

Инна ГАЗИЕВА

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

В статье на основе результатов социологического исследования определяются потребности государственных гражданских служащих в повышении их квалификации и даются рекомендации по совершенствованию программ их дополнительного образования в зависимости от уровня профессиональной самореализации.

In the article on the basis of social research the needs of civil servants in growth of their qualification are assigned, and the advices on perfection of programs of their additional education depending on the level of their professional self-realization are made.

Ключевые слова:

государственная гражданская служба, профессиональная самореализация, дополнительное профессиональное образование; civil service, professional self-realization, additional professional education.

Сегодняшняя государственная гражданская служба нуждается в росте уровня профессионализма ее кадрового состава. Такой рост можно обеспечить, с одной стороны, благодаря формированию кадрового состава через подбор, отбор и назначение на должность, а с другой стороны – через профессиональное развитие наличного кадрового состава органов государственной гражданской службы.

В ходе исследования, проведенного среди государственных гражданских служащих Марий-Эл, Мордовии и Чувашии, а также Нижегородской и Кировской обл. ($N=565$) в апреле–мае 2010 г. под руководством д.соц.н., профессора В.А. Мальцева, мы пришли к выводу, что сегодня 60% госслужащих нуждаются в дополнительном профессиональном образовании. При этом уровень своей профессиональной подготовки они оценивают чаще всего как высокий (39%) и средний (50%). Необходимость дополнительного образования вызвана у них в основном двумя факторами: необходимостью личностного роста («ощущаю потребность в постоянном образовании») и профессиональной потребностью («передо мной ставятся задачи, решение которых требует дополнительной подготовки»). Эти факторы выделяют 46% и 44% респондентов соответственно.

Интересно, что доля респондентов, нуждающихся в дополнительном профессиональном образовании, находится в прямой зависимости от уровня их профессиональной самооценки. Так, о потребности в дополнительной профессиональной подготовке говорят 60% респондентов с высоким уровнем профессионального развития, 55% – со средним и 50% – с низким уровнем развития. Таким образом, чем выше себя оценивают респонденты, тем более требовательными они являются в отношении уровня своей подготовки. В то же время возникает вопрос, почему люди с низкой и средней профессиональной самооценкой в меньшей степени стремятся повысить уровень своей профессиональной квалификации?

В результате факторного и кластерного анализа массива данных нашего социологического исследования был выделен фактор профессиональной самореализации государственных гражданских служащих. Параметры фактора и факторные веса представлены в табл. 1.

ГАЗИЕВА

Инна

*Александровна –
к.соц.н., социолог-
специалист научно-
исследовательской
методической
лаборатории ВВАГС,
г. Нижний Новгород
sonarum@mail.ru,
sonarum@yandex.ru*

Таблица 1

**Содержание фактора профессиональной самореализации
государственных гражданских служащих**

Параметры фактора	Факторный вес
1. Руководство видит, отмечает Ваш вклад в деятельность Вашего подразделения	0,795
2. Руководство видит, отмечает Ваш вклад в деятельность Вашей организации	0,772
3. В Вашей организации у Вас есть реальные перспективы профессионального роста, совершенствования	0,641
4. У Вас есть реальные перспективы должностного роста	0,625
5. Вы знаете оценку руководства Вашей текущей профессиональной деятельности	0,558
6. Вы вносите предложения по вопросам совершенствования Вашей профессиональной деятельности, деятельности Вашего подразделения	0,545
7. У Вас есть возможность реализовать свои профессиональные знания	0,537
8. У Вас есть возможность реализовать свой профессиональный опыт	0,521
9. Об оценке своего профессионального труда Вы чаще всего узнаете от своего непосредственного руководителя	0,495
10. По вопросам работы с Вами часто советуется Ваш непосредственный руководитель	0,489

В зоне положительных значений данного фактора находятся респонденты, деятельность которых отмечается и адекватно оценивается руководителем; они видят реальные перспективы своего профессионального и должностного роста; имеют возможность реализовывать свои профессиональные знания и опыт. В зоне же отрицательных значений фактора – респонденты с более низким уровнем профессиональной самореализации и с более низким уровнем удовлетворенности трудом.

В результате кластерного анализа массива данных по рассматриваемому фактору было выделено четыре кластера, различающихся своими координатами по данному фактору. На рис. 1 представлено графическое отображение распределения массива данных по фактору профессиональной самореализации государственных гражданских служащих, приведены центры и размеры полученных кластеров.

Распределение центров кластеров говорит о том, что полученная порядковая шкала по фактору самореализации с хорошей различимостью оценивает восприятие респондентами своих профессиональных достижений и их оценку.

Кроме того, на рис. 1 наглядно показано, что лишь 24% респондентов положи-

тельно оценивают параметры фактора, ощущая высокую степень самореализации (Кл. 1), в то время как в зоне отрицательных значений фактора находятся 37% специалистов (Кл. 2 и Кл. 4), что говорит о достаточно низкой степени их самореализации. Это подтверждается и данными табл. 3, в которой приведено распределение согласия респондентов с суждениями, входящими в содержание данного фактора.

В зависимости от восприятия и оценки параметров фактора самореализации мы выделили четыре типологические группы, которые теперь кратко охарактеризуем и сформулируем рекомендации по их профессиональному развитию.

Первая типологическая группа (Кл. 1) – это ярко выраженные профессионалы своего дела, заинтересованные в качестве своей деятельности, знающие ее оценку со стороны руководства и коллег, находящиеся в процессе постоянного самосовершенствования, оттого видящие перспективы своего профессионального и карьерного развития. В ходе повышения их квалификации необходимо опираться на их собственные рекомендации и потребности, поскольку эти специалисты имеют достаточно четкое представление о том, что они хотят получить от дополнительного образования.

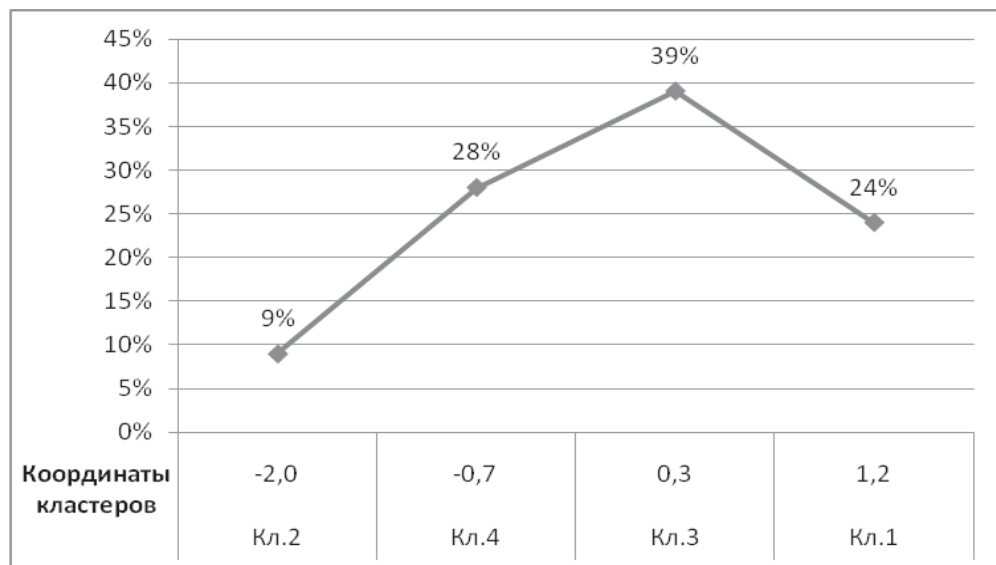


Рис. 1 Графическое отображение распределения массива данных по фактору профессиональной самореализации государственных гражданских служащих

Таблица 3
Распределение согласия респондентов с тезисами фактора профессиональной самореализации государственных гражданских служащих, %

Суждение	Номер кластера и его центр				В целом
	Кл. 2 -2,0	Кл. 4 -0,7	Кл. 3 0,3	Кл. 1 1,2	
1. Руководство видит, отмечает Ваш вклад в деятельность Вашего подразделения	2	10	61	97	52
2. Руководство видит, отмечает Ваш вклад в деятельность Вашей организации	2	10	51	93	45
3. У Вас есть возможность реализовать свои профессиональные знания	27	46	76	93	67
4. У Вас есть возможность реализовать свой профессиональный опыт	29	52	79	93	70
5. Вы вносите предложения по вопросам совершенствования Вашей профессиональной деятельности, деятельности Вашего подразделения	19	35	50	89	52
6. Об оценке своего профессионального труда Вы чаще всего узнаете от своего непосредственного руководителя	21	57	76	89	69
7. Вы знаете оценку руководства Вашей текущей профессиональной деятельности	8	31	54	83	50
8. В Вашей организации у Вас есть реальные перспективы профессионального роста, совершенствования	8	13	42	82	41
9. Ваш непосредственный руководитель часто советуется с Вами по вопросам работы	15	29	48	76	47
10. У Вас есть реальные перспективы должностного роста	4	6	36	68	32

Вторая типологическая группа (Кл. 3) — «специалисты-средняки»; координаты этой группы хоть и находятся в зоне положительных значений фактора, но близки к нулю. Респонденты, находящиеся в данной группе, имеют средний уровень профессиональной самореализации: они узнают о пользе своей профессиональной деятельности через ее оценку со стороны руководства, однако свои перспективы должностного и профессионального развития оценивают в два раза хуже, чем представители первой типологической группы. В ходе профессионального развития специалистов данной типологической группы необходимо опираться на общепринятые стандарты государственного образования, а также на рекомендации их руководителей.

Третья типологическая группа (Кл. 4) — специалисты с низким уровнем профессиональной самореализации.

Четвертая типологическая группа (Кл. 2) — «профессионально не реализовавшиеся». Представители этих двух типологических групп являются специалистами с наличием серьезных проблем в профессиональной самореализации, которые во многом являются следствием существующих коммуникативных проблем во взаимодействии и с коллегами, и с руководством. Таким образом, можно говорить о том, что у респондентов с низким уровнем самореализации корень проблем во многом имеет коммуникативную природу.

Кроме того, этим специалистам вообще не нравится их работа, они редко достигают высоких результатов в своей профессиональной деятельности и вряд ли стремятся к ним. Вероятно, поэтому эти специалисты в большинстве своем занимают младшие и средние должности государственной гражданской службы, причем пятая часть занимает их более десяти лет. Респонденты, находящиеся в зоне отрицательных значений фактора, значительно менее эффективны в своей профессиональной деятельности, чем те респонденты, которые оказались в зоне положительных значений.

Естественно, такое отношение к работе сказывается на мотивированности к повышению своей квалификации. Специалисты с низким уровнем профессиональной самореализации, отмечая свой невысокий уровень профессионального развития, в меньшей степени, по их мнению, нуждаются в повышении квалификации.

В этой связи наибольшее внимание в процессе профессионального развития необходимо уделять сложившимся особенностям данных типологических групп. Здесь, с одной стороны, необходима разъяснительная работа с такими сотрудниками о сущности и возможностях образования, о также об их персональных перспективах при условии правильного использования полученных в ходе обучения знаний и навыков. С другой стороны, есть необходимость включать в программы повышения их квалификации коммуникативно-ориентированные курсы социально-психологического характера. В то же время, на наш взгляд, было бы полезно разработать отдельные курсы для руководителей по работе с подчиненными, обладающими чертами двух последних типологических групп.

Думается, что программы дополнительного образования государственных гражданских служащих, реализованные с учетом представленных в статье рекомендаций, будут способствовать повышению уровня профессиональной самореализации госслужащих и, как следствие, их профессиональной эффективности.

Статья написана на основе результатов исследования, проведенного в апреле–мае 2010 г. в рамках проекта «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России», реализуемого под руководством д.соц.н., профессора В.А. Мальцева в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг., в целях реализации мероприятия № 1.2.1 «Проведение научных исследований научными группами под руководством докторов наук».