

между группами руководителей был использован t-критерий Стьюдента.

3. Корреляционный анализ Пирсона в каждой из исследуемых групп, используемый для определения взаимосвязи случайных величин в выборке, подчиняющейся законам нормального распределения.

Результаты тестирования данной выборки испытуемых показали следующее. Руководители различных структурных подразделений в большинстве своем имеют интернальный локус контроля (достаточно высокие показатели по всем трем группам). Интернальный локус контроля является показателем ощущения индивидом себя как активного субъекта собственной деятельности. Интернальность связана с такими характеристиками личности как ответственность, уверенность в себе, терпимость, высокий самоконтроль, меньшая склонность подчиняться давлению других. Люди с интернальным локусом контроля чаще сопротивляются в условиях манипулирования ими, и сильнее, чем экстерналы, реагируют на утрату личной свободы.

В исследованиях отечественных и зарубежных специалистов зафиксирована с большой вероятностью связь высокой интернальности с положительной самооценкой, а именно, с большей согласованностью образов реального и идеального Я, что подтверждается и в нашем исследовании. Перейдем к более детальному рассмотрению полученных результатов. По степени адаптированности к управленческой деятельности выделены две группы руководителей: высокоадаптивные (Р-1) и среднеадаптивные (Р-2) руководители. Под адаптивностью понимается личностный конструкт, связанный с готовностью осваивать новые ситуации и устанавливать конструктивные отношения с другими людьми. Анализ сравнения средних значений локуса контроля показал наличие статистически значимых различий между группой высокоадаптивных (Р-1) и группой среднеадаптивных (Р-2) по следующим показателям. Общая интернальность в первой группе повышена: 34 против 26 при ($T=9,4$; $p<0,01$); интернальность в области достижений - 9,17 против 6,84 ($T=5,41$; $p<0,01$); интернальность в области неудач - 7,83 против 5,48 ($T=7,14$; $p<0,01$); интернальность в области производственных отношений - 6,6 против 5 ($T=5,17$; $p<0,01$); интернальность в сфере здоровья - 3,03 против 2,48 при ($T=2,96$; $p<0,01$).

При сравнении контрольной группы (БР-3), которую составили студенты третьего-пятого курсов гуманитарного направления, обнаруживающие лидерское поведение, с высокоадаптивными руководителями (Р-1) были обнаружены значимые различия по тем же, вышеперечисленным показателям. При сравнении контрольной группы (БР-3) со среднеадаптивными (Р-2), значимые различия обнаружены по таким показателям как: интернальность в области неудач - 6,61 против 5,48 ($T=-3,02$, $p<0,01$); интернальность в области производственных отношений - 5,82 против 5 ($T=-2,1$, $p<0,01$). Причем по последним указанным показателям, представители среднеадаптивного уровня (Р-2) уступают контрольной группе (БР-3).

По данным Lefcourt (1982, 1984) Phares (1978), экстерналы сильнее подвержены социальному воздействию, чем интерналы. Strickland (1977) полагает, что интерналы более уверены в своей способности решать проблемы, чем экстерналы, и поэтому независимы от мнения других. Л.Хьел, Д.Зиглер полагают, что уровень тревоги и депрессии у экстерналов выше, а самоуважение ниже, чем у интерналов. Фарес (Phares, 1965) обнаружил, что интерналы не только сопротивляются постороннему воздействию, но также, когда им представляется возможность, стараются контролировать поведение других. Интерналов привлекают индивиды, которыми они могут манипулировать, и не нравятся те, на кого они не могут повлиять (Silverman, Shrauger, 1970).

Итак, локус контроля – это целостный конструкт, вокруг которого сгруппированы взаимосвязанные параметры, характеризующие тип когнитивных стратегий, поведенческих установок Я-концепции. Отсюда следует, что моделирование компетентности в контексте концепции локуса контроля является перспективным направлением психологии адаптации личности к управленческой деятельности.

Обучение профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих в Читинской области

Бейдина А.В.

*Читинский государственный университет,
Чита, Россия*

Система управления государством претерпела за последние годы заметные изменения. Речь идет, прежде всего, о быстром развитии органов государственной власти субъектов федерации и местного самоуправления. И хотя прежние административно-командные методы окончательно не изжиты, а практика зачастую опережает теоретическое и политико-правовое обоснование управленческой деятельности, ситуацию можно назвать достаточно динамичной.

Эффективность и оперативность действий властных структур зависит от многих факторов, но главное, что определяет успешность их функционирования, это квалифицированные кадры управления. Кадры здесь действительно решают все. Необходимость повышения профессиональной компетенции кадров особо остро стоит в муниципальных образованиях, где необходимы специальная квалификация и опыт работы в сфере управления. Компетентность и профессионализация во многом зависят от образовательного уровня государственных и муниципальных служащих. В субъекте РФ — Читинской области большинство управленческих кадров имеют техническое образование, в основном инженерное или сельскохозяйственное. Вместе с тем, Европейская хартия местного самоуправления провозглашает, что условия работы служащих органов местного самоуправления должны быть такими, чтобы можно было обеспечивать подбор высококвалифицированных кадров, основанный на принципах учета опыта и компетентности; для этого необходимо обеспе-

чить соответствующие условия профессиональной подготовки, вознаграждение и продвижения по службе. В основе принципа подбора и расстановки кадров лежат основные положения и методы подбора и расстановки кадров по деловым качествам, а также их подготовка. Подбор и расстановку кадров органов управления муниципалитетов следует производить так, чтобы каждый работник мог наиболее эффективно выполнять свои обязанности. Как правило, это коммуникативные, настойчивые, уверенные в себе лидеры, обладающие твердым характером, самообладанием, сообразительностью, хорошей скоростью мышления и организационным талантом, способностью принимать оригинальные решения и вести за собой людей. От сотрудников аппарата власти требуется с каждым годом все более высокий уровень профессионализма, компетенции, опыта, влияния на различные стороны жизни общества и граждан. Охарактеризуем особенности подготовки, повышения квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих в Читинской области. Вопросы координации обучения управленческих кадров в Читинской области возложены на управление государственной службы и кадров аппарата Администрации. В связи с необходимостью подготовки высококвалифицированных кадров совместно с управлением организационной работы и взаимодействия с органами местного самоуправления аппарата Администрации области в декабре 2005г. был составлен план обучения государственных и муниципальных служащих Читинской области на 2006г. На курсах повышения квалификации предусматривается обучение руководителей и специалистов в зависимости от профиля управленческой деятельности. Начиная с 1997г., Администрация Читинской области осуществляет повышение квалификации управленческих кадров на базе дальневосточной академии государственной службы (филиал в г. Чите). В настоящее время размещение государственного заказа по организации данной деятельности осуществляется на конкурсной основе в соответствии с требованиями Федерального закона № 94-ФЗ. На территории Читинской области три образовательных учреждения высшего профессионального образования имеют лицензию на право обучения управленческих кадров (Читинский государственный университет, Читинский филиал дальневосточной академии государственной службы, Читинский институт (филиал) Байкальского государственного университета экономики и права). По данным реестров государственных гражданских служащих Читинской области за последние годы неуклонно растет число руководителей и специалистов с профильным управленческим образованием по специальности «Государственное и муниципальное управление». По состоянию на 01.04.2006г. на гражданской службе области 10% руководителей и специалистов имеют данное образование. В настоящее время Администрацией Читинской области основное внимание обращено на организацию повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров. долгосрочное обучение (в течение 3-5 лет), несомненно, дает более весомые результаты, однако для

организации данного обучения требуется значительное время и существенные финансовые затраты, что в условиях динамично меняющегося современного мира не всегда соответствует необходимым требованиям, предъявляемым к государственным гражданским служащим.

С 1 января 2006г. вступил в силу Федеральный закон от 6 октября 2003г. М131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». В связи с этим, в настоящее время особую актуальность приобретает решение вопросов, связанных с необходимостью подготовки высококвалифицированных муниципальных кадров, которые непосредственно будут исполнять полномочия по решению вопросов местного значения в муниципальных образованиях различных типов. В процессе организации работы на курсах повышения квалификации слушатели получают необходимую информацию по наиболее актуальным вопросам 131 -ФЗ. На курсовой учебе рассматриваются проблемы формирования и исполнения местного бюджета, межбюджетных отношений, разграничение полномочий между муниципальными районами, поселениями и органами государственной власти субъекта, принятие устава муниципального образования, имущественный комплекс, земельные отношения и другие вопросы. Уделяется значительное внимание комментарию положений федерального закона, оценке современного социально-политического развития Российской Федерации, вопросам психологии управления. В процессе учебной деятельности используется опыт организации обучения субъектов Сибирского федерального округа, требования и рекомендации аппарата полномочного представителя президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе. Организация обучения на курсах повышения квалификации построена на основе типовых программ подготовки муниципальных кадров, разработанных Сибирской академией государственной службы (СибАГС) и Дальневосточной академией государственной службы (ДВАГС). Данные типовые программы адаптированы к условиям проведения реформы местного самоуправления на территории Читинской области и варьируют в зависимости от категории обучающихся. Необходимо отметить, что организация данного обучения осуществляется на плановой основе, в процессе работы курсов происходит постоянное совершенствование учебной деятельности с целью достижения максимально эффективного результата. Помимо этого, соответствующую подготовку проходят и преподаватели, которые привлекаются к проведению занятий в рамках курсовой учебы.

Отличительной особенностью курсов повышения квалификации является то, что основная масса преподавателей — это руководители и специалисты органов государственной власти Читинской области, непосредственно занимающихся в своей профессиональной деятельности вопросами реформы местного самоуправления. Это позволяет приблизить учебный процесс к практической деятельности слушателей курсов и сделать его весьма эффективным, поскольку лучше профессионала практика вопросы проведения реформы местного

самоуправления, пожалуй, не знают даже многие ученые теоретики, являющиеся преподавателями высших учебных заведений. С одной стороны, профессионал-практик сможет компетентно ответить на большинство вопросов, которые возникают у слушателей курсов в процессе обучения, с другой стороны, привлечение его к преподаванию определенным образом стимулирует данного специалиста к самообразованию, к более глубокому пониманию и осмыслению сущности идущей реформы. Образование, являясь одним из видов вертикальной мобильности, также способствует самообразованию. В течение 2006 года администрация области планирует организовать обучение на курсах повышения квалификации всех ключевых категорий муниципальных служащих и выборных должностных лиц местного самоуправления (помимо тех, которые уже прошли обучение): финансистов, экономистов, управляющих делами, специалистов в области социальной сферы, ЖКХ, кадровиков и других. Учитывая важность идущей реформы, Администрация Читинской области в полной мере осознает важность эффективной организации обучения муниципальных кадров, ибо необходимо политическое измерение муниципального социума и его обучения. Тем более что местное самоуправление — это институт публичной власти, одновременно это институт гражданского общества и уровень управления. В процессе обучения управленческих кадров Читинской области возникают следующие проблемы: — остро ощущается недостаток финансовых средств на организацию данной деятельности, что приводит к отказу от обучения руководителей и специалистов в ведущих вузах страны, а также в организации российских и зарубежных стажировок;

— в процессе учебной деятельности образовательные учреждения не всегда находят возможность соединить теоретические подходы с практическим опытом, что вызывает нарекания со стороны слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки; — в учебном процессе слабо внедряются новые формы обучения (различные формы деловых игр, разбор конкретных практических ситуаций, варианты поведения руководителя в конфликтных ситуациях, варианты принятия управленческих решений); — в рамках Сибирского федерального округа слабо налажен обмен опытом работы по обучению управленческих кадров среди руководителей и специалистов органов государственной власти, занимающихся организацией данной деятельности. Решая эти проблемы, каждое муниципальное образование должно иметь перспективную кадровую политику, определить потребность в повышении квалификации муниципальных служащих, формах и сроках обучения, очередность решения этой задачи. Обладающие соответствующими знаниями кадры могут, как ускорять, так и замедлять социально-экономическое развитие территории. Эта закономерность имеет значительное влияние для становления местного самоуправления и повышения профессиональной компетентности кадров управления.

Основные этапы формирования этнотолерантности

Бессарабова И.С.

*Волгоградская академия государственной службы,
Волгоград, Россия*

При рассмотрении вопроса этнической толерантности заслуживают внимания выделяемые отечественными исследователями признаки, свидетельствующие о сформированности данного качества личности, а также основные этапы его формирования. Итак, этнотолерантность характеризуется: 1) уважительным отношением к языкам взаимодействующих; отсутствием обидных замечаний при допущении ошибок в речи; попытками выучить некоторые слова из другого языка; 2) четким представлением и умением объяснить то, что не существует плохих народов, могут встречаться только плохие люди; 3) деликатным отношением взаимодействующих друг к другу, при котором каждый прислушивается к желаниям другого, может высказать свое мнение; отсутствием «изгоев»; 4) стремлением и четкой мотивацией в изучении своей и других национальных культур; использованием в обыденной жизни элементов своей и чужой культуры; желанием участвовать в праздниках различных национальностей; 5) отсутствием любого вида подавления (насилия); предоставлением возможности (при наличии желания) объяснять свои обычаи и веру, без насаждения с любой стороны; 6) отношение между меньшинством и большинством характеризуется участием всех взаимодействующих во всех делах [1;214-215].

Формирование этнотолерантности основано на следующих принципах обучения: 1) на признании того, что миграция характерна для многих стран и представляет собой постоянный процесс в человеческой истории; 2) на признании того, что предубеждения (в том числе этнические) в разной степени присущи каждому индивиду, поэтому индивид не должен основывать свои действия, исходя из них.

Процесс формирования этнотолерантности включает три этапа. На первом — мотивационном — этапе основной целью служит создание положительного эмоционального настроения на общечеловеческие ценности (терпимость, обычаи, традиции различных народов, вероисповедание, атеизм, права человека и т.д.).

На втором — познавательном — этапе педагогу и учащимся предстоит решение следующих задач: 1) знакомство школьников с общечеловеческими ценностями; 2) совместный критический анализ материалов из средств массовой информации, демонстрирующий реальные этнические проблемы в обществе и поиск возможных путей решения этих проблем с точки зрения общечеловеческих ценностей; 3) развитие способности ценить исторический опыт, экономические, культурные, социальные и другие достижения народов, населяющих страну; 4) направить учащихся на выработку у себя качеств, необходимых для положительного взаимодействия с лицами различных национальностей. В итоге педагог должен получить от учащихся осознанное отноше-