

УДК 35.08

О ПОДХОДАХ К ИЗМЕРЕНИЮ ПРОФПРИГОДНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Д.С. Жуков

Тверской институт экологии и права

Рассмотрены отдельные проблемы оценочного измерения системы профпригодности и профессионализма муниципальных служащих; предлагается подойти к ее оценке через понятие «качество»; показана связь категории качества при определении профпригодности и профессионализма с категорией системы муниципальной службы; обозначены принципы определения качества человеческого фактора; приведена градация показателей оценки системы профпригодности; предложены принципы, на которых должна базироваться методика измерения и алгоритм измерения профпригодности и профессионализма.

***Ключевые слова:** профессионализм, профессиональная деятельность, муниципальные служащие, совокупность личностных и иных активов, критерий, оценка качества, человеческий фактор.*

В научной литературе [2, 4 и др.] преобладают всесторонние точки зрения на содержание и системообразующие факторы феномена профессионализма. Многими авторами выделяются проблемы, связанные с использованием и усовершенствованием комплекса моделей и методов для решения задачи выделения наиболее значимых параметров данного феномена, но практически никто не рассматривает вопрос их реализации в условиях неполной и неточной информации.

Эффективная технологии исследования сформированности профпригодности и профессионализма муниципальных служащих должна отвечать нескольким правилам: 1) требование активизирующего характера выполняемой деятельности; 2) признание муниципального служащего полноценным субъектом профессиональной деятельности; 3) использование для развития муниципального служащего опережающего обучения; 4) ориентация не только на формирование знаний, умений и навыков, но и на формирование способов мыслительной деятельности, способов поиска и усвоения информации, развитие самостоятельности муниципальных служащих.

При реализации данных принципов необходимо выделение наиболее существенных характеристик различных аспектов муниципальной службы с обработкой через программное обеспечение.

В основу такого выделения предлагается системно-деятельностный подход как методологическое основание для изучения профпригодности и профессионализма муниципальных служащих, которое представляет собой специфический метод системной организации целостного процесса как единства разных видов их деятельности.

Отсутствие какой-либо методологии оценочного измерения системы профпригодности и профессионализма муниципальных служащих

обуславливает актуальность темы данной статьи и необходимость разработки подходов к оценке качества характеристик структурных составляющих профессионализма муниципальных служащих.

Анализ литературы показывает, что среди авторов нет единых и даже близких по сущности методик, позволяющих всесторонне оценивать совокупность личностных и иных активов, которые мы могли бы применить для измерения системы профпригодности и профессионализма.

Как представляется, подойти к ее оценке можно через понятие «качество» (известно, что качество объекта как общенаучная категория – это совокупность свойств объекта, проявляющихся в процессе его функционирования и использования по назначению), поскольку понимание профпригодности и профессионализма, сложившееся в отечественной науке, во многом определяется в исследуемом аспекте именно качеством воздействия на муниципальных служащих.

По аналогии с определением категории качества жизни общества [5], категорию качества при определении профпригодности и профессионализма будем характеризовать как комплекс свойственных ей характеристик, уровень которых можно соотносить с определенной степенью достаточности для развития потребностей личностно-профессионального и карьерного роста, естественно, в исследуемом аспекте.

Категория качества при определении профпригодности и профессионализма, на наш взгляд, неразрывно связана с категорией системы муниципальной службы, в свою очередь, качество которой является не только основой для дальнейшего совершенствования общественных отношений, но и для отдельного муниципального учреждения, где уровень кадрового процесса, интеллект и творческий потенциал муниципальных служащих являются базовым источником, который необходимо использовать для адаптации к изменениям самой среды (системы) государственной службы в целом.

Но поскольку в науке еще не разработаны какие-либо подходы к оценке профпригодности и профессионализма муниципальных служащих, мы будем выстраивать аналогии, исходя из имеющихся в литературе [3, 7 и др.] методов оценки качества человеческого фактора, поскольку сущность категории «профессионализм» вытекает из последнего.

В настоящее время существуют принципы определения качества человеческого фактора посредством индексов развития человеческого потенциала, разработки различных процессов моделирования, системы показателей оценки развития человеческого капитала и др.

Эффективным методом анализа и мониторинга муниципальных служащих также может служить моделирование личностных качеств, которое позволяет обоснованно прогнозировать различные варианты поведения и развития исследуемых качеств у муниципальных служащих.

Во многих исследованиях предлагается «своя» система показателей различных «качеств». Например, для отображения совокупности интеллектуальной составляющей какой-либо деятельностной структуры установлено 33 категории и 192 показателя [14, с. 250].

Н.Н. Шаш [10] предлагает систему показателей для комплексной оценки развития человеческого фактора организации (рост числа сотрудников,

занятых интеллектуальным трудом, рост обслуживаемого сегмента и др.).

С.А. Бурага [4] считает, что на качество человеческого фактора влияет уровень образования, здоровье людей, которые, несомненно, определяются совокупностью макросредовых показателей. К их числу автор относит уровни социального, экономического, демографического и медицинского развития, показатели экологического состояния. Поэтому оценивание муниципальных служащих должно основываться на комплексном анализе детерминированных социально-экономических показателей.

Таким образом, в указанных и ряде других работ их авторы больше склоняются к структурной оценке, но не приводят математические модели компонентного расчета по всем предлагаемым показателям, поскольку это, по понятным причинам, не представляется возможным.

В научной литературе [1; 6 и др.] отражен общий подход к возможности расчета характера развития человеческого фактора, поскольку под человеческим фактором муниципальных служащих будем понимать сложную внутреннюю структуру и все ее компоненты, которые отличаются своими особыми свойствами. Важно рассматривать подходы к оценке каждой «компоненты» человеческого фактора (впрочем, как и для характеристик профпригодности и профессионализма муниципальных служащих). То есть для измерения его качества (веса) следует использовать такую модель (функцию оценки), которая бы непосредственно учитывала его структуру.

Предполагая, что сущность категории «профессионализм» вытекает из сути понятия «человеческий фактор», при оценке системы профпригодности и профессионализма можно использовать приведенную ниже известную градацию показателей оценки: 1) стандартизированные показатели в известной степени легко доступны, так как в основном есть в базе каждой организации; им наиболее соответствует производственная система организации, а также подразделения взаимосвязи с внешним окружением; 2) нестандартизированные показатели вычисляются как зависимость от субъективного мнения эксперта и используются с определенным допуском для конечного результата.

Интеграция стандартизированных и нестандартизированных показателей может осуществляться посредством определения значений показателей (через баллы, которые характеризуют степень выраженности показателя); измерения самих показателей эффективности деятельности муниципальных служащих.

Вместе с тем, следует отметить, что приведенные в литературе процедуры оценки качества человеческого фактора находятся еще в начальной стадии своего развития, и указанные нами методы необходимо дифференцировать к конкретной выборке исследования. Однако нивелировать данные может помочь предлагаемая нами ниже методика оценки системы профпригодности и профессионализма.

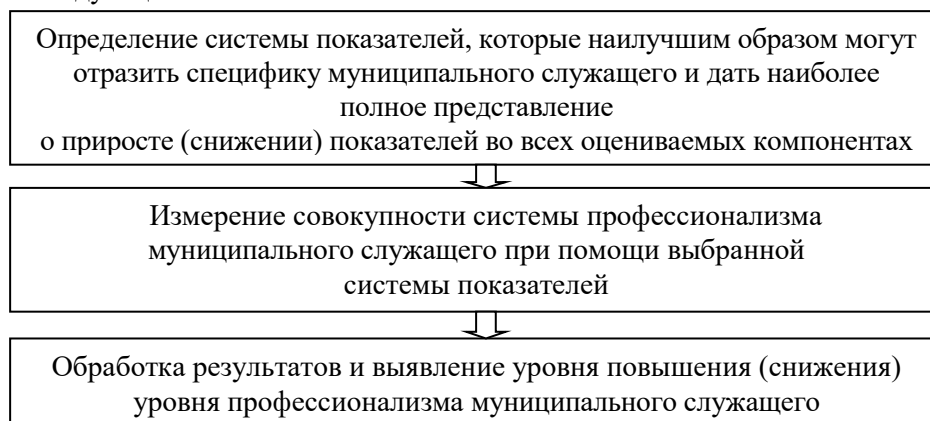
Как нам представляется, непосредственно сама же методика измерения должна базироваться на следующих принципах:

1. Оценки всех усилий в процессе обучения и развития муниципального служащего.
2. Определение отдачи от затраченного труда, вложенного в

программы обучения и развития муниципального служащего.

3. Использование показателей, при помощи которых можно произвести реальную балльную оценку системы профпригодности и профессионализма.

Алгоритм измерения профпригодности и профессионализма может быть следующим:



Процедура оценки в обязательном порядке должна проводиться с определенной периодичностью, например, в каждом полугодии, с тем чтобы можно было бы оценивать реальные изменения (повышение – снижение) качества.

Сущность категории «профессионализм» вытекает из сути понятия «человеческий фактор», при оценке системы профпригодности и повышения профессионализма можно использовать приведенную ниже известную градацию показателей оценки: 1) фиксированные показатели – достаточно легко измеримы и охватываются, как правило, информационной системой организации. Им наиболее соответствует производственная система организации, а также подразделения взаимосвязи с внешним окружением; 2) нефиксированные показатели оценки – определяются зависимостью от субъективного мнения оценивающего субъекта и используются с ограниченной возможностью измерения конкретного результата.

Интеграция фиксированных и нефиксированных показателей может осуществляться посредством: 1) балльного определения значений показателей (баллы характеризуют степень выраженности показателя). Этот метод, в основном, не связан с большими затратами на разработку и потому удобен и экономичен; 2) измерением результатов и эффективности труда индивидов путем установления вклада человека в результат деятельности организации.

Предложенная методика оценки системы профпригодности и профессионализма позволяет высказать следующие предложения для дальнейшей коррекции ее эффективности.

Для решения задач измерения динамики профпригодности и профессионализма муниципальных служащих необходимо выявить взаимосвязи между параметрами, определяющими ход этих процессов, и представить их в количественной форме – в виде математических моделей. Однако при получении формализованного описания многих процессов наталкиваются на ряд трудностей, связанных со специфическими

особенностями этих процессов, к числу которых относятся: большое количество и взаимосвязь показателей и факторов, определяющих изменение этих показателей, динамический характер изменений; вычислительные трудности при разработке алгоритмов расчета в тех случаях, когда возможно описание процессов с помощью теоретических закономерностей.

Указанные сложности обуславливают широкое использование в настоящее время эмпирических математических моделей, простых по форме, но лишь формально описывающих зависимость выходных параметров моделируемого процесса от входных. Кроме того, в связи с широким развитием автоматизированных систем расчета и проектирования задача описания (аппроксимации) экспериментальных данных математическими уравнениями становится особенно актуальной, так как использование компактных по форме уравнений приводит к существенной экономии времени счета и потребного объема памяти (внешней и оперативной) вычислительных машин.

Разумеется, для использования пригодны лишь те аппроксимирующие уравнения, которые достаточно точно соответствуют (адекватны) исходной экспериментальной выборке. Вопросами получения и анализа статистических математических моделей занимаются разделы математики, регрессионный и корреляционный анализ.

Результаты измерения качества (эффективности) системы повышения профессионализма муниципальных служащих посредством рассмотренных в работе методов позволяют, во-первых, установить обратную связь со служащими по профильным, организационным и иным вопросам, а во-вторых, помогает удовлетворить потребности в оценке собственного труда и качественных характеристик служащих.

Измерение качества (эффективности) системы повышения профессионализма муниципальных служащих в настоящее время приобретает особую важность. На сегодняшний момент вряд ли можно говорить об окончательной разработанности этой проблемы, хотя по некоторым основным направлениям существуют определенные взгляды, методики, позиции. Однако в современных условиях это представляется недостаточным, поэтому необходимо разработать программное обеспечение многофакторного учета и расчета тенденций изменения качества (эффективности) системы повышения профессионализма муниципальных служащих, что позволит оптимизировать как сам процесс ее определения, так и повысить достоверность получаемых данных.

Список литературы

1. Бартнев А.А. Влияние человеческого капитала на экономический рост: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2008. 168 с.
2. Баталова Л.Ю. Самоактуализация в профессиональной деятельности инженерно-технических работников: дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. 182 с.
3. Бондарев С.Б. Карьерный лифт управленческого персонала в организациях государственной гражданской службы: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ростов на/Д, 2011. 35 с.
4. Бурага С.А. Возрастающее роли человеческого фактора в условиях глобализации экономики: дис. ... канд. экон. наук. М., 2009. 173 с.

5. Бушуева И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2015. 233 с.
6. Глушакова О.В. Публичное управление процессами обеспечения качества жизни в социально-экономических системах: автореф. дис. ... докт. экон. наук. Новосибирск, 2012. 64 с.
7. Ермоленко Н.Ю., Лазовская С.В. Ключевые компетенции человеческого фактора как ядро интеграционного механизма в сфере услуг // Вестник Адыг. гос. ун-та. Серия «Экономика». 2012. № 1. С. 267–272.
8. Коржан Д.И., Мурашко М.В., Антоновский А.В. Состояние и перспективы развития научных исследований в социальной, экономической и правовой сфере // Сб. науч. статей по мат. междунар. науч.-практ. конф. Тверь, 2015. С. 102–111.
9. Мурашко М.В. О повышении качества профессиональной деятельности при применении новых информационных технологий в образовании, науке и производстве // Вестн. Твер. гос. ун-та, 2015. С. 266–274.
10. Шаш Н.Н. Развитие человеческого капитала организации: теория, методология, измерение: автореф. дис. ... докт. экон. наук. Саратов 2006. 438 с.
11. Федотов С.Н. Психологические основы формирования профессиональной пригодности сотрудников органов внутренних дел: дис. ... д-ра психол. наук. Тверь, 2001. 366 с.
12. Федотов С.Н. Исследование доминирующих терминальных ценностей и мотивов профессионального самосовершенствования муниципальных служащих // Современная Россия: проблемы и перспективы. Тверь, 2009. С. 298–302.
13. Федотов С.Н., Юклянюк В.В. Психология профессии. М.: Московский университет МВД РФ им. В.Я. Кикотя, 2000. 151 с.
14. Patricia Ordonez de Pablos. Intellectual capital statements: what pioneering firms from Asia and Europe are doing now//International Journal of Knowledge and Learning, 2005. Vol. 1. № 3. P. 249–268.

ON APPROACHES TO THE MEASUREMENT OF PROFICIENCY AND PROFESSIONALISM OF MUNICIPAL EMPLOYEES

D.S. Zhukov

Tver Institute of Ecology and Law

The given article is devoted to the problems of the evaluation of measurement system capabilities and professionalism of municipal employees; a proposed approach to its assessment is possible through the concept of quality; shows the relationship of the quality category under the definition of competency and professionalism in the municipal service system, the principles determining the quality of the human factor; the gradation of indicators to assess system capabilities; provides principles on which to base the measurement method and algorithm the measurement of competency and professionalism.

Keywords: *a professionalism, the professional activity, the municipal officials, the totality of personal and other assets, the criterion for assessing the quality of the human factor.*

Об авторе:

ЖУКОВ Данил Сергеевич – аспирант 3-го курса кафедры общей психологии и психологии труда ОУ ВО «Тверской институт экологии и права» (170001, г. Тверь, проспект Калинина, 23), email: zhukovdanil@gmail.com