу. Интересным, по нашему мнению, является перечень таких суперспособностей, предложенный Д. Купером [11, с. 45]:

- интеллектуальные: разработка стратегических перспектив, анализ и суждение, планирование и организация;
- межличностные: умение убеждать, настойчивость и решительность, способность к быстрому межличностному реагированию, устная коммуникация;
- адаптивность: приспособляемость и способность быстро восстанавливать нормальное физическое и эмоциональное состояние;
- ориентированность на результат: энергичность и инициативность, мотивация к успеху, деловая хватка.

Поскольку основным задекларированным принципом отечественной государственной службы является служение обществу и гражданам, то очевидно, что приоритетными для современного государственного служащего должны стать качества гражданина и нравственные качества. Мы считаем, что это чрезвычайно актуально и важно, поскольку, проявляясь в ценностных ориентациях и мировоззренческих установках, они направляются на реализацию потребности каждого государственного служащего как личности в служении обществу. Тем не менее надо заметить, что, хотя именно эта группа мировоззренческих качеств и приобретает ныне особую актуальность, именно она пока что слабее всего учитывается в традиционном процессе подбора и отбора потенциальных государственных служащих [12].

Необходимо указать, что в кадровой работе в сфере государственного управления до реализации даже такой модели еще далеко, не говоря о проблеме глубокого изучения личности каждого кандидата с применением современных методов, в том числе диагностики морально-гражданских ориентаций, применении психологических и интеллектуально-психологических тестов.

По нашему мнению, настало время применять широко известные и действенные категории тестов, которые все еще недостаточно используются в отечественной системе государственной службы, а именно:

— интеллектуальные тесты, предназначенные для выявления уровня общего интеллекта и специфических умственных способностей кандидата;

— тесты на внимание и память, поскольку эти навыки являются профессионально важными для кандидата на любую должность на государственной службе;

— психологические тесты для выявления и оценивания личностных особенностей, особенностей характера, уровня мотивации кандидата;

— тесты межличностных отношений, призванные выявить способность кандидата общаться с окружающими людьми и его умение эффективно работать в стрессовых и конфликтных ситуациях;

— профессиональные (имитационные) тесты предлагают задачи, аналогичные тем, с которыми кандидат столкнется в своей будущей профессиональной деятельности, и т. п.

Необходимо заметить, что эти тесты отличаются высочайшей надежностью и валидностью из всех применяемых в процессе отбора на государственную службу, поскольку измеряют навыки и умения, непосредственно связан-

ные с будущей деятельностью на государственной службе.

Таким образом, «инвентаризация» личности кандидата на должность на государственной службе, будучи выявлением личностно-психологических характеристик и свойств, должна стать составляющим элементом кадровых отборочных технологий и процедур.

Необходимость анализа аспектной структуры личности каждого кандидата объясняется современными вызовами, которые выдвигаются перед сферой государственного управления и системой государственной службы.

Анализ личностных характеристик кандидата на должность будет оказывать содействие: во-первых, избеганию ошибок при принятии решения относительно (не)назначения на должность; во-вторых, придаст профессиональной деятельности на государственной службе характер человечности и гуманизма.

Современный подход к профессиональной селекции кандидатов требует формирования и применения проективных методик, ориентированных на выявление врожденных личностных возможностей, которые обеспечивают имплицитный потенциал личности кандидата на государственную службу.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Куртиков Н. А. Психология и социология управления: учеб. пособие М.: Государственный Университет Управления, Книжный мир, 2005. 268 с.
2. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: учеб. пособие / Под общ. ред. А. А. Деркача. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Изд-во РАГС, 2007. 108 с.
3. Атаманчук Г. В. Управление — фактор развития (размышления об управленческой деятельности). М.: Экономика, 2002. 567 с.
4. Теория управления: социально-технологический подход: энциклопед. словарь / Под ред. В. Н. Иванова, В. И. Патрушева; Акад. наук соц. технологий и мест. самоупр. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Муниципальный мир, 2004. 672 с.
5. Пискуровская Э. Г. Практическое пособие по проведению отбора кадрового резерва управленческого аппарата в малых и средних структурах. М.: Изд-во МПСИ, 2005. 48 с.
6. Управление персоналом: энциклопед. слов. / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1998. 453 с.
7. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV: учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. М.: Дело, 2004. 127 с.
8. Стрелец М. И. «Инвентаризация» личности кандидата на должность на государственной службе // Актуальные проблемы государственного управления: сб. науч. тр. ОРИДУ НАДУ. Одесса, 2008. № 3 (35). С. 265—270.
9. Стрелец М. И. Отбор персонала как составная система управления качеством в органах государственной власти // Университетские научные записки: Вестник Хмельниц. ун-та упр. и права. 2008. № 3 (1). С. 292—294.
10. Стрелец М. И. Место кадровой политики среди основных направлений государственного управления: монография. Чернигов: РВК «Деснян. правда», 2006. 92 с.
11. Купер Д. Отбор и наем персонала: технология тестирования и оценки. М.: Вершина, 2005. 332 с.
12. Семин С. В. Система управления качеством в органах государственной власти: рекрутинговая кадровая работа (на примере Французской Республики) // Государственное управление: теория и практика. 2008. № 2. С. 1—9.

## REFERENCES

1. Kurtikov N. A. Psychology and sociology of management: textbook M.: State University of Management, The book world, 2005. 268 p.
2. Acmeological assessment of professional competence of civil servants: textbook / Under the general editorship of A. A. Derkach. Second edition, revised and amended. M.: Publishing house of RCSA, 2007. 108 p.
3. Atamanchuk G. Management is the development factor (thinking about administration activity). M.: Economics, 2002. 567 p.
4. Theory of management: socio-technological approach: encyclopedic dictionary / Edited by C. N. Ivanov, V. I. Patrushev; Academy of Sciences of Social Technologies and Self-Government. 3 edition, revised and amended. M.: Municipal world, 2004. 672 p.
5. Piskarevskay E. G. Practical manual for selection of the personnel reserve for the administrative staff in small and medium-sized structures. M.: Publishing house of MPCSI, 2005. 48 p.
6. Personnel management: encyclopedic dictionary / Edited by A. Ya. Kibanova. M.: INFRA-M, 1998. 453 p.
7. Human resources management. Module IV: training-handbook / V. V. Travin, M. I. Magura, M. B. Kurbatova. M.: Business, 2004. 127 p.
8. Strelets M. I. «Inventory taking» of the personality of the candidate to the position in the public administration // Urgent issues of the state management: collection of scientific works. OHRID NADU. Odessa, 2008. № 3 (35). P. 265—270.
9. Strelets M. I. Selection of personnel as a part of the quality control system in the state power authorities // University scientific notes: bulletin of Hmelnytsky University of Management and Law. 2008. № 3 (1). P. 292—294.
10. Strelets M. I. Place of the human resources policy in the main directions of public administration: monograph. Chernigov: RVC Pravda of Desna, 2006. 92 p.
11. Cooper D. Selection and employment of personnel: technology of testing and evaluation. M.: Peak, 2005. 332 p.
12. Semin S. System of quality management in the state authorities: recruitment personnel activity (on the example of the French Republic) // State management: theory and practice. 2008. № 2. P. 1—9.