

Инна ГАЗИЕВА

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ПРОБЛЕМНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

В статье анализируется влияние двух составляющих кадровой политики на уровень профессионализма: организации процесса адаптации новых кадров и дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих. Делается вывод, что уровень профессионализма государственных гражданских служащих недостаточно высок.

The influence of two parts of manpower policy on the professionalism level, such as an organization of new personnel adaptation process and additional professional civil servants education, is analyzed in the article. The conclusion is made that professional level of civil servants is not high enough.

Ключевые слова:

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

Проблема профессионализма и профессионализации кадрового корпуса государственной гражданской службы уже многие десятилетия не теряет своей актуальности, что обусловлено, по крайней мере, двумя причинами.

Во-первых, это элементарное требование времени и поступательного развития общества, где профессионализм не только представляет собой результат овладения определенной профессией, но и призван реализовывать «необходимость опережающего развития способностей человека, формирование его интеллекта»¹. Во-вторых, уровень профессионализма государственных гражданских служащих уже многие годы остается далеким от идеала, о чем свидетельствуют результаты ряда социологических исследований.

В данной статье мы будем говорить о профессионализме в двух его пониманиях. Первое сформулировано Т.Г. Калачевой как «интегральная характеристика целеполагающей, мотивированной и эффективной деятельности, требующей для своего осуществления специальной подготовки и соответствующих организационно-управленческих условий»².

Второе определение является авторским и предполагает не только изучение профессионализма как совокупности знаний, опыта и умений работника, но и его включенность в деятельность профессиональную среду через взаимосвязанное осознание целей деятельности организации и его смыслоразличительных целей, связанных с профессиональной деятельностью.

Обратим внимание на то, что данные определения не являются взаимоисключающими, а лишь дополняют друг друга.

С целью детального изучения проблем, накопившихся в обозначенной предметной области, воспользуемся результатами факторного и кластерного анализа массива данных наших последних исследований, остановившись на комплексной диагностике профессионализма государственных гражданских служащих³.

ГАЗИЕВА

Инна

Александровна —
к.соц.н., доцент
кафедры социологии
и психологии ВВАГС
sonarum@mail.ru,
sonarum@yandex.ru

¹ Сельцовский П.А. Кадровая политика в системе государственного управления как фактор укрепления национальной безопасности России: автореферат дис. ... д.соц.н.: 22.00.08. — М., 2008, с. 39–40.

² Калачева Т.Г. Профессионализм государственных служащих субъекта федерации: методологический и методический подход к анализу проблемы. — Н. Новгород, 1998, с. 32.

³ Исследование проведено среди государственных гражданских служащих республик Марий-Эл, Мордовия и Чувашия, а также Нижегородской и Кировской обл.; $N </i> = 565$.

Таблица 1

Содержание фактора профессионализма государственных гражданских служащих

Параметры фактора	Факторные веса
Вы имеете четкое представление о стандартах Вашей профессиональной деятельности, знаете, какую работу и каким образом Вы должны выполнять	0,718
В своей профессиональной деятельности Вы обычно соблюдаете стандарты Вашей профессиональной деятельности	0,683
Вы успешно справляетесь со своими профессиональными задачами	0,642
Вы часто достигаете максимальных результатов в Вашей профессиональной деятельности	0,638
Вы имеете четкое представление о том, какими должны быть результаты Вашей профессиональной деятельности	0,630
Вы стремитесь к использованию в работе новейших достижений в своей профессиональной области	0,615
Об основных новейших достижениях в своей профессиональной деятельности вы узнаете самостоятельно, в ходе самообразования	0,422
Вы получаете удовлетворение от выполняемой работы	0,398

В зоне положительных значений выделенного фактора находятся респонденты, которые знают и соблюдают стандарты своей профессиональной деятельности, а также имеют достаточно четкое представление о качестве ее результатов. Кроме того, у них есть потребность в привлечении и использовании в своей деятельности новых достижений в их профессиональной области, в этой связи они самостоятельно повышают уровень своей профессиональной квалификации. Вероятно, поэтому они успешно справляются со своими профессиональными задачами, часто достигают максимальных результатов своей деятельности и получают от нее удовлетворение. Поэтому данный фактор мы назвали *фактором профессионализма государственных гражданских служащих*.

В табл. 1 представлены параметры фактора профессионализма и факторные веса; на рис. 1 – графическое отображение распределения массива данных по фактору профессионализма государственных гражданских служащих.

В целом в зоне отрицательных значений фактора находится 24% государственных гражданских служащих. Более трети респондентов (35%) находятся в зоне положительных значений фактора (Кл 4) и, соответственно, полностью согласных с параметрами фактора профессиона-

лизма. Вызывает некоторую тревогу то, что весьма высока доля респондентов, которые не могут однозначно оценить параметры фактора (40% государственных гражданских служащих). Кластер, в котором они находятся (Кл 1) имеет нулевые координаты, что говорит о неоднозначной оценке респондентами параметров фактора профессионализма.

Отсюда очевидна необходимость определения наиболее вероятных причин, снижающих уровень профессионализма чиновников. Для этого проанализируем распределение согласия респондентов с тезисами, не вошедшими в содержание фактора профессионализма и характеризующими уровень самореализации служащих.

Из табл. 2 видно, что респонденты, оказавшиеся в зоне отрицательных значений фактора профессионализма, имеют и значительно более низкий уровень профессиональной самореализации, чем респонденты, оказавшиеся в зоне положительных значений. Так, возможность реализовать свой профессиональный опыт и знания есть у 81% «профессионалов» (кластер 4) и лишь у 8% и 17% крайних «непрофессионалов» (кластер 2).

Респонденты из зоны положительных значений изучаемого фактора более профессионально востребованы в организации, чем респонденты, чьи типологические группы имеют отрицательные коор-

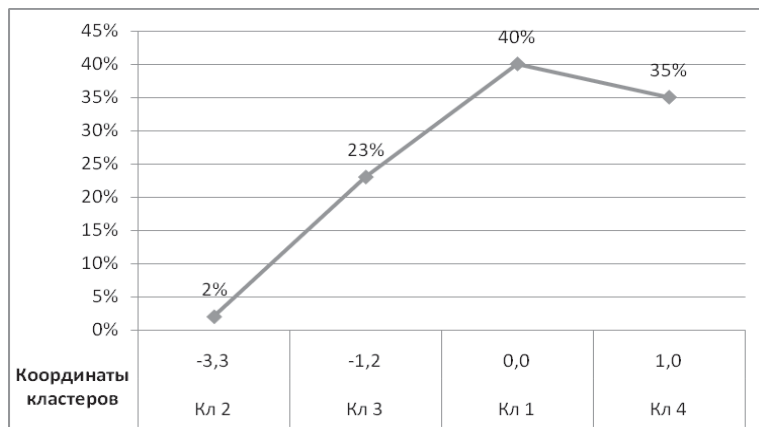


Рисунок 1
Графическое отображение распределения массива данных по фактору профессионализма государственных гражданских служащих

Таблица 2
Распределение согласия респондентов с тезисами о профессиональной самореализации государственных гражданских служащих, %

Суждение	Номер кластера и его центр				В целом
	Кл 2 -3,3	Кл 3 -1,2	Кл 1 0,0	Кл 4 1,0	
У Вас есть возможность реализовать свой профессиональный опыт	8	42	72	81	67
Вы получаете удовлетворение от выполняемой работы	8	45	71	79	66
У Вас есть возможность реализовать свои профессиональные знания	17	40	66	81	64
Ваш руководитель приветствует Ваше желание повышать квалификацию, проходя обучение в вузе	25	37	6	68	55
У Вас есть возможность применять в работе знания, умения и навыки, полученные в рамках дополнительного образования	25	30	52	67	51
Вы вносите предложения по вопросам совершенствования Вашей профессиональной деятельности, деятельности Вашего подразделения	8	23	51	68	50
Вы знаете оценку руководства Вашей текущей профессиональной деятельности	8	21	52	65	49
Руководство видит, отмечает Ваш вклад в деятельность Вашего подразделения	17	28	56	60	49
По вопросам работы с Вами часто советуется Ваш непосредственный руководитель	8	23	48	55	44
Руководство видит, отмечает Ваш вклад в деятельность Вашей организации	8	28	46	50	43

динаты. Так, 68% респондентов из кластера 4 вносят предложения по вопросам совершенствования их профессиональной деятельности, а также деятельности их подразделения, по вопросам работы с ними часто советуется непосредственный руководитель (55%), однако мнение представителей крайней типологической группы (кластер 2) учитывается лишь в 8% случаев (23% согласий в кластере 3).

Руководство видит и отмечает вклад более половины «профессионалов» в деятельность их подразделения (60%) и организации (50%), в то время как вклад «непрофессионалов» в деятельность подразделения и организации значительно ниже: 17% и 8% соответственно. Такие цифры могут говорить как о низком качестве деятельности представителей кластеров с отрицательными координатами,

Таблица 3

Распределение респондентов разных типологических групп по срокам их работы в органах власти, %

Как долго вы работаете в органах власти?	Кл 2	Кл 3	Кл 1	Кл 4
Нет ответа	0	3	2	0
Менее года	42	13	7	2
От 1 года до 3 лет	33	20	20	13
От 4 до 5 лет	8	12	16	19
От 6 до 10 лет	0	17	20	24
Более 10 лет	17	36	35	42
Всего	100	100	100	100

так и о значительной недооцененности их деятельности.

Высоких показателей профессиональной деятельности «непрофессионалы» могут не достигать в т.ч. числе из-за отсутствия условий для реализации своего потенциала. Так, у 67% респондентов зоны положительного значения фактора есть очевидная возможность применять в работе их знания, умения и навыки, полученные в рамках дополнительного образования, против 25% респондентов зоны отрицательных значений фактора. Кроме того, «непрофессионалов» настолько не замечает руководство, что приветствует их желание повышать квалификацию, проходя обучение в вузе, лишь в 25% случаев, в то время как 68% респондентов из зоны положительных значений фактора говорят об обратном.

Не удивительно в этой связи, что большинство «профессионалов» (79%) получает удовлетворение от выполняемой ими работы, и лишь 8% респондентов кластера 2 и 45% респондентов кластера 3 удовлетворены своей работой.

Как видно из табл. 3, прослеживается четкая зависимость распределения респондентов по типологическим группам от срока их работы в органах власти. Так, в зоне отрицательных значений фактора находится большинство госслужащих, которые отработали в органах государственной власти менее 3 лет. В то же время место в типологической группе с положительными координатами в большинстве своем занимают чиновники, имеющие немалый стаж работы в органах власти (более 10 лет).

Из этого следует первое объективное

следствие: профессионализм приходит с опытом.

И второе следствие: в органах государственной гражданской службы не вполне эффективно действует система профессиональной адаптации новых сотрудников, что являет собой угрозу для профессионализма всей государственной гражданской службы.

Таким образом, необходимо сделать вывод о не вполне высоком уровне профессионализма кадров органов государственной гражданской службы, что во многом является следствием малоэффективной реализации основных функций кадровой политики. С одной стороны, речь идет о низкой эффективности функционирования системы адаптации новых кадров, которая влечет за собой снижение уровня их профессиональной самореализации, а с другой – это следствие не вполне эффективно работающей системы дополнительного профессионального образования.

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 рамках реализации мероприятия № 1.2.1 «Проведение научных исследований научными группами под руководством докторов наук».