

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Научный руководитель – Соловьева Надежда Александровна

Петренко Валерия Павловна

Студент (бакалавр)

Калужский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Кафедра государственного и муниципального управления, Калуга, Россия

E-mail: petrenk@inbox.ru

В современном мире остаются актуальными вопросы удержания квалифицированного персонала и формирования внутренней мотивации к осуществлению профессиональной деятельности [1,2].

В условиях конкурентной политики организации стремятся не только оптимизировать вопросы найма персонала, но и удержать квалифицированных специалистов. Ценность управления талантами в государственной организации постоянно растет [2].

Цель настоящего исследования - выявить условия проявления лидерского потенциала и обосновать эффективность применения методики оценки лидерского потенциала сотрудников в Государственном автономном учреждении «Агентство регионального развития Калужской области» (ГАУ «АРРКО»). В исследовании приняли участие 12 сотрудников Агентства со стажем работы свыше 8 лет. Выборка репрезентативна по гендерному, возрастному, образовательному признаку. Инструментами исследования выступили психодиагностические методики, авторская анкета, анализ продуктов деятельности сотрудников.

Агентство регионального развития функционирует более 20 лет, пройдя аттестацию Национальной Ассоциации агентств инвестиций и развития. Команда специалистов взаимодействует с бизнес-сообществом, помогая инвесторам подобрать площадки для развития бизнеса, определить предпочтения, зарегистрировать бизнес и запустить реальные предприятия. Критерием компетентности специалистов становится скорость и качество реализации инвестпроектов.

Под понятием «лидерский потенциал» мы понимаем готовность сотрудника мобилизовать окружающих на достижение результата, значимого для организации, вовлекать коллег в обсуждение и решение насущных вопросов, умение убеждать, мотивировать и оказывать влияние без использования административного давления.

Первичную оценку лидерского потенциала организовали для всех сотрудников. Потенциал определялся на основе самообследования сотрудника, оценки руководителем и подчинёнными на основе выполнения поставленных задач и утверждённых планов. На основании результатов первичного исследования были выделены 5 аспектов проявления потенциала сотрудника: средняя эффективность и лидерский потенциал; низкий лидерский потенциал и высокая эффективность; высокая эффективность, средний лидерский потенциал; высокий лидерский потенциал и средняя эффективность; высокая эффективность, высокий лидерский потенциал.

На следующем этапе исследования выделили список сотрудников, отличающихся высокой эффективностью и высоким лидерским потенциалом. С ними провели более подробную диагностику, включающую самооценку по вовлеченности, экспертную оценку руководителем поведенческих проявлений с применением четырехзвенной шкалы.

Результаты исследования показали, что сотрудников государственного учреждения, отобранных в экспериментальную группу, отличает мотивация на развитие, коммуникативная компетентность, организаторские способности, эмпатичность.

Благоприятным условием развития лидерского потенциала сотрудников является открытость руководства, умение слушать и слышать, обоснованно идти навстречу пожеланиям сотрудников. В отношении сотрудников, отличающихся высоким лидерским потенциалом, следует проводить политику управления талантами, включать их в проектные, межфункциональные рабочие группы. Поддержанию оптимального лидерского потенциала будет способствовать разработка и проведение тренингов личностного роста.

Полученные результаты прикладного исследования выявили роль личностных качеств в проявлении лидерского потенциала, позволили получить объективную информацию для принятия управленческих и кадровых решений [3]. Подобные исследования рекомендуется проводить регулярно, выделяя зоны риска и потенциальные точки роста государственных организаций.

Источники и литература

- 1) 1. Евтихов, О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О.В. Евтихов. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с. – ISBN 978-5-7889-0186-2.
- 2) 2. Ерастова, А. В., Черкасова, О. В. Лидерство: учебное пособие / А. В. Ерастова, О. В. Черкасова; Мордов. гос. ун-т. – Саранск, 2015.
- 3) 3. Филонович С. Р. Лидерство: реальная проблема или популярный лозунг // Бизнес-образование. 2003. - № 1.