

**ОБЩЕСТВЕННО-СОЦИАЛЬНЫЕ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ
(SOCIAL-PUBLIC & POLITICAL RESEARCH)**

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-8-3
УДК 32.019.5

**МЕХАНИЗМЫ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ
ИНТЕЛЛЕКТА УПРАВЛЯЮЩЕГО КЛАССА РОССИИ**

Рябкова С.А.

Статья посвящена выявлению и анализу механизмов и закономерностей развития интеллекта политической элиты нашей страны и оценке состояния ее интеллектуального развития.

Для решения поставленных задач использовался анализ научной отечественной и зарубежной литературы, системный подход, парадигмальный подход, опросный метод исследования.

В статье на основе рассмотрения позиций известных ученых по проблеме развития интеллекта, изучения теоретико-методологических подходов и основных парадигм исследования интеллектуальной деятельности раскрыты механизмы и закономерности развития интеллекта. Выявлены общие свойства интеллекта и индивидуальные различия в интеллектуальной организации людей. Оценена роль интеллекта в области управления. Проведено исследование по измерению состояния интеллектуального развития у представителей политической элиты. В качестве респондентов выступили государственные и муниципальные служащие, работающие в администрации наукограда Дубна Московской области. Дана оценка текущего состояния и перспектив интеллектуализации управленческой деятельности.

Ключевые слова: *политическая элита; управляющий класс; интеллект; интеллектуальное развитие.*

MECHANISMS AND REGULARITIES OF DEVELOPMENT OF INTELLIGENCE OF THE MANAGEMENT CLASS IN RUSSIA

Ryabkova S.A.

The article is devoted to identification and analysis of mechanisms and regularities of development of intelligence of the political elite of our country and assessment of condition of its intellectual development.

For solution of the tasks in hand the following methods were used: analysis of domestic and foreign scientific literature, a systematic approach, paradigmatic approach, survey method of research.

Based on consideration of the positions of famous scientists on the problem of intellectual development, the study of theoretical and methodological approaches and major research paradigms of intellectual activity the patterns of intellectual development are revealed in this article. General properties of intelligence and individual differences in intellectual organization of people are identified. A study on assessment of the state of intellectual development among representatives of the political elite is conducted. The state and municipal servants working in the Administration of the Dubna science town, Moscow region, stand as the surveyed persons. The assessment of current state and prospects of intellectualization of management activities is given.

Keywords: *political elite; governing class; intelligence; intellectual development.*

В XXI веке в связи с переходом в постиндустриальное общество существенно усложнились политические, социальные, экономические процессы. Вследствие этого особую актуальность приобрела задача оптимизации управленческой деятельности, которая, в свою очередь, актуализировала проблему повышения интеллектуального потенциала политической элиты как одного из ведущих факторов, способных обеспечить успешное движение нашей страны на пути устойчивого инновационного развития.

Длительное время изучением интеллектуальных возможностей человека занималась психология. Развитие этого направления позволило сформировать научную категорию «интеллект», которая концентрируется на изучении источников возникновения интеллекта, определении его уровня, исследовании детерминант интеллектуальных различий между людьми и т.д. В результате исследований сложились два направления в объяснении природы интеллекта: первое –

признает существование общего фактора интеллекта, присутствующего на всех уровнях интеллектуального развития; второе – отрицает какое-либо общее начало интеллекта и говорит о существовании множества независимых интеллектуальных способностей.

Развитие первого направления связано с английским психологом Ч. Спирменом. Его теория основывается на выявлении положительных корреляционных связей между результатами выполнения различных интеллектуальных тестов, на признании наличия в каждом из них некоторого общего начала, которое Спирмен назвал «общий фактор интеллекта» (фактор «g»). Также был выделен фактор «s», указывающий на специфичность каждого тестового задания. Именно поэтому данная теория была названа «двухфакторной теорией интеллекта» [23].

Другое объяснение сущности интеллекта было предложено американским психологом Л. Терстоуном, который является основоположником «теории мультифакторного интеллекта» [24]. Терстоун отвергал наличие общего интеллекта. Изучив результаты 60 тестов, диагностирующих различные интеллектуальные характеристики испытуемых, он обнаружил более десятка групповых факторов, семь из которых были определены как «первичные умственные способности»: способность мысленно оперировать пространственными отношениями, детализировать зрительные образы, понимать и раскрывать значение слов, устанавливать закономерности и др.

Известный британский и американский психолог Р. Кеттелл, проводя многочисленные опыты, установил, что интеллект работает по двум направлениям: первое обусловлено воздействием окружающей среды, второе – строением и функционированием головного мозга [19; 20].

С точки зрения современного российского психолога М. Холодной [18], интеллект рассматривается как форма организации ментального (умственного) опыта субъекта. Ментальные структуры, по своей сути – это система психических образований, которые во время познавательного процесса при контакте с действительностью позволяют получить информацию о событиях, а также управлять процессами ее переработки.

Существуют разнообразные классификации интеллекта, в которых рассматриваются различные его виды [4; 8]. Ученые выделяют, например, общий интеллект – умственные возможности, влияющие на продуктивность осуществления любой деятельности (быстрота и точность решения поставленных задач, успешностью обучения, способность к быстрой социальной адаптации и др.); биологический интеллект – генетически определенную составляющую интеллекта; социальный интеллект – умение правильно оценивать поведение людей в обществе; академический интеллект – способность к обучаемости в регламентирующих условиях (в школе, университете и т.д.) и др.

Изучением социального интеллекта с применением психодиагностической методики занимался американский психолог Дж. Гилфорд [21; 22]. А уже упоминаемый в этой статье Р. Кеттелл в книге «Способности: их рост и действие структуры» [19] предложил деление интеллекта на кристаллизованный и флюидный (текущий, подвижный). Подвижный интеллект – это врожденная интеллектуальная способность, развитие которой зависит от природного (ментального), исторического, культурного опыта. Кристаллизованный интеллект – это интеллектуальные возможности, развиваемые в течение всей жизни и включающие разноплановые слои устойчивых знаний.

Обобщив подходы различных ученых к пониманию интеллекта, можно определить его, во-первых, как общую способность к познанию и успешному решению проблем; во-вторых, как систему познавательных свойств индивида (ощущение, восприятие, память, воображение, мышление, представление и др.); в-третьих, как интегральную функцию психики, которая объединяет в себе различные сферы субъекта (гносеологическую, когнитивную, сенсомоторную, языково-смысловую и др.) в целостную систему.

Общие свойства интеллекта формируются в процессе образования и воспитания, определяются уровнем востребованности научных знаний, системой управления, практическим, социальным статусом интеллектуалов в обществе и др. Индивидуальные различия в интеллектуальной организации людей вызваны их нейрофизиологическими особенностями, обусловленными наследственностью. Выявить эти различия можно с помощью внешнего экспертного оценивания поведения, а также систематического наблюдения или измерения (тестов).

Появление тестов в изучении интеллекта открыло возможность операционализации понятия «интеллект», установления совокупности структур, входящих в это понятие.

Обратим внимание на теорию швейцарского психолога и философа Ж. Пиаже [9]. По его мнению, интеллект – это наиболее совершенная форма адаптации организма к среде, которая представляет собой процесс воспроизведения окружающей среды в психике субъекта в виде когнитивных схем. Пиаже обращал внимание на то, что интеллект как когнитивная структура объединяет в себе более ранние формы когнитивных адаптаций.

Говоря о структурах, входящих в понятие «интеллект», необходимо также отметить значение таких психофизиологических структур, как мышление, сознание и мотивация.

Мышление с психологической точки зрения понимается как процесс познавательной деятельности индивида, который характеризуется обобщенным и опосредованным отображением действительности. При помощи органов чувств в мозг поступает информация, которая потом подвергается обработке. Решая мыслительные задачи, человек делает выводы и тем самым по-

знает сущность вещей и явлений, открывает законы и связи, что в дальнейшем позволяет ему преобразовывать окружающий его мир.

Сознание – высшая, свойственная только людям и связанная с речью функция мозга, заключающаяся в обобщенном и целенаправленном отражении действительности, в предварительном мысленном построении действий и предвидении их результатов, в разумном регулировании и самоконтролировании поведения человека за счет рефлексии.

Мотивация – это сознательный, подсознательный и бессознательный процесс выбора человеком того или иного поведения, обусловленный воздействием как внешних, так и внутренних факторов развития. Она базируется на функциях и свойствах сознания, психики, а также включает в себя восприятие и оценивание ситуации, выработку решений, ожиданий и результатов действий [1].

Проведя анализ каждой структуры интеллекта, можно увидеть, что они взаимосвязаны между собой. Когда возникает какая-либо ситуация, сначала происходит ее осмысление. Человек пытается понять и оценить данное событие в силу своего ментального, духовного и интеллектуального развития. После осмысления наступает следующий этап – осознание, когда человек осуществляет оценку своих мыслей, взвешивает их, и в зависимости от того, какова ценность для него и окружающих возможных последующих действий, наступает следующий этап – мотивация.

В науке известно, что специфичность объекта изучения диктует соответствующие методы, логику и парадигмы исследования. Рассмотрим эти аспекты применительно к изучению проблемы интеллекта политической элиты.

Формирование интеллекта происходит на основе системного подхода, включающего субъект-объектные отношения. Интеллект здесь выступает в качестве цели. Средства его развития – это подсистема, отвечающая на запросы цели, в которую входят образование, наука, средства массовой информации и т.д. – все это назовем общественными институтами. Субъектом формирования интеллекта выступают руководители этих общественных институтов. Объектом в нашем исследовании являются государственные и муниципальные служащие, которых в элитологии называют политической элитой или управляющим классом.

На наш взгляд, в рамках исследования проблемы интеллекта политической элиты целесообразно рассмотреть герменевтическую, когнитивную, синергетическую, рефлексивную и мотивационную парадигмы [11].

Герменевтическая парадигма направлена на изучение процесса осмысления, понимания людьми результатов социальной жизни и отражения их в общественном сознании при помощи

информационной политики. Сущность герменевтической парадигмы раскрыл немецкий исследователь Х.-Г. Гадамер [2]. Для Гадамера понимание есть форма первичной данности мира человеку, которая лежит в основе нашего отношения к нему. Он выделяет важное свойство человеческого мышления: человек что-то понимает только тогда, когда он мыслит, а значит, активно строит воображаемый образ понимаемого. Следовательно, слова говорят нам о чем-то только тогда, когда они продуцируют некоторое содержание.

О когнитивной парадигме одним из первых заявил У. Найссер – американский психолог, который написал книгу, посвященную данному вопросу [7]. Когнитивная парадигма говорит нам о том, что «реальность, с которой имеет дело познание (как научное, так и обыденное) и в которой мы живем – это не что иное, как конструкция самого субъекта – иногда сознательная, но чаще неосознаваемая. Между тем, что получает человек «на входе» (из окружающей среды), и тем, что можно наблюдать «на выходе» (в его поведении), между стимулами и реакциями, сосредоточено самое главное – когнитивная работа» [5, с. 202]. Если гносеология открывает перед нами объект познания в виде объективной информации, то когнитивная парадигма позволяет управлять процессом восприятия (невосприятия) сознанием людей этой информации, ее интерпретацией в информационном пространстве.

Когнитивная парадигма коррелируется с рефлексивной парадигмой, суть которой заключается в осознании себя и себя среди других [12]. Современный этап развития общества отличается всесторонним развитием и реформированием, что напрямую связано с инициативой человека, с его способностью брать на себя ответственность и т.д. Поэтому возросла роль рефлексии – актов самопознания, самоанализа, самооценки. Рефлексия используется для самоопределения субъекта в отношении социальных ориентаций, ценностей и целей, а также собственных возможностей по их достижению. Она позволяет субъекту с помощью мыслительных операций оценивать, выделять, анализировать и соотносить с какой-либо ситуацией свои действия [6].

Одним из основателей синергетической парадигмы является немецкий физик-теоретик Г. Хакен [15; 16; 17]. Синергетика – это междисциплинарное направление научных исследований, изучающее закономерности и принципы, лежащие в основе самоорганизации в системах разной природы (физических, химических, биологических, технических, экономических, социальных и др.), в том числе и в системе управления [13].

Что касается мотивационной парадигмы, то она понимает поведение человека как следствие причины или какого-либо комплекса причин. Зная данные причинно-следственные связи, можно влиять на тот или иной выбор человека. Данная парадигма устойчиво доминирует в психологии управления [14].

В процессе работы над темой исследования мы выявили некоторые закономерности формирования и развития интеллекта и сформулировали на их основе десять законов [10].

Первый закон базируется на той идее, что следствием сокращения интеллектуально-культурного слоя, застоя и «сжатия» интеллекта в обществе является возможная потеря его стабильности. Чем меньше в обществе интеллектуалов, тем легче создавать управляемый хаос.

В отношении второго закона можно сказать, что человек, интеллект которого развит в большей степени, способен проводить качественный и полноценный анализ и оценку происходящих событий, меньше поддается воздействию манипуляционных технологий и более требователен к государству, к его системе управления. Менее развитым человеком, который не стремится понять и осознать происходящее, который рассчитывает на получение «готового продукта», легче управлять.

В третьем законе можно отметить следующее. Государство как институт управления, призванный заниматься организацией интеллектуальной жизни своих граждан, нередко настороженно, с опаской относится к интеллектуально-одаренным людям в научно-социальной сфере, отдавая свои симпатии людям с другим типом одаренности (артистам, спортсменам, «героям» бизнеса и т.п.).

Четвертый закон основывается на следующем наблюдении. В системе управления нередко срабатывает инстинкт отторжения людей, которые более интеллектуально развиты. Это вполне логично, так как в противной ситуации может возникнуть «инакомыслие», которое способствует разрушению общепризнанных норм и правил, утрате политической стабильности.

Что касается пятого закона, то тут в отношении интеллекта срабатывает диалектическая закономерность. С одной стороны, происходит недооценка востребованного для стабильного развития общества интеллекта, что может негативно сказываться в дальнейшем. С другой стороны, интеллект, который формируется на основе ненависти к своему государству, стране, нации, покорности к власти имущим, еще более опасен, ведь предательский ум – дорога к хаосу, неустойчивости.

Теперь рассмотрим шестой закон. По причине того, что роль интеллекта неадекватно оценивается на различных уровнях управления, обществом в целом, стране приходится платить высокую цену. Чем расплачивается государство? Тем, что возрастает количество людей с низким интеллектуальным развитием. Сложно обеспечивать рост ВВП, повышение уровня социальной жизни, да и в целом развитие страны при низком показателе уровня интеллекта. Кроме безудержного потребления необходимо что-то созидать, а когда общество неспособно на это, можно прийти к плачевным последствиям.

Седьмой закон говорит нам о том, что закономерное снижение интеллекта нации происходит по ряду генетико-биологических, социально-экономических, психологических и других факторов, которые напрямую связаны с жизнедеятельностью человека.

Восьмой закон касается закономерности проявления социального синдрома. Социальный синдром – это такое состояние исторической памяти, исторического сознания, в котором заложено непонимание настоящего через прошлое. В нынешней ситуации мы видим явное проявление этого синдрома – люди забыли то, чему их учили предки, и вновь делают те же ошибки.

Обратим внимание на девятый закон. Все мы знаем, что средства массовой информации являются основным источником, из которого люди черпают сведения о происходящих событиях. Чем выше с интеллектуальной, духовно-нравственной точки зрения содержание наших СМИ, тем выше интеллект нации. На сегодняшний день телепередачи, способствующие развитию детей и взрослых, все более заменяют телепрограммы о моде, вкусной еде или о том, как найти супруга. И, к сожалению, люди «употребляют» это. Поэтому можно сказать, что чем ниже духовное содержание масс-медиа, тем заметнее снижение интеллекта населения.

И, наконец, десятый закон. И. Ильин писал: «Демократия заслуживает признания и поддержки лишь постольку, поскольку она осуществляет подлинную аристократию (т.е. выделяет кверху лучших людей); а аристократия не вырождается и не вредит государству именно постольку, поскольку в ее состав вступают подлинно лучшие силы народа» [3, с. 23]. Лучшие – это честные, порядочные, высокообразованные – словом, богатые своим интеллектом люди. Не секрет, что идея имеет огромную силу, когда она захватывает массы, превращается в убеждения и поступки людей. Именно этого на сегодняшний день не хватает в нашей системе образования и воспитания. А заканчивается это все интеллектуальным кризисом в управлении.

Сегодняшний этап развития государственности в нашей стране характеризуется особым вниманием к управленческой деятельности, к повышению ее эффективности, то есть к проблеме, которая напрямую связана с состоянием интеллектуального капитала управленческих кадров – политической элиты общества. К сожалению, эта проблема в большинстве своем обсуждается в рамках понимания, выработанного в русле современной теории управления и адаптированного к условиям функционирования государства как управленческой системы. При этом формированию интеллекта, идентичного запросам развития постиндустриального, инновационного общества, уделяется чрезвычайно мало внимания.

Необходимо отметить, что в сфере государственного и муниципального управления основным способом оценки эффективности деятельности является ее измерение на основе стандартов, нормативов и регламентов, которые разрабатываются самостоятельно органами власти. То

есть получается ситуация, при которой оценочные шкалы и методы измерения определяются самим государством, что может приводить и, как показывает практика, иногда приводит к подмене общественных (социальных) целей и интересов целями и интересами самой бюрократической системы. А это напрямую способствует деинтеллектуализации кадров.

Если говорить о содержании компонентов интеллектуальной и профессиональной компетентности представителей правящей элиты, которые должны учитываться при оценке их деятельности, то, на наш взгляд, этот перечень должен включать в себя следующие составляющие: когнитивный компонент (знания); деятельностный компонент (умения, навыки, опыт деятельности); мотивационно-ценностный компонент (мотивы, ценности); организационно-коммуникативный компонент (эффективность взаимодействия); психологический компонент (качества мышления).

Эти аспекты были учтены при проведении двух анкетных опросов, в которых участвовали 50 представителей управленческого аппарата администрации города Дубна Московской области. Цель опроса – выявление и оценка уровня интеллектуального и профессионального развития муниципальных служащих. Результаты опросов представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Анализ анкетного опроса № 1

Вопросы анкеты № 1	Варианты ответов на вопрос и полученные результаты (%)			
	Да, согласен	Согласен частично	Нет, не согласен	Затрудняюсь ответить
1. Руководство людьми – это в большей степени искусство, чем наука	65.2	34.8	0	0
2. Чувствуя свою правоту, я готов пойти на конфликт	39.1	47.8	13.1	0
3. Процесс управления людьми доставляет мне удовольствие	8.7	30.4	34.8	26.1
4. Только сложившиеся обстоятельства помешали мне достичь положения, соответствующего моим возможностям	17.4	39.1	34.8	8.7
5. Излишне самоуверенные люди раздражают меня в большей степени, чем излишне скрытные	39.1	39.1	17.4	4.4
6. Я люблю читать научную литературу	13	43.5	39.1	4.4

7. Я стараюсь регулярно следить за тем, что происходит в стране и мире	69.6	30.4	0	0
8. Я интересуюсь политикой больше, чем другие люди моего положения	8.7	13	52.2	26.1
9. Если человек имеет единственное увлечение, то это не свидетельствует о его ограниченности	65.3	21.7	13	0
10. Какими источниками информации Вы пользуетесь?	Газеты – 47.8; Интернет – 100; друзья, родственники, знакомые – 52.2; журналы – 30.4; книги – 47.8; не интересуюсь информацией – 0			
11. Каким источникам информации Вы доверяете?	Газеты – 30.4; Интернет – 43.5; друзья, родственники, знакомые – 13; журналы – 8.7; книги – 34.8; строю свое личное мнение – 26.1			
12. Руководитель должен быть хитрым и умным	34.8	60.9	0	4.3
13. Хороший руководитель всегда поддерживает инициативу подчиненных	43.5	47.8	8.7	0
14. Руководитель знает больше других о нашей работе	30.4	34.8	30.4	4.4
15. Руководитель должен поражать нас своей увлеченностью, творчеством	21.7	47.8	26.1	4.4

Из таблицы 1 мы видим, что более 65% участвующих в экспертном опросе сотрудников администрации города Дубна считают, что руководство людьми – это все-таки в большей степени искусство, чем наука, но при этом сам процесс управления людьми большинству респондентов не приносит удовлетворения, только незначительная часть из них (около 9%) признались, что испытывают от этого приятные эмоции.

Также стоит отметить, что большинство участвующих в опросе считают, что занимают не свое место и имеют значительный потенциал для более полноценной реализации себя и своих способностей (более 17% респондентов – согласны, около 40% – частично согласны). Значительная часть участвующих в опросе респондентов (около 40%) готова идти на конфликт, отстаивая свою точку зрения.

Мнения по вопросу 5 («Излишне самоуверенные люди раздражают меня в большей степени, чем излишне скрытные») разделились практически поровну: почти 40% респондентов самоуверенные люди раздражают (ответ: «да, согласен»), столько же – частично согласны с данным мнением. Психологи отмечают, что самоуверенность других людей подавляет самооценку человека, который общается с ними, так как в такие моменты он ощущает себя неполноценным. Значит, некоторые из участвующих в экспертном опросе респондентов ощущают себя таковыми на подсознательном уровне.

Интересен и тот факт, что чуть более 40% опрашиваемых сотрудников администрации частично интересуются научной литературой, практически столько же (около 40%) – не любят ее читать и только 13% увлекаются научным чтением.

Подавляющая часть опрошенных (около 70%) интересуются тем, что происходит в окружающем мире. Это положительный момент, так как, работая в управленческой сфере, человек должен хорошо ориентироваться в ситуации.

Хотелось бы обратить внимание на вопросы под номерами 10 и 11. Они касаются источников получения информации и степени доверия к ним (на эти вопросы можно было выбирать несколько ответов).

Мы видим, что абсолютно все респонденты пользуются Интернетом, далее по значимости обращения к ним как к источнику информации идут друзья, родственники (более 50%), на третьем месте (более 47%) – книги и газеты. Таких, кто не интересуется информацией вообще, нет.

Больше всего доверия у респондентов вызывает информация из Интернета (более 40%), далее следуют книги и газеты (чуть более 30% соответственно), затем друзья, родственники, знакомые (13%).

Более 90% участвующих в опросе считают, что руководитель должен быть хитрым и умным (почти 35% ответили «да, согласен», более 60% – «согласен частично»). Около 90% респондентов думают, что хороший руководитель должен поддерживать инициативу подчиненных (более 40% – «да, согласен», около 50% – «согласен частично»). По вопросу 14 («Руководитель знает больше других о нашей работе») голоса разделились практически поровну (чуть более 30%) между теми, кто ответил «да, согласен», «частично согласен» и «нет, не согласен». Значительная часть респондентов считают, что руководитель должен быть творческим, увлеченным человеком, способным повести за собой других (более 20% ответили «да, согласен», более 47% – «согласен частично»).

Таблица 2

Анализ анкетного опроса № 2

Вопросы анкеты № 2	Варианты ответов на вопрос и полученные результаты (%)			
	<i>Да, согласен</i>	<i>Согласен частично</i>	<i>Нет, не согласен</i>	<i>Затрудняюсь ответить</i>
1. Сотрудники администрации интересуются успехами коллектива, его достижениями	43.5%	43.5	13	0
2. Сотрудниками администрации выдвигаются интересные идеи для решения проблем, стоящих перед коллективом администрации	21.7	60.9	17.4	0
3. Руководство администрации приветствует выражение своего мнения рядовыми сотрудниками	39.1	30.4	26.1	4.4
4. В нашем коллективе считается, что руководитель всегда прав	13	39.1	47.9	0
5. В нашем коллективе приветствуются новые, перспективные идеи	13	17.4	52.2	17.4
6. У нас работники чувствительны к бюрократизму с командным стилем руководства	30.4	30.4	26.1	13.1
7. Руководство обращает внимание на нетворческое исполнение работниками своих обязанностей	30.4	34.8	21.7	13.1
8. В нашем коллективе допускаются дискуссии, есть возможность открыто высказать свою точку зрения	60.9	30.5	4.3	4.3
9. У нас допускается конструктивная критика руководства	21.7	34.8	30.4	13.1
10. Руководство поощряет тех работников, которые повышают свою квалификацию	34.8	21.7	30.4	13.1
11. Я считаю свою работу аналитической, творческой	43.5	47.8	0	8.7
12. В нашем коллективе обсуждаются вопросы теории муниципального управления	39.1	43.5	8.7	8.7

Кроме перечисленных в анкетах, респондентам были заданы еще два вопроса:

1. «Когда в последний раз Вы обучались на курсах повышения квалификации?»: 53.2% респондентов ответили, что пять лет назад, 32.2% – три года тому назад, 14.6% – в прошлом году.
2. «Если обучались, то они в какой степени дополнили Ваши знания?» – здесь ответы разделили почти поровну: 51.3% респондентов ответили, что частично дополнили свои знания на курсах повышения квалификации, а 48.7% – совершенно их не дополнили.

Итак, подведем некоторые итоги анкеты № 2. Здесь мы видим, что число тех, кто интересуется полностью или частично успехами своего коллектива, составляет в совокупности 87% опрошенных, что свидетельствует о небезразличном отношении к результатам своего труда и труда своих коллег. На мой взгляд, это хорошо, ведь для того, чтобы команда продвигала свое дело, необходимо, чтобы люди в коллективе «болели» друг за друга. Однако при этом более 60% респондентов лишь частично проявляют инициативу в продвижении каких-либо идей для решения проблем, стоящих перед коллективом.

Более 60% респондентов (в совокупности) отметили, что им не нравится командный стиль руководства, при этом только 13% респондентов считают, что руководитель всегда прав, а почти половина (47.9%) не согласны с этим. Возможность конструктивной критики руководства допускают только чуть более 20% опрошенных, более 30% лишь частично согласны с таким мнением и почти столько же считают, что начальство такого не потерпит (ответ: «нет, не согласен»). Более трети участвующих в опросе сомневаются в том, что в их коллективе можно свободно выражать свое мнение.

Подавляющее большинство (более 90% респондентов) считают свою работу творческой (43.5% – ответили «да, согласен», 47.8% – «согласен частично»). При этом 65% опрошенных отмечают, что руководство обращает внимание на нетворческое исполнение работниками своих обязанностей (30.4% – ответили «да, согласен», 34.8% – «согласен частично»). Более 50% респондентов отмечают внимание руководства к тем сотрудникам, которые повышают свою квалификацию.

Более 80% респондентов полностью или частично согласны с утверждением о том, что вопросы теории муниципального управления в их коллективе вызывают интерес и поэтому обсуждаются.

Подводя итог, хотелось бы отметить следующее. При оценке данных опроса, прежде всего, напрашивается вывод о том, что участвующие в нем сотрудники администрации старались

отвечать на вопросы анкет уклончиво, особенно на те, которые затрагивают их руководство. Опрос был анонимным, но респонденты все равно отнеслись к нему с недоверием. Видимо, в коллективе присутствует боязнь понести наказание за свое личное мнение, тем более что, судя по опросу, руководство администрации не слишком поощряет свободомыслие сотрудников (что, кстати, характеризует уровень его интеллектуального развития).

Особенно огорчает отсутствие интереса у значительной части респондентов к чтению научной литературы, которое могло бы способствовать не только пополнению их знаний по теории муниципального управления, но и повышению уровня их интеллекта в целом.

Однако неудовлетворенность значительной части респондентов своим положением, их готовность отстаивать свою точку зрения, оценка своего труда как творческого процесса и небезразличное отношение к его результатам, интерес к делам своего коллектива и к окружающей жизни и т.д. позволяют сделать вывод о наличии потенциала у муниципальных служащих города Дубна для дальнейшего интеллектуального и профессионального развития.

Список литературы

1. Введение в психологию: учебник для вузов / Аткинсон Р.Л., Аткинсон Р.С., Смит Э.Е. и др. [Пер. с англ.]. – М.: Тривола, 1999. 729 с.
2. Гадамер Х.-Г. Актуальность прекрасного. [Пер. с немец.]. – М.: Искусство, 1991. 367 с.
3. Ильин И.А. Национальная Россия: наши задачи. Волгоград: Волгоградский технический университет, 1994. 93 с.
4. Когнитивная психология: учебник для вузов [Под ред. В.Н. Дружинина и Д.В. Ушакова]. – М.: ПЕР СЭ, 2002. 480 с.
5. Когнитивный подход: научная монография [Отв. ред. В.А. Лекторский]. – М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2008. 464 с.
6. Лефевр В.А. Конфликтующие структуры. [Пер. с фр.]. – М.: Советское радио, 1973. 158 с.
7. Найссер У. Познание и реальность. Смысл и принципы когнитивной психологии. [Пер. с англ.]. – М.: Прогресс, 1981. 232 с.
8. Нисбетт Р. Что такое интеллект и как его развивать: Роль образования и традиций. [Пер. с англ.]. – М.: Альпина нонфикшн, 2013. 344 с.
9. Пиаже Ж. Речь и мышление ребенка. [Пер. с фр.]. – СПб: СОЮЗ, 1997. 256 с.
10. Попов В.Д. Законы управления и искусство их применения. – М.: Перо, 2015. 273 с.
11. Попов В.Д. Парадигмы исследования информационных процессов. – М.: РАГС, 2012. 60 с.

12. Рефлексивные процессы и управление / Брушлинский А.В., Лепский В.Е. // Тезисы IV Международного симпозиума «Рефлексивные процессы и управление». – М.: Институт психологии РАН, 2003. 172 с.
13. Синергетическая парадигма: многообразие поисков и подходов [Редкол.: В.С. Степин и др.; отв. ред.: В.И. Аршинов, В.Г. Буданов, В.Э. Войцехович]. – М.: Прогресс-Традиция, 2012. 536 с.
14. Современная психология мотивации [Науч. ред. Д.А. Леонтьев]. – М.: Смысл, 2002. 343 с.
15. Хакен Г. Информация и самоорганизация. Макроскопический подход к сложным явлениям. – М.: Мир, 1992. 240 с.
16. Хакен Г. Синергетика. – М.: Мир, 1980. 406 с.
17. Хакен Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии. – Москва-Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2003. 320 с.
18. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования. – СПб.: Питер, 2012. 272 с.
19. Cattell R.B. Abilities: Their structure, growth and action. – Boston, 1971.
20. Cattell R.B. Personality and Motivation: Structure and Measurement. – N.-Y., 1957.
21. Guilford J.P. The nature of human intelligence. – N.-Y., 1967.
22. Guilford J.P. Way beqoud JQ: quid to improving intelligence and creativity. – N.-Y., 1977.
23. Spearman C. The abilities of man. – N.-Y., 1927.
24. Thurstone L.L. Primary mental abilities. – Chicago: University of Chicago Press, 1938.

References

1. Atkinson R.L., Atkinson R.S., Smit E.E. *Vvedenie v psikhologiyu: uchebnyk dlya vuzov* [Introduction to psychology: textbook for universities]. – Moscow: Trivoli, 1999. 729 p.
2. Gadamer Kh.-G. *Aktual'nost' prekrasnogo* [The relevance of beauty]. – Moscow: Publisher Art, 1991. 367 p.
3. Il'in I.A. *Natsional'naya Rossiya: nashi zadachi* [National Russia: our objectives]. – Volgograd: Volgograd technical University, 1994. 93 p.
4. *Kognitivnaya psikhologiya: uchebnyk dlya vuzov* [Cognitive psychology: textbook for universities]. – Moscow: PER SE, 2002. 480 p.
5. *Kognitivnyy podkhod: nauchnaya monografiya* [Cognitive approach: scientific monograph]. – Moscow: «Canon+» ROOI «Rehabilitation», 2008. 464 p.

6. Lefevr V.A. *Konfliktuyushchie struktury* [Conflicting patterns]. – Moscow: Soviet radio, 1973. 158 p.
7. Naysser U. *Poznanie i real'nost'. Smysl i printsipy kognitivnoy psikhologii* [Cognition and reality. The meaning and principles of cognitive psychology]. – Moscow: Progress, 1981. 232 p.
8. Nisbett R. *Chto takoe intellekt i kak ego razvivat': Rol' obrazovaniya i traditsiy* [What is intelligence and how to develop: the Role of education and traditions]. – Moscow: Alpina nonfiction, 2013. 344 p.
9. Piazhe, Zh. *Rech' i myshlenie rebenka* [It and thinking of the child]. – Saint Petersburg: UNION, 1997. 256 p.
10. Popov V.D. *Zakony upravleniya i iskusstvo ikh primeneniya* [The control laws and the art of their application]. – Moscow: Pen, 2015. 273 p.
11. Popov V.D. *Paradigmy issledovaniya informatsionnykh protsessov* [Paradigm of the study of information processes]. – Moscow: Russian Academy of state service, 2012. 60 p.
12. Brushlinskiy A.V., Lepskiy V.E. *Tezisy IV Mezhdunarodnogo simpoziuma «Refleksivnye protsessy i upravlenie»* [Tezisy IV Mezhdunarodnogo simpoziuma «Refleksivnye protsessy i control»]. – Moscow, 2003. 172 p.
13. *Sinergeticheskaya paradigma: mnogoobrazie poiskov i podkhodov* [Synergetic paradigm: a variety of searches and approaches]. – Moscow: Progress-Tradition, 2012. 536 p.
14. *Sovremennaya psikhologiya motivatsii* [Modern psychology of motivation]. – Moscow: Meaning, 2002. 343 p.
15. Khaken G. *Informatsiya i samoorganizatsiya. Makroskopicheskiy podkhod k slozhnym yavleniyam* [Information and self-organization. A macroscopic approach to complex phenomena]. – Moscow: Publisher World, 1992. 240 p.
16. Khaken G. *Sinergetika* [Synergetics]. – Moscow: Publisher World, 1980. 406 p.
17. Khaken G. *Tayny prirody. Sinergetika: uchenie o vzaimodeystvii* [The secrets of nature. Synergetics: a study on interaction]. – Moscow-Izhevsk: Institute of computer science, 2003. 320 p.
18. Kholodnaya M.A. *Psikhologiya intellekta. Paradoksy issledovaniya* [Psychology of intelligence. The paradoxes of the study]. – Saint Petersburg: Publisher Peter, 2012. 272 p.
19. Kattelle R.B. *Sposobnosti: ikh rost i deystvie struktury* [Abilities: their growth and the structure of the]. – Boston, 1971.
20. Kattelle R.B. *Lichnost' i motivatsiya: struktura i izmereniya* [Personality and Motivation: Structure and Measurement]. – N.-Y., 1957.

21. Gilford Dzh. *Priroda chelovecheskogo intellekta* [The nature of human intelligence]. – N.-Y., 1967.
22. Gilford Dzh. *Sposob beqoud plyus: jq: funtov dlya povysheniya urovnya intellekta i kreativnosti* [Way beqoud JQ: quid to improving intelligence and creativity]. – N.-Y., 1977.
23. Spirmen Ch. *Sposobnosti cheloveka* [The abilities of man]. – N.-Y., 1927.
24. Terstoun L. *Pervichnye umstvennye sposobnosti* [Primary mental abilities]. – Chicago: University of Chicago Press, 1938.

ДАнные ОБ АВТОРЕ

Рябкова Светлана Александровна, ведущий редактор издательства университета «Дубна», доцент кафедры государственного и муниципального управления, кандидат политических наук

Международный университет природы, общества и человека «Дубна» (Государственный университет «Дубна»)

ул. Университетская, д. 19, г. Дубна, Московская область, 141980, Россия

e-mail: PERYabkov@rambler.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 6743-8554

DATA ABOUT THE AUTHOR

Ryabkova Svetlana, chief editor of the publishing house of the University «Dubna», associate Professor of public and municipal administration, candidate of political Sciences

International University of nature, society and man «Dubna» (State University «Dubna»)

19, University street, Dubna, Moscow region, 141980, Russia

e-mail: PERYabkov@rambler.ru