

9. Смагина Т.А. Эффективное государственное управление: некоторые аспекты формирования органов государственной исполнительной власти в России // Административное право и процесс. 2020. № 10. С. 19–21. DOI: 10.18572/2071-1166-2020-10-19-21

10. Сморгчова О.В. Применение междисциплинарных решений в управлении, или как использовать опыт эксплуатации технических систем при распределении загрузки персонала // Управление. 2017. Т. 5. № 1. С. 29–34. DOI: 10.12737/24699

11. Чернавина Ю.И., Титова М.В. Проектное управление в органах государственной власти и чем оно отличается от управления проектами // Цифровая экономика и экономика знаний: общественные, естественнонаучные и технологические аспекты: сб. ст. Междунар. науч.-практич. конф. Москва, 30 марта 2018 года. М.: ООО «ИМПУЛЬС», 2018. С. 310–313.

DOI: 10.34773/EU.2022.4.18

## **PQ (коэффициент политического интеллекта) как фактор карьеры государственного служащего: постановка научной гипотезы**

### **PQ (Political Intelligence Quotient) as a Factor in a Civil Servant's Career: Statement of a Scientific Hypothesis**

---

**Р. ЛАТЫПОВ**

---

**Латыпов Рустем Фаридович**, д-р полит. наук, доцент, профессор кафедры менеджмента Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан. E-mail: rustemoktadm@mail.ru

*Предметом статьи является научная проблема политического интеллекта (PQ) как важнейшего фактора построения успешной карьеры государственных и муниципальных служащих Российской Федерации, а также иных категорий управленческих кадров. Проведен анализ имеющейся научной литературы по данной проблематике. Сформулировано авторское определение политического интеллекта. Обозначены перспективы дальнейших научных исследований политического интеллекта. Обоснована необходимость внесения программ развития политического интеллекта в образовательные курсы профессионального и личностного развития.*

**Ключевые слова:** коэффициент политического интеллекта (PQ), коэффициент эмоционального интеллекта (EQ), коэффициент интеллекта (IQ), профессиональная эффективность государственных служащих, карьера государственного служащего.

*The subject of the article is the scientific problem of political intelligence quotient (PQ), as the most important factor in building a successful career for state and municipal employees of the Russian Federation, as well as other categories of managerial personnel. The analysis of the available scientific literature on this issue has been carried out. The author's definition of political intelligence quotient is formulated. The prospects for further scientific research of PQ are outlined. The necessity of introducing programs for the development of political intelligence into educational courses for professional and personal development is substantiated.*

**Key words:** political intelligence quotient (PQ), emotional intelligence quotient (EQ), intelligence quotient (IQ), professional performance of civil servants, civil servant career.

#### **Введение**

Термин «коэффициент интеллекта» (IQ) был введен в научный оборот немецким психологом Уильямом Штерном в 1912 г. Под IQ понималась способность мозга человека логично и правильно анализировать определенный объем информации за ограниченное время. Психологом из США Гансом Юргеном Айзенком в середине 40-х годов XX века был разработан одноименный

тест на измерение уровня IQ, получивший самое широкое распространение и массово использовавшийся при организации конкурсов для поступления на федеральную службу США, в том числе в Вооруженные силы. Опросник включал в себя математические задачи на работу с числами, пространственную логику, задачи на математическую логику. В целом тесты IQ концептуально исходят из того, что интеллект человека определяется его способностями успешно справляться с математическими задачами.

Вместе с тем практика показала недостаточную эффективность показателя IQ при оценке компетенций государственных служащих, если исходить из определения интеллекта, данного психологом Д. Векслером (США), как «способности человека действовать разумно и справляться с жизненными обстоятельствами», что подтверждает практика оценки кандидатов на государственную гражданскую службу Российской Федерации.

Любая национальная система государственной службы построена по отраслевому принципу, реже по проектной архитектуре. Различные структурные подразделения имеют свою отраслевую специализацию: работу с техникой, информацией, гражданами и т.д. Соответственно, эти направления требуют от кандидатов развитости различных групп компетенций. В результате аналитики в сфере управления государственной службой в США заметили, что наличие высокого IQ далеко не всегда является предпосылкой высокой профессиональной результативности.

В ходе оценки кадров в Республиканском центре кадрового тестирования (РЦКТ) Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан в том числе использовался тест блока IQ, входящий в комплексный тест управленческих компетенций «Лидер-чарт» компании «Гуманитарные технологии» профессора факультета психологии МГУ им. Ломоносова А.Г. Шмелева. Как показал десятилетний опыт использования тестов IQ, наиболее высокие показатели по данному тесту набирали кандидаты, имевшие физико-математическое, техническое, химическое и, отчасти, финансовое высшее профессиональное образование. Это свидетельствует о том, что IQ можно развивать, упражняясь в решении математических задач. Как показал дальнейший карьерный мониторинг кандидатов, граждане с высоким IQ продемонстрировали лучшие результаты служебной деятельности в сфере финансов, работы со статистической информацией, а также профессиональной деятельности в технической сфере: машиностроении, капитальном и дорожном строительстве, архитектуре, жилищно-коммунальном хозяйстве. Вместе с тем, согласно данным экспертных оценок РЦКТ, кандидаты с высоким IQ показали более скромные результаты в деятельности, требующей выстраивания коммуникаций с людьми: работе в пресс-службе, социальной работе, оценке персонала, образовании, культуре, поскольку данные направления деятельности требовали компетенций, лежащих в поле эмоционального интеллекта (EQ). Термин «эмоциональный интеллект» (М. Белдок, Г. Гарднер, Д. Гоулман [1]) предполагает наличие у кандидатов навыков понимания эмоционального состояния других людей и себя самого, с одной стороны, а также навыков управления эмоциональным состоянием других и своим собственным.

Таким образом, мы имеем достаточно оснований для постановки гипотезы о том, что для успешной профессиональной деятельности в сфере государственной службы Российской Федерации необходимо иметь определенное сочетание развития математического и эмоционального интеллекта. Однако открытым остается вопрос о том, является ли развитость IQ и EQ достаточным условием для успешного построения «карьеры высоких достижений»? Ответу на данный вопрос посвящена настоящая статья.

### Методы

Целью исследования является построение рабочей гипотезы политического интеллекта на основе эмпирической базы результатов профессионального тестирования более чем сотни руководителей государственной гражданской службы высшей группы должностей, в том числе в сравнении с достигнутыми показателями IQ и EQ, верификация корреляции между успешной административной карьерой и интеллектуальными характеристиками личности. В ходе десятилетних эмпирических исследований в сфере оценки административных кадров в Республиканском

центре кадрового тестирования Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан (РЦКТ БАГСУ) мы пришли к выводу, что, помимо IQ и EQ, есть как минимум еще один фактор «X», определяющий успешность административной карьеры, и оказывающий не меньшее, а возможно, и большее влияние на карьерное развитие человека в аппарате государственной службы.

### Обсуждение

Понятие «политический интеллект» введено в научный оборот одним из современных теоретиков менеджмента Д. Оуэном (Великобритания) [2]. По мнению исследователя, для успешной карьеры менеджеру, помимо IQ и EQ, необходим также политический интеллект «PQ». Политический интеллект, согласно Д. Оуэну, ориентирован на получение власти и использование ее ресурсов в организации. Он включает в себя умения создавать союзы с ключевыми властными фигурами, формировать коалиции в поддержку изменений, проявлять инициативу и реализовывать стратегию своего карьерного роста. Интегральный интеллект менеджера по модели «треугольника» Оуэна определяется формулой  $MQ=IQ+EQ+PQ$ .

К сходным выводам пришел профессор Стенфордского университета Р.М. Крамер, который утверждал, что наличие политического интеллекта является важнейшим фактором эффективности руководителя любого уровня [3, 44].

Социально-психологические детерминанты формирования политического интеллекта молодежи стали предметом диссертационного исследования доцента РГСУ В.И. Шелест [4]. Автор диссертации провела самостоятельное эмпирическое исследование политического интеллекта молодежи и понимает его как готовность индивида ориентироваться в сфере политики, принимать участие в политической жизни общества, понимать общественно-политические процессы и т.д. То есть автор, в целом, обосновывает взаимосвязь PQ с политической социализацией.

### Результаты

С 28 августа по 26 сентября 2018 года РЦКТ БАГСУ была произведена кадровая оценка 96 государственных гражданских служащих региона высшей группы должностей категории «руководители». То есть в выборку исследования попали более 50 % высших региональных чиновников от генеральной совокупности рассматриваемой группы. В качестве методологического инструментария использовался продукт лаборатории «Гуманитарные технологии» профессора МГУ А.Г. Шмелева. В рамках исследования использовался тест «Лидер-чарт», который содержал показатели IQ и EQ. Согласно полученным данным, средний показатель IQ составил 5,62 (из максимально возможных 10), EQ – также 5,62 (из максимально возможных 10) [5]. Согласно имеющимся у компании «Гуманитарные технологии» статистическим данным, полученным в ходе апробации продукта, баллы в диапазоне от 4,5 до 6,5 являются статистически средними. В России такой результат получили 40 % прошедших тестирование респондентов. Полученные результаты опровергают как негативный миф о низком интеллекте и «неотзывчивости» власти, так и апологетические концепции об элите как о селекции лучших из лучших. Данные недвусмысленно указывают на неразрывную связь качества человеческого материала элит и общества, подтверждая афоризм Конфуция – Сократа – Жозефа де Местра о том, что «Любой народ имеет то правительство, которое заслуживает». То есть административная элита региона, в целом, соответствует параметрам управляемого ею общества.

Однако полученные эмпирические данные никак не объясняют карьерный успех высших управленческих кадров, являясь косвенным подтверждением того, что мы должны искать фактор «X», под которым, согласно нашей гипотезе, необходимо рассматривать политический интеллект (PQ). При этом необходимо подвергнуть конструктивной критике концепцию доцента В.И. Шелест об отождествлении политического интеллекта с багажом научных знаний в сфере политической науки, активной социальной позицией, пониманием общественно-политических процессов. Основанием для такой критики может служить тот факт, что выборочная совокупность не рекрутировалась из числа активистов неправительственных общественных организаций.

Никто из обследуемой группы не имеет политологического или социологического образования. Ни один из респондентов не рекрутировался на должность государственной службы из сферы публичной политики или активистов НКО. В этом аспекте В.И. Шелест лишь затруднила понимание сущности политического интеллекта. Нужно вернуться к пониманию RQ Д. Оуэна как качеств интеллекта, необходимых для ведения закулисной борьбы за власть внутри административных институтов.

Согласно нашей рабочей гипотезе, реальное содержание понятия «политический интеллект» включает: решительность в проявлении карьерной инициативы, умение выстроить систему личных отношений с вышестоящим руководством, обеспечить лояльность подчиненных, противодействовать интригам политических конкурентов. Очень значимы навыки формирования патрон – клиентских сетей, лоббистских групп, парантелл (гетерий). Важны знания, но не из сферы академической политологии и социологии, а инсайдерская информация о реальной расстановке сил политических кланов и групп влияния. В связи с этим актуальны особые навыки добычи и обработки так называемой «карьерной информации», включающей в себя бэкграунд и компромат на основных действующих игроков, сведения об их психологических особенностях, состоянии здоровья и даже сексуальной ориентации.

Таким образом, можно сформулировать авторское определение понятия политического интеллекта как способности головного мозга стратегически и оперативно мыслить в категориях политической целесообразности в целях расширения своего политического влияния.

### Заключение

Научными результатами настоящей статьи является определение понятия политического интеллекта и построения рабочей гипотезы, а также актуализация необходимости развития доказательной базы с целью разработки научно обоснованной теории политического интеллекта. В связи с этим необходимы дальнейшие научные исследования в сфере изучения структуры политического интеллекта и его дифференциации от общепризнанного социального интеллекта, уточнение его определения как научного понятия.

В аспекте прикладной политологии, менеджмента и HR-оценки кадров остро необходима разработка надежного диагностического инструментария в формате кейсовых заданий и тестов замера политического интеллекта. При этом имеющийся тест В.И. Шелест, по нашему мнению, не является валидным, так как осуществляет замер не политического интеллекта, а отдельных аспектов политической социализации личности, хотя это совершенно разные понятия, отражающие различные процессы и явления.

### Литература

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ? М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 544 с.
2. Оуэн Д. Как управлять людьми. Способы воздействия на окружающих. М.: Претекст, 2011. 351 с.
3. Петрова Е.А., Шелест В.И. Политический интеллект в структуре интеллектуальных способностей // Известия Иркутского государственного университета. Серия «Психология». 2014. Т. 7. С. 43–52.
4. Шелест В.И. Социально-психологические детерминанты политического интеллекта у молодежи: автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. [Место защиты: Рос. гос. социал. ун-т]. М., 2013. 21 с.
5. Отчет по результатам психодиагностической процедуры (методика ЛИДЕР-ЧАРТ) заместителей руководителей органов исполнительной власти и Администрации Главы Республики Башкортостан // Текущий архив Республиканского центра кадрового тестирования 2018 г.