

Секция «Стратегия формирования кадрового состава на государственной гражданской службе»

Эмоциональный интеллект - индикатор профессионализма государственных служащих

Ивашкевич Виктория Валерьевна

Выпускник (магистр)

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск, Беларусь

E-mail: victoria.washkevich.v@gmail.com

На современном этапе во всем мире подчеркивается значимость человеческого капитала, ведь именно он является главным двигателем инноваций [1]. В этой связи для Республики Беларусь характерен курс, направленный на кардинальное инновационное изменение требований к квалификации компетентности кадров, в особенности управленческих кадров. Кроме того, в Республике Беларусь разрабатывается национальная система квалификаций, которая позволит эффективно планировать различные траектории образования, ведущие к повышению квалификационного уровня работника, его карьерному росту и, следовательно, повышению эффективности организации.

В соответствии с последними исследованиями в качестве актуального инструмента для повышения эффективности организации, гаранта неотъемлемых изменений в вопросах карьерного успеха и роста для руководителей высшего звена является эмоциональный интеллект.

По мнению И.Н. Андреевой, эмоциональный интеллект - системное проявление интеллектуальных способностей к анализу, обработке и использованию эмоциональной информации. Эмоциональная информация включает значение отдельных эмоций, их сочетаний, их последовательности, а также оценку взаимосвязей, которые они отражают. Это, в свою очередь, отражается на способности эмоций мотивировать и облегчать умственную деятельность [1]. Применительно к государственному управлению это означает, что развитые навыки эмоциональной компетентности позволяют руководителю рассматривать свои эмоции и эмоции своих подчиненных как управленческий ресурс и благодаря этому повышать эффективность своей деятельности и, следовательно, эффективность своей организации.

На сегодняшний день существует апробированная рамка компетенций эмоционального интеллекта, которая включает следующее [3]:

Компетенции личности - личные качества и способности, которые влияют на результаты в работе и в жизни [1]:

самосознание - способность к самоанализу и способность воспринимать себя в качестве индивидуума отдельно от окружающей среды и других лиц (осознание эмоций, адекватная самооценка, самоуверенность) [1];

саморегуляция представляет собой комплексный процесс обучения, состоящий из разработки набора конструктивных методов поведения (самоконтроль, надежность, добросовестность, адаптируемость, инновационность) [1];

самотивация - возможность делать то, что должно быть сделано, без влияния со стороны других людей или ситуаций (стремление к достижениям, обязательность, инициативность, оптимизм) [1].

Социальные компетенции - навыки и поведение, необходимые для успеха в обществе [1]:

общественное признание - способность эффективно строить взаимоотношения и быть осведомленным о чужих чувствах, потребностях и проблемах (эмпатия, ориентация на удовлетворение потребностей и нужд клиентов, развитие других, использование любых

возможностей, политическая осведомленность) [1];

социальные навыки - умение общаться, убеждать и взаимодействовать с другими членами общества, без излишних конфликтов или дисгармонии (влияние, коммуникация, лидерство, готовность к изменениям, управление конфликтами, создание прочной связи, сотрудничество, работа в команде) [1].

В белорусской теории государственного управления многие качества и компетенции, упомянутые в зарубежной «рамке эмоционального интеллекта», были представлены в Приложении № 3 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 25.06.2004 №759 о «Перечне требований, предъявляемых к деловым и личностным качествам руководящих кадров республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных правительству Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома» (далее - Перечень) [2]. В соответствии с анализом наличия в Перечне качеств, указанных в рамке компетенций эмоционального интеллекта, были получены следующие результаты, представленные в процентном соотношении следующим образом: деловые качества 15%, нравственные качества 15%, интеллектуальные качества 15%, лидерство 15%, психофизиологические черты личности 15%, коммуникативные и культурологические черты личности 15%, организационные способности 15%.

Следовательно, несмотря на сравнительно недавний интерес, проявленный к вопросам формирования и развития эмоционального интеллекта в практике управления для руководящих кадров Республики Беларусь, требования к развитию эмоционального интеллекта достаточно высоки [1].

Таким образом, в качестве практических рекомендаций для национальной рамки квалификаций Республики Беларусь первоочередной задачей следует признать разработку рамки компетенций эмоционального интеллекта, с дальнейшим формированием мер по адаптации способностей эмоционального интеллекта в работе государственных служащих.

Источники и литература

- 1) Ивашкевич В.В. Эмоциональный интеллект - важнейшая способность эффективного управленца // Проблемы управления. – Минск, 2016. - №1 (58) Серия А и В. – С. 101-107.
- 2) О критериях оценки работы руководящих кадров республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 июня 2004 г., № 759 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
- 3) The Emotional Competence Framework [Electronic resource] // The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. – Mode of access: <http://www.businessballs.com/emotionalintelligencecompetencies.pdf>. – Date of access: 10.10.2015.