

Социально-психологические особенности репутации сотрудника на государственной гражданской службе



Проценко С.А.
Кандидат психологических наук, заместитель директора, ФГБУ «Государственный океанографический институт имени Н.Н.Зубова», г. Москва

e-mail: proccent@mail.ru



Цаплин Е.В.
Главный специалист отдела развития муниципальной службы, Администрация города Тюмени

e-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Аннотация

Статья продолжает тематику, представленную в № 1 (9) 2021 года. В исследовании рассмотрены качества личности и особенности интеллекта госслужащих, влияющие на их репутацию. Выявлены различия в выраженности интеллектуальных и личностных факторов у руководителей с различной репутацией. Приводятся рекомендации по внедрению технологий управления репутацией на государственной службе.

Ключевые слова

• репутация • управление репутацией • личностные факторы репутации • интеллектуальные факторы репутации • государственная гражданская служба •

В связи с новыми задачами, стоящими перед системой государственного управления, актуализируется проблема образа госслужащего, а именно его социально-психологических характеристик, репутационных особенностей и факторов с ними связанных. В контексте данной проблемы исследователи обращают внимание на ряд частных проблем: отсутствие утвержденного профессионального стандарта государственного и муниципального служащего; проблема имиджа служащего (Костина С.Н., Зайцева Е.В., Банных Г.А., Кузьмин А.И. (2017) [7]); проблема удовлетворенности служащих своим трудом (Толыпина И.В. (2017) [8]); проблема связи личностных характеристик и карьерных ориентаций служащих (Мударисов А.А., Синягин Ю.В. (2016) [9]) и другие.

Главным образом решение этих проблем глобально направлено на достижение доверительного контакта социально-профессионального сообщества служащих с гражданским обществом и другими профессиональными сообществами как внутри Российской Федерации, так и на мировой арене. Исследователи изучают различные аспекты образа служащего. Например, активно исследуются факторы имиджа государственных служащих и его формирования (Иванова Н.Л., Петько Б.Б. (2020) [10]); индивидуально-личностные факторы профессиональной адаптации государственных гражданских служащих (Емельянова О.Я., Шершень И.В., Кравец М.А. (2020) [11]); аспекты служебной лояльности служащих в рамках изучения социальной идентичности служащих (Горностаев С.В., Щелкушкина Е.А. (2016) [12]); различные аспекты отношения служащих к своей профессиональной деятельности (Забнева Э.И. (2015) [13]); иерархия ценностных ориентаций у государственных служащих в контексте самооценки возможностей их реализации (Бояркин М. Ю., Долгополова О. А., Зиновьева Д. М., Крутова В. В., Романенко Е. В., Субочев Н. С., Юнда А. В. (2007) [14]) и другие.

В свою очередь, мы предлагаем обратить внимание на связь личностных и интеллектуальных факторов с репутационными особенностями служащих и полагаем, что решение более локальной, но значимой проблемы изучения личностных и интеллектуальных факторов служащих, связанных с их репутацией, позволит внести вклад в решение более глобальной проблемы – становление образа профессии служащего.

В настоящее время в научном дискурсе сложилось неоднозначное понимание феномена репутации, с нашей точки зрения, сужающее его содержание [6]. Сложившуюся концепцию феномена репутации можно дополнить социально-психологическим содержанием. Мы предлагаем рассмотреть феномен репутации с позиции социальных представлений, а именно, как совокупность социально-психологических оценочных представлений о субъекте или объекте деятельности, сформированных на основе объективных параметров. В данном контексте анализа репутации необходимо дифференцировать репутацию организации и репутацию сотрудника. При этом, важно отметить, что сотрудник как субъект репутации в процессе взаимодействия влияет на свою репутацию и на репутацию организации, в которой работает. Особенности личности и интеллекта сотрудников любой организации широко проявляются в спектре служебных задач. Поведение сотрудников в организации и вне её определяет характер взаимодействия и формирует репутацию сотрудников и репутацию организации. Поэтому важно понимать, какие факторы влияют на поведение работников государственной гражданской службы [2].

Исследование различий в структуре интеллекта и личностных особенностях сотрудников с разным уровнем репутации поможет понять какие элементы воздействия будут эффективны для управления репутацией сотрудника и государственной службы в целом, а также обосновать и разработать комплекс мер по обеспечению репутационной безопасности органа власти государственной гражданской службы.

Мы экспериментально изучили структуру интеллекта и личностные факторы, влияющие на репутацию сотрудников на государственной гражданской службе. Количество респондентов составило 1047 муниципальных служащих. В основной оценке приняли участие 227 руководителей различного уровня.

Социальное взаимодействие сотрудников и их социально-психологические оценочные представления сотрудников друг о друге мы изучали при помощи метода социометрии [2; 4]. По результатам социометрии были выделены руководители с низкой и высокой репутацией.

Для оценки структуры интеллекта мы использовали методику «Тест интеллектуального потенциала стандартизированный» (ТИПС), предназначенную для дифференцированной диагностики ряда вербальных и невербальных способностей. Тест содержит 8 развернутых формулировок конструкторов,

определяющих уровень достижений тестируемого в различных областях интеллектуального труда, а также его потенциал для развития соответствующих знаний, умений, навыков. Тест содержит 84 задания на работу с различными типами информации. По итогам тестирования программа выстраивает профиль из 7 основных и 1 дополнительного показателя. Факторная структура ТИПС включает в себя оценку показателей интеллектуального потенциала у сотрудников разного возраста; актуальных для работы в различных отраслях экономики, в бизнесе и на государственной службе, а также на всех ступенях должностной иерархии в организации [3].

Во время исследования были выявлены группы руководителей по уровню выраженности репутации. Для изучения различий в факторах структуры интеллекта, полученных по методике ТИПС, были взяты группы руководителей с высокой и низкой репутацией. Сравнения данных групп при помощи критерия t-Стьюдента позволили выявить значимые различия (на уровне $p < 0,05$) по следующим факторам структуры интеллекта (табл.1), (рис.1):

- Эрудиция.
- Невербальная логика.
- Общий балл.

Таблица 1 – Сравнение социально-психологических характеристик структуры интеллекта у объектов оценки с различной выраженностью уровня репутации

Сравнение социально-психологических характеристик структуры интеллекта у объектов оценки с различной выраженностью уровня репутации					
№	Социально-психологические характеристики структуры интеллекта	Сотрудники с высоким уровнем репутации	Сотрудники с низким уровнем репутации	t	p
1	Эрудиция	5,1	4,4	t=2,403	p<0,05
2	Невербальная логика	5,7	4,7	t=2,396	p<0,05
3	Общий балл структуры интеллекта	5,1	4,6	t=2,160	p<0,05



Рисунок 1 – Сравнение социально-психологических характеристик структуры интеллекта у объектов оценки с различной выраженностью уровня репутации

У руководителей с высокой репутацией выявлен более выраженный уровень показателя структуры интеллекта «эрудиция» в сравнении с руководителями с низкой репутацией. Разработчики методики предполагают под эрудицией меру широты кругозора и общую осведомленность о разнообразных сферах действительности. Также шкала эрудиции отражает уровень развития познавательной активности человека. Эрудированность способствует легкой переключаемости с задачи на задачу, что является ценным свойством в работе с большим количеством информационных потоков. В целом, люди с более выраженной эрудицией хорошо ориентируются в разнообразных сферах окружающей жизни (науке и искусстве, мировой экономике и истории), прекрасно проявляют себя в гуманитарных сферах

деятельности (истории, искусствоведении, культурологии), работе с людьми, психологии; находят себя на должностях, предполагающих активный поиск и анализ информации [1].

Также у руководителей с высокой репутацией обнаружен более выраженный уровень показателя структуры интеллекта «невербальная логика». Разработчики методики ТИПС отмечают, что шкала «невербальная логика» отражает общие способности человека к анализу абстрактной информации, сравнению, обобщению, абстрагированию. Данные способности связаны с разработкой новых продуктов и услуг, требующей конструктивности, инновационной направленности, изобретательности, гибкости ума, ориентацией на поиск новых, нестандартных подходов к решению задачи. Разработчики методики также связывают эту шкалу со способностью к усвоению новой информации. В целом, люди с высоким уровнем выраженности данного показателя прекрасно умеют видеть противоречия и находить закономерности в абстрактно представленной информации; у них отмечается выраженный уровень развития основных, базовых мыслительных операций (понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование), то есть выраженность данного показателя позволяет спрогнозировать эффективность поведения респондента в работе, связанной с анализом информации, а также в новых ситуациях (в работе с незнакомым ранее материалом, информацией), то есть позволяет прогнозировать потенциал его обучаемости [1].

Вместе с тем, руководителей с высокой репутацией от руководителей с низкой репутацией отличает более выраженный уровень по общему показателю интеллектуального развития «общий балл». Разработчики методики отмечают, что общий показатель интеллектуального развития полезен для решения о выборе умственного или физического труда, грубой диагностики готовности респондента к получению образования определенного уровня (средне-специального, высшего), так как любая сфера профессиональной деятельности имеет профессии, требующие различного уровня квалификации. Разработчики также замечают, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и не линейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей. Таким образом, высокие показатели по тесту не обязательно должны вести к успеху ввиду того, что определяют только часть социально-психологических показателей успешности человека, свидетельствующих именно о склонности человека к аналитической деятельности. Чтобы прогнозировать общий уровень успешности человека в деятельности имеет смысл рассматривать выраженность данного показателя в комплексе с показателями по мотивации и личностными особенностями [1].

Подводя итог в части сравнений профилей структуры интеллекта групп руководителей с высокой и низкой репутацией, можно отметить следующее. Руководители с высокой репутацией в большей степени склонны к познавательной активности, обладают общей осведомленностью о разнообразных сферах действительности, способны быстрее переключаться с задачи на задачу; обладают более выраженной склонностью к аналитической деятельности, а также более выраженным потенциалом к обучаемости. Напротив, руководители с низкой репутацией склонны в большей степени интересоваться узкопрофессиональной информацией, обладают большей склонностью к техническим (естественнонаучным, инженерным) профессиям, нежели гуманитарным; скорее всего у них могут наблюдаться сложности в анализе больших объёмов абстрактной информации и общении с разнообразными людьми.

Для оценки структуры личностной сферы сотрудников мы применяли методику «11 личностных факторов» (11ЛФ), предназначенную для оценки личностных факторов руководителей. Тест 11ЛФ был выпущен в 2011 г., авторами его разработки являются Бардина О.Н., Преснова Т.А. В своей основе методика 11ЛФ опирается на пять так называемых «больших» факторов темперамента и характера, но при этом является более детализированной альтернативой тесту «Большая пятерка».

Для изучения различий в факторах личностных профилей, полученных по методике 11ЛФ, были взяты те же группы руководителей с высокой и низкой репутацией. Сравнения этих групп при помощи критерия t-Стьюдента позволили выявить значимые различия (на уровне $p < 0,05$) по следующим личностным факторам (табл.2.), (рис.2.):

- Общительность.
- Дружелюбие.
- Оригинальность.
- Абстрактность.

Таблица 2 – Сравнение социально-психологических характеристик личности у объектов оценки с различной выраженностью уровня репутации

Сравнение социально-психологических характеристик личности у объектов оценки с различной выраженностью уровня репутации					
№	Социально-психологические характеристики личности	Сотрудники с высоким уровнем репутации	Сотрудники с низким уровнем репутации	t	p
1	Общительность	4,0	5,1	t=-2,595	p<0,05
2	Дружелюбие	6,3	5,4	t=2,088	p<0,05
3	Оригинальность	3,7	4,8	t=-3,024	p<0,05
4	Абстрактность	6,6	5,3	t=3,368	p<0,05



Рисунок 2 – Сравнение социально-психологических характеристик личности у объектов оценки с различной выраженностью уровня репутации

При сравнении личностных профилей групп руководителей с высокой и низкой репутацией у руководителей с низкой репутацией выявлены более выраженные показатели по шкале «замкнутость-общительность». Разработчики методики 11ЛФ указывают на то, что данная шкала отражает меру коммуникативной активности человека, проявляемой в сфере общения с окружающими. Так, люди с выраженными показателями по данной шкале более общительны, инициативны в контактах, испытывают выраженную потребность делиться с окружающими своими мыслями и чувствами, вместе с тем, такие люди не готовы к работе в условиях вынужденной изоляции от окружающих [1].

У руководителей с высокой репутацией выявлены более выраженные показатели по шкале «недоверчивость-дружелюбие». Разработчики отмечают, что данный показатель отражает привычное отношение к окружающим, то есть меру проявления требовательности, строгости, критичности, враждебности, мягкости, миролюбия, бесконфликтного поведения. Так, люди с выраженными показателями по данной шкале склонны чаще проявлять по отношению к окружающим дружелюбие, отзывчивость, готовность сопереживать, принимать различные несовершенства. Такие люди скорее не конфликтны, учтивы и предупредительны, не приемлют жесткости и грубости в отношениях; они идеально подходят для работы в организациях с выраженной интегративной корпоративной культурой, где превыше всего ценится сплоченность сотрудников, их взаимопомощь, вежливость. Вместе с тем, им сложно проявлять в рабочих отношениях строгость, оказывать влияние на окружающих [1].

Также у руководителей с низкой репутацией отмечаются более выраженные показатели по шкале «традиционность-оригинальность» в сравнении с руководителями с высокой репутацией. Разработчики методики указывают, что данная шкала отражает склонность к определенному стилю поведения, то есть предпочтение в своём поведении проявлять традиционные, принятые в данном обществе установки или свободную и непринужденную атмосферу или артистичность. В целом, люди с выраженными показателями по данной шкале склонны проявлять оригинальность в различных сферах жизни, стремятся выглядеть не по шаблону, ищут признания и восхищения окружающих; в работу стремятся вносить что-




то новое, выполнять ее собственным, нестандартным способом [1].

У руководителей с высокой репутацией обнаружены более выраженные показатели по шкале «конкретность-абстрактность» в сравнении с руководителями с низкой репутацией. Разработчики отмечают, что данная шкала отражает стремление к абстрактному осмыслению происходящего, склонности к обобщению, интуитивному угадыванию каких-либо тенденций. Так, люди с выраженными показателями по данной шкале стараются чаще оперировать обобщенной информацией, стремятся подмечать скрытые причинные связи, смыслы и значения; к профессиональной деятельности относятся как к предназначению; в решении рабочих вопросов не готовы разбираться в тонкостях и деталях, в силу чего порой поспешны в выводах [1].

Подводя итог в части сравнений профилей структуры личности групп руководителей с высокой и низкой репутацией, можно отметить следующее. Руководители с высокой репутацией в большей степени склонны к работе индивидуального характера или в составе небольшой постоянной команды, в работе с документами; склонны проявлять по отношению к окружающим дружелюбие, отзывчивость, готовность сопереживать, принимать различные несовершенства; скорее не конфликтны, учтивы и предупредительны, не приемлют жесткости и грубости в отношениях; ориентированы на сохранение и поддержание традиционных принципов (норм, способов поведения), принятых в данном коллективе, обществе; ценят надежность и постоянство, рациональность и логику; им не свойственно желание отличаться от других людей; склонны к абстрактному осмыслению происходящего, чаще оперируют обобщенной информацией, стремятся подмечать скрытые взаимосвязи; к профессиональной деятельности относятся как к предназначению. Напротив, руководители с низкой репутацией склонны проявлять общительность, инициативу в контактах; в большей степени имеют склонности к проявлению требовательности по отношению к окружающим; могут отстаивать свои интересы в условиях конфронтации, противостоять давлению, принимать жесткие решения, строго контролировать качество работы, склонны влиять на окружающих; стремятся выглядеть «не как все», ищут признания и восхищения окружающих; в работу стремятся вносить что-то новое, выполнять ее собственным, нестандартным способом; склонны чаще оперировать конкретной информацией, известными фактами, проявлять практичность и прагматичность, применять практический опыт других; стремятся тщательно прорабатывать информацию; склонны к принятию решения предполагающих реальную, а не абстрактную полезность.

Опираясь на результаты исследований, можно дополнить и расширить арсенал существующих социально-психологических технологий управления персоналом на государственной гражданской службе. При комплектовании кадров, на стадии отбора необходимо уделять внимание структуре интеллекта и личностным особенностям. Рекомендуем отдавать предпочтение, при прочих равных, кандидатам, имеющим более высокие показатели в структуре интеллекта по эрудиции и невербальной логике, а также высокие показатели общего балла структуры интеллекта. Кандидаты, имеющие чуть ниже среднего результаты в структуре личности по шкалам «Общительность» и «Оригинальность», а также с высокими результатами по шкалам «Дружелюбие» и «Абстрактность», тоже более предпочтительны на стадии отбора. Кандидаты с перечисленными параметрами личностных характеристик и структуры интеллекта, по нашему мнению, сформируют более высокую собственную репутацию и можно прогнозировать с высокой долей вероятности, что репутационные риски для организации будут отсутствовать.

В системе менеджмента важно предоставить возможность назначать на руководящие должности сотрудников с высокими показателями эрудиции и невербальной логике, в связи с тем, что их репутация значительно выше прочих равных. Это в свою очередь позволяет повысить в целом репутацию управленцев внутри организации, что безусловно отразится на общем внутреннем климате в коллективе. При руководстве такими сотрудниками важно понимать их личностные особенности, такую как не высокая общительность. Учитывая этот фактор, решение задач, требующих много общаться, лучше поручать другим сотрудникам, чтобы не было выгорания и снижения мотивации у высокорепутационных сотрудников и как следствие возможное увольнение. Напротив, сотрудникам, имеющим значительные личностные показатели по шкале общительность, по логике нужно доверить работу, требующую активного взаимодействия с другими людьми как внутри компании, так и за ее пределами. Потому, что это им дается легко и у них это хорошо получается. В такой ситуации хочется предостеречь руководителей быстрого назначения и изучить кандидатов на такие позиции более внимательно, так как среди сотрудников с низкой репутацией чаще встречаются высокообщительные. Это особенно важно, когда речь идет о позициях связанных с внешним взаимодействием или необходимостью представлять организацию и



ее позицию по различным вопросам. В данном случае велики репутационные риски для организации, если ее будет представлять сотрудник с низкой репутацией.

Для удержания сотрудников с высокой репутацией целесообразно поручать им задачи, требующие интеллектуальных способностей. У них хорошо получается решение таких задач с применением гибкости ума и анализа. Поручение этим сотрудникам внедрения инновационных методов работы и разработка новых способов будет легко вовлекать и удерживать их в организации. Высокие личностные показатели по шкале «Абстрактности», тоже в пользу способности высокорепутационных сотрудников в разработке и новаторстве.

Хочется заострить внимание на высоких показателях дружелюбности у сотрудников с высокой репутацией. Это качество важно использовать в наставничестве. Таких сотрудников, необходимо включать в программы адаптации и наставничества в качестве наставников для молодых сотрудников или новичков.

При разработке развивающих или обучающих программ следует уделить внимание значимым факторам структуры интеллекта и личности. Спектр рекомендаций может быть довольно широк. Глобально рекомендации можно разделить на два вида: для сотрудников и для кадровых служб. Мы наметим как индивидуальные рекомендации, так и рекомендации для кадровых служб по развитию данных факторов у сотрудников организации.

Важно отметить, что для развития сотрудников особую ценность имеют индивидуальные планы развития, в которых для каждого сотрудника прописываются индивидуальные рекомендации по развитию его интеллектуальных и личностных особенностей.

Относительно выявленных факторов структуры интеллекта, можно отметить следующие рекомендации для самостоятельного развития сотрудников.


Для развития кругозора (обозначенной фактором «эрудиция») рекомендуем активно следить за событиями в стране и мире, смотреть познавательные передачи, читать научно-популярные статьи и журналы. Это поможет повысить уверенность в общении с окружающими на различные темы.

Для развития абстрактного мышления (фактор «невербальная логика») и в целом общего интеллекта (фактор «общий балл интеллекта») рекомендуем анализировать отвлечённую информацию в интересных для сотрудника областях, то есть составлять критические обзоры (мнения, позиции) относительно интересных для сотрудника социальных объектов, стараться проявлять активность в выражении своей позиции при общении с окружающими, подбирая наиболее весомые аргументы в пользу своей точки зрения. Также может помочь регулярное освоение нового, не обязательно чего-то глобального, можно начать с мелочей, например, открыть для себя новый путь на работу, начать учить иностранный язык или взять несколько уроков музицирования.

Относительно выявленных личностных факторов, можно отметить следующие рекомендации для самостоятельного развития сотрудников в области совершенствования своего имиджа.

Для развития способностей ко взаимодействию с окружающими (фактор «замкнутость-общительность») рекомендуем вместе со способностями говорить развивать и способности к слушанию других. Потому что качество беседы зависит не только от умения говорить, но и от умения слушать. Важно пробовать в разговоре не брать инициативу на себя, а задавать открытые вопросы. Это покажет заинтересованность в собеседнике и откроет возможности узнать много нового и ценного. Чтобы диалог не превращался в монолог, рекомендуем освоить навыки активного слушания. Эта техника позволит собеседнику раскрыться в диалоге. Если предстоит важное выступление, рекомендуем составить план речи заранее и ограничить время, которое можно потратить на каждый пункт. Репетиция позволит повысить уверенность в том, что на важную информацию хватит времени. Также рекомендуем обращать целенаправленное внимание на то, что происходит с вами и внутри вас: ваши мысли, ощущения, эмоции. Развитие осознанности поможет полнее проживать события настоящего, получать от них больше впечатлений и энергии.

При развитии способностей, связанных со следованием правилам поведения, стандартам, регламентам в официальных ситуациях (фактор «традиционность-оригинальность») следует помнить о самовыражении и проявлении собственной индивидуальности (закон баланса). Если рабочие процессы и отношения предполагают высокий уровень регламентации, рекомендуем проявить свою индивидуальность в чём-то другом. Например, создать оригинальный домашний интерьер или освоить основы профессии стилиста и помогать друзьям и знакомым с подбором одежды. Это может быть абсолютно



любое занятие, дающее творческую свободу. Также при высокой регламентации на работе можно проявлять индивидуальность в несущественных мелочах. Например, для того, чтобы проявить уважение к окружающим и не шокировать их, можно на официальные мероприятия одевать костюм, соблюдая дресс-код, и, отдав дань самовыражению, надеть цветные носки или необычный костюм, уместный в рамках мероприятия.

Для развития навыков сотрудничества с окружающими (фактор «недоверчивость-дружелюбие») следует помнить, что люди ведут себя так, как вы ожидаете (самосбывающееся пророчество). Ваше поведение по отношению к людям заставляет их оправдывать ваши ожидания. Если вы верите, что ваш коллега обманщик, вы ведёте себя по отношению к нему соответствующе: перепроверяете, контролируете, не доверяете ответственную работу. Всё это заставляет его в конце концов действительно вас обмануть. Если вам попадаются одни негодяи, попробуйте относиться к ним как к милейшим людям, и вы увидите, что они начнут соответствовать вашему отношению. Также имеет смысл развивать навык критиковать в уважительной форме, превращая критику в развивающую обратную связь. Для развития навыка сотрудничества важно постараться не фиксироваться на недоверчивости собеседнику, а постараться найти в нём и его словах то, что вызывает симпатию и, основываясь на этом построить дальнейшее взаимодействие с ним. Недоверие к людям иногда бывает связано с болезненным опытом: застарелые обиды влияют на отношение к людям, подрывают здоровье и мешают получать удовольствие от жизни. Можно проработать обиду самостоятельно, с помощью специальных техник или обратиться за помощью к специалисту-психологу.

Для развития навыков креативности и системного мышления (фактор «конкретность-абстрактность») можно использовать следующие рекомендации. Приступая к каждой новой задаче, всегда задавать себе вопросы: как она связана с вашей общей целью? важен ли для достижения цели этот конкретный шаг? Оценка отдельных действий с точки зрения их вклада в общий результат поможет вам избежать бессмысленной работы и недальновидных решений. Рекомендуем развивать стратегическое мышление. Стратегическое мышление – это направленность в будущее и умение просчитывать ситуацию на несколько шагов вперёд. Игра в шахматы или игра в го – один из способов попробовать себя в роли стратега, так как в этих играх выигрывает тот, кто видит на один шаг дальше соперника. Также рекомендуем стимулировать творческое мышление: например, представить задачу в виде рисунка или схемы, составить алгоритм выполнения задачи. Это поможет увидеть всю задачу целиком.

Кадровым службам для развития сотрудников можно порекомендовать внедрить в практику следующие активности.


Для развития кругозора (фактор «эрудиция») можно проводить различные конференции, круглые столы по обмену опытом. Вместе с тем, могут быть успешно применены для этой цели и различные игры: квизium; Что? Где? Когда? Также можно применять принцип самообучающейся организации, то есть организовывать встречи, на которых представители различных профессий (функций, должностей и уровней должностей) в организации будут делиться своим опытом выполнения рабочих задач.

Для развития абстрактного мышления (фактор «невербальная логика») могут применяться различные творческие турниры и конкурсы профессионального мастерства.

Также для развития общих интеллектуальных способностей сотрудников можно организовать книжные клубы. Они могут быть организованы в двух вариантах. Вариант для развития кругозора, когда сотрудники выбирают каждый по одной книге, читают в течение месяца, а потом собираются на встрече клуба и знакомят с прочитанным остальных членов клуба. Вариант для развития общих логических способностей, когда на встрече клуба определяется одна книга, а затем все члены клуба читают её в течение месяца и на следующей встрече предоставляют анализ прочитанного. Таким образом, сотрудники смогут увидеть различные особенности и грани анализа одной и той же информации своими коллегами, а также сравнить со своей версией.

Для развития личностных особенностей сотрудников, связанных с командным взаимодействием и сотрудничеством, рекомендуем кадровым службам организовать проведение следующих тренингов: тренинг на сплоченность коллектива, «веревочный тренинг», тренинг эффективного взаимодействия. Также можно организовывать различные фестивали и турниры: например, профессионального мастерства, кулинарный турнир, викторину на знание организационной культуры и особенностей организации.

Вместе с тем, важно внедрять в практику работы планирование карьеры и формирование карьерных



траекторий, особенно для молодых и перспективных сотрудников. Формирование индивидуальных планов карьерного роста тесно связано с организацией обучения и профессионального развития. Организация систематического обучения (тренинги, занятия в учебном центре), позволяющая получать новые знания, умения и навыки, повышающая профессиональную квалификацию сотрудников, будет значимым элементом.

Комплекс перечисленных мероприятий в организации процессов по управлению персоналом позволит отбирать, назначать, развивать, мотивировать и удерживать в компании сотрудников, способных формировать высокую репутацию и тем самым, обеспечить репутационную безопасность организации.

Все выше сказанное, позволяет сделать вывод о том, что существуют различия в структурах личности и интеллекта у сотрудников с разным уровнем репутации. Таким образом, можно смоделировать элементы воздействия в работе по управлению персоналом для формирования и управления высокой репутацией сотрудников государственной гражданской службы.

Важно, чтобы дальнейшие исследования могли изучить различия у сотрудников с высокой и низкой репутацией. Тем самым результаты исследований смогут расширить управленческий арсенал социальных технологий для обеспечения репутационной безопасности и управления репутацией.

Список использованной литературы:

1. Методическое пособие по работе с тестом «Бизнес-профиль» (6 версия). Москва: Лаборатория «Гуманитарные Технологии», 2013. 17 с.
2. Проценко С.А. Структура трудовой мотивации как фактор репутации сотрудника на государственной гражданской службе // «Личность: ресурсы и потенциал». 2021. № 1(9). С. 10-16. URL: https://science.potentiales.ru/content/issues/2021.03/issue2021.03_art37013685.pdf
3. Психометрическое тестирование персонала. Тест интеллектуального потенциала стандартизированный (ТИПС). URL: <https://psytest.ht-lab.ru/katalog-testov/intellekt/tips/>
4. Психометрическое тестирование персонала. Тест «11 личностных факторов» (11ЛФ). URL: <https://psytest.ht-lab.ru/katalog-testov/lichnost/11lf/>
5. Система оценки взаимодействия сотрудников – Бизнес социометрия. URL: <http://bssl.ru/ru/>
6. Трубецкой А.Ю. Категория репутации в социально-политической коммуникации: диссертация доктора психологических наук. Место защиты: МГУ им. М.В. Ломоносова. Москва, 2006. 369 с.
7. Костина С.Н., Зайцева Е.В., Банных Г.А., Кузьмин А.И. Профессиональная идентичность и идентификация публичных служащих: теоретический анализ // Социум и власть. 2017. № 6 (68). С. 26-35.
8. Толыпина И.В. Современный портрет государственного служащего // Тенденции развития науки и образования. 2017. № 31-1. С. 25-29.
9. Мударисов А.А., Синягин Ю.В. Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимодействия. М.: Издательство ИТРК, 2016. 192 с.
10. Иванова Н.Л. Самоимидж государственных гражданских служащих: проблемы и факторы формирования // Вопросы государственного и муниципального управления. 2020. № 4. С. 141-166.
11. Емельянова О.Я. Влияние индивидуально-личностных факторов на процесс профессиональной адаптации государственных гражданских служащих // The Scientific Heritage. 2020. № 56-6(56). С. 56-59.
12. Горностаев С.В. Психологические проблемы влияния служебной лояльности на эффективность отдельных элементов деятельности государственных служащих // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 3(71). С. 186-191.
13. Забнева Э.И. Особенности становления муниципальной службы как профессиональной деятельности // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 2. С. 205-208.
14. Бояркин М.Ю., Долгополова О.А., Зиновьева Д.М. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих. Волгоград: Волгоградская академия государственной службы, 2007. 216 с.

Socio-psychological characteristics of the employee's reputation in civil service

Protsenko S.A.

Candidate of psychological sciences (PhD), Deputy Director, Federal state budgetary institution «N. N. Zubov's state oceanographic institute», Moscow

E-mail: proccent@mail.ru

Tsaplin E.V.

Chief specialist of the municipal service development department, administration of Tyumen city

E-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Abstract

The article continues the topic presented in No. 1 of 2021. The study examines the factors of intelligence and personality of employees, influencing their reputation. Respondents: 1,047 municipal employees. Assessment objects: 227 managers. The sociometry method was used to study the reputation of employees. The factors of intelligence were investigated by the method «Test of intellectual potential standardized» (TIPS). Personal factors were investigated by the method «11 personal factors» (11LF). Data processed by Student's t-test. Differences in the severity of intellectual and personal factors among managers with different reputations were revealed. Recommendations for the implementation of reputation management technologies in the public service are given.

Key words

• reputation • reputation management • personality factors of reputation • intellectual factors of reputation •

References

1. Methodological guide for working with the «Business Profile» test (version 6). Moscow: Laboratory «Humanitarian Technologies», 2013. 17 p.
2. Protsenko S.A. Structure of labor motivation as a factor of employee reputation in the state civil service // Personality: resources and potential. 2021. N 1(9). P. 10-16. URL: https://science.potenciales.ru/content/issues/2021.03/issue2021.03_art37013685.pdf
3. Psychometric testing of personnel. The intellectual potential test is standardized (TIPS). URL: <https://psytest.ht-lab.ru/katalog-testov/intellekt/tips/>
4. Psychometric testing of personnel. The test «11 personal factors» (11LF). URL: <https://psytest.ht-lab.ru/katalog-testov/lichnost/11lf/>

5. The system for evaluating employee interaction is Business Sociometry. URL: <http://bssl.ru/ru/>
6. Trubetskoy A. Y. Category of reputation in socio-political communication: dissertation of Doctor of Psychological Sciences. Place of defense: Lomonosov Moscow State University. Moscow, 2006. – 369 p.
7. Kostina S.N., Zaitseva E.V., Bannykh G.A., Kuzmin A.I. Professional identity and identification of public servants: theoretical analysis // Society and power. 2017. N 6(68). P. 26–35.
8. Tolypina I.V. Modern portrait of a civil servant // Trends in the development of science and education. 2017. N 31-1. P. 25-29.
9. Mudarisov A.A., Sinyagin Yu.V. Personal and professional development and career: trajectories of mutual influence. M.: Publishing House of ITRK, 2016. – 192 p.
10. Ivanova N.L. Self-image of state civil servants: problems and factors of formation // Issues of state and municipal administration. 2020. N 4. P. 141-166.
11. Emelyanova O.Ya. The influence of individual and personal factors on the process of professional adaptation of state civil servants // The Scientific Heritage. 2020. N 56-6(56). P. 56-59.
12. Gornostaev S.V. Psychological problems of the influence of service loyalty on the effectiveness of individual elements of the activities of civil servants // Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2016. N 3(71). P. 186-191.
13. Zabneva E.I. Features of the formation of municipal service as a professional activity // Bulletin of Economics, Law and Sociology. 2015. N 2. P. 205-208.
14. Boyarkin M.Y., Dolgoplova O.A., Zinovieva D.M. Psychological and professional well-being of civil servants. Volgograd : Volgograd Academy of Public Service, 2007. – 216 p.

