Медведева Ю. А.
E-mail: bemedevaju@gmail.com
Данкова Жанна Юрьевна – канд. социол. наук, доцент
E-mail: zdankova@yandex.ru

Исследование уровня профессиональной успешности сотрудников Главного управления МЧС России по г. Москве

Актуальность темы исследования. Исследование уровня профессиональной успешности сотрудников Главного управления МЧС (далее – ГУ) России г. Москве весьма актуально и важно по ряду причин.

Во-первых, ГУ МЧС России по г. Москве в силу своих функций осуществляет множество мероприятий, касающихся гражданской обороны, и несет ответственность за их исполнение. Для таких задач требуются специалисты с высоким уровнем профессионализма. Одной из главных составляющих черт профессионализма является профессиональная успешность, которая выражается в удовлетворенности сотрудника: своей самореализацией, деловыми отношениями с руководством, своим рабочем местом, заработной платой и возможностью в продвижении по карьерной лестнице. Исследование уровня профессиональной успешности необходимо для получения ценной информации о текущем состоянии профессионализма сотрудников управления.

Во-вторых, в настоящее время найти высококвалифицированного сотрудника очень сложно. Трудовой рынок наполнен множеством кандидатов за замещаемую должность, лишь единицы из этого множества остаются на новом рабочем месте. Из этого следует появление такого понятия как «текучка кадров» в организации. ГУ МЧС России по г. Москве не стало исключением, новоприбывшие сотрудники редко остаются надолго в коллективе, на это влияют множество факторов, от специфики управления до большого количества поставленных задач подчиненному. Определить уровень профессиональной успешности действующих сотрудников ГУ МЧС России по г. Москве, поможет разобраться: в чем причина такого положения дел.

В-третьих, данное исследование проявит личное мнение сотрудников о своей профессиональной самореализации, удовлетворенности рабочим процессом и надежности в завтрашнем дне. Что отразит общее мнение о качестве предлагаемых трудовых условий специалистам Главного управления. Такие данные необходимы для выявления проблемных областей государственного органа, над которыми следует провести работу.

Таким образом, исследование уровня профессиональной успешности сотрудников ГУ МЧС России является весьма актуальным и важным для организаций. Он может предоставить ценную информацию о текущем состоянии организации, помочь определить области для улучшения и предоставить рекомендации о том, как улучшить общую эффективность и производительность организации.

Проблема данного исследования заключается в объективной потребности исследования уровня профессиональной успешности, которая отражает результативность деятельности сотрудников Главного Управления МЧС России по г. Москве и их потенциальные возможности в профессиональном развитии.

Объект исследования – сотрудники Главное управление МЧС России по г. Москве.

Предмет исследования – уровень профессиональной успешности сотрудников Главного управления МЧС России г. Москве.

Цель работы заключается в определение актуального состояния профессиональной успешности сотрудников Главного управления МЧС России по г. Москве.

Методы исследования — анкетирование, обобщение.

Авторский анализ. На момент исследования в ГУ МЧС России по г. Москве имеется проблема в виде постоянно увольняющихся и вновь поступивших на вакантную должность сотрудников. Такая текучка происходит на низших должностных уровнях, новые специалисты чаще всего являются представителями гражданской службы. Многие из них впервые попадают в систему работы МЧС России и сталкиваются с определенными специфическими особенностями данного министерства. Большая нагрузка и уровень ответственности может катастрофически повлиять на нового подчиненного. Определение факторов, которые могут на это повлиять должны проявиться при исследовании профессиональной успешности сотрудников, так как большая часть из них входят в определяющую структуру профессиональной успешности.

Для достижения поставленной цели была разработана авторская анкета, на основе изученной научной литературы, посвященной профессиональной успешности (Бендас Т. В. [1], Геворкян Г. Г. [2]., Карачарова Ю. А. [3]., Толочек В. А. [4]). В литературе представлено большое количество индикаторов, влияющих на профессиональную успешность, но авторами настоящей статьи было выделено несколько самых значимых:

1) Заработная плата (система денежных вознаграждений и предоставляемых работнику льгот). Заработная плата является одним из самых важных факторов мотивации трудовой деятельности. Справедливая оплата труда, практически всегда окупается высокой производительностью сотрудника. Вопрос денежного вознаграждения практически для всех людей является первостепенным в выборе профессии и места работы [1]. В ГУ МЧС России по г. Москве, средняя заработная плата гражданские служащего составляет 50 тыс. рублей, у сотрудников внутренней и военной службы 70 тыс. рублей, плюс им предоставляется денежная надбавка за выслугу лет. Таким образом, многие гражданские служащие в приоритете хотели бы получить воинское звание для повышения своей заработной платы. Для женского пола приобретение погонов через структуру МЧС России является одним из самых доступных методов.

2) Удовлетворенность сотрудника. Данный субъективный индикатор может определяться во множестве проявлений трудовой деятельности. Например, престиж организации, он позволяет чувствовать себя увереннее на своем рабочем месте и в обществе, ощущать свою принадлежность к государственному органу, который имеет влияние в государстве. Состояние надежности в завтрашнем дне также относится к этому. Тем самым сотрудник, удовлетворен своим положением в обществе и на рабочем месте. К данному фактору, еще можно отнести чувство стресса или нагрузки во время трудовой деятельности. Если стресс и нагрузка, являются ежедневным составляющим трудового процесса, то уровень удовлетворенности и продуктивности сильно падают, именно поэтому данные черты относятся к удовлетворенности. Поскольку в случае отсутствия их во время работы, значительно повышает физическое и моральное состояние человека и поднимается его удовлетворенность во время рабочего процесса [2].

3) Условия рабочего процесса. К условиям рабочего процесса можно отнести: благоприятное рабочее место, отсутствие внешних факторов, влияющих на трудовую деятельность (посторонний шум, недостаточное освещение и т.д.). Также к ним относится обучение персонала и предоставление всех должностных функций сотруднику, для понимания его обязанностей на замещаемой должности. Это все необходимые данные,

которые влияют на благоприятную рабочую обстановку и четкое понимание, что от сотрудника может потребоваться в процессе работы [4].

4) Руководство (ориентация руководителя на сотрудника, деловые отношения). Деловые отношения подчиненного и руководителя во многом определяют производительность сотрудника. Правильно выстроенные отношения помогают быстро влиться в коллектив и приступить к продуктивной работе [2].

5) Самореализация. Одно из самых определяющих частей профессиональной успешности. Человек, стремящийся к развитию и проявлению своего потенциала, всегда будет «на голову выше» всех своих коллег. При предоставлении среды для развития сотрудника, его продуктивность может возрасти в несколько раз [3].

6) Продвижение по карьерной лестнице. Стремление к повышению субъекта трудовой деятельности, может способствовать к усовершенствованию своего мастерства в трудовой деятельности, повышения продуктивности и заинтересованности в трудовом процессе [1].

Таким образом, мы получаем 6 индикаторов профессиональной успешности, на которые ориентированы вопросы авторской анкеты.

Получившиеся результаты опроса будут отражать только собственное мнение самих сотрудников, на такие влияющие факторы профессиональной успешности как благоприятность рабочего пространства, степень мотивации, климата в коллективе, нагрузки во время работы и возможности развиваться. С помощью ответов сотрудников, можно будет определить уровень профессиональной успешности.

Анкетирование проводилось в феврале 2023 года, в период прохождения преддипломной практики одним из авторов статьи (Медведевой Ю.А.).

Стоит отметить, что данная анкета осуществлялась в УГОЗН (Управление гражданской обороны и защиты населения). Управление состоит из 6 отделов с общей численностью сотрудников двадцать пять человек. В процентном соотношении мужчин больше, их численность составляет 56 % (14 человек) от всего количества сотрудников, а женщин 44 % (11 человек). Возрастной диапазон респондентов составляет от 22-х до 57-ми лет. Общий рабочий стаж в диапазоне от 1 месяца до 14 лет.

Анкета состоит из двадцати одного вопроса, девятнадцать которых состоят из возможности выбора между одним из 5-ти вариантов ответа. Ответы представляют собой пятибалльную шкалу, где 1 балл – это самый отрицательный ответ, отражающий негативное мнение сотрудника, а 5 баллов – самый положительный. Оставшиеся два вопроса относятся к стандартному виду вопросов «вопрос-ответ» где после задаваемого вопроса, респонденту предлагается написать своей индивидуальный ответ, отражающий личное мнение или пожелание.

На фактор профессиональной успешности «заработная плата» ориентирован 15 вопрос. На «удовлетворенность сотрудника» ориентированы: 9, 11, 12, 13, 14, 17 вопросы. На «условия рабочего процесса» направлены: 1, 2, 3, 4, 20 вопросы. На «руководство» сосредоточены 7 и 8 вопрос. На «самореализация» направлены 16 и 21 вопрос. На «продвижение по карьерной лестнице» ориентированы 18 и 19 вопрос.

Анкета проводится анонимно и на печатном носителе. Для большего удобства в итоговом подсчете результата уровня профессиональной успешности, каждому бланку был присвоен свой порядковый номер.

Респонденты ответили на 21 вопроса. Для удобства восприятия, ответы респондентов были сведены в диаграммы.

1. **Укажите, в какой степени вы согласны со следующими утверждениями о своем рабочем месте?**

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не согласен, «5» абсолютно согласен:

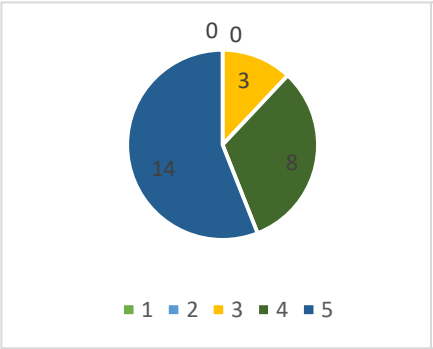


Рис. 1 – *Результаты вопроса: «Место работы полностью оборудовано и позволяет мне работать комфортно»*

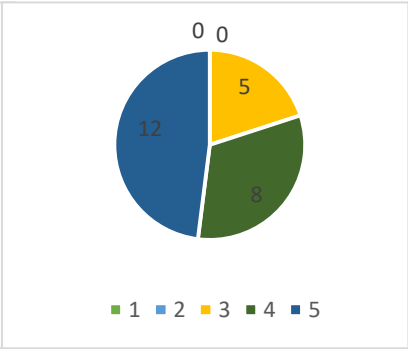


Рис. 2 – *Результаты вопроса: «В месте работы мне никто и ничто не мешает, и я могу сосредоточиться на работе»*

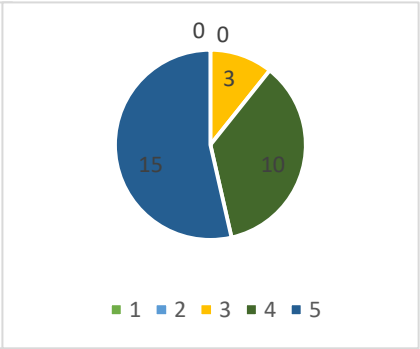


Рис. 3 – *Результаты вопроса: «Офисное пространство и интерьер располагает к продуктивной работе»*

В начале анкеты были предоставлены вопросы о личных обозначающих респондента, такие как «Укажите ваш пол», «укажите ваш возраст», «сколько месяцев/лет вы работаете в данном государственном органе?», «Ваше образование». Все полученные данные были записаны в статистику выше.

Далее респонденты выражали свои ощущения по поводу своего рабочего места. На рисунке 1 показано отношение респондентов к оборудованости их рабочего места для комфортной работы. 56 % (четырнадцать респондентов) ответило, что они абсолютно удовлетворены, 32 % (восемь респондентов) выразили скорее удовлетворены, а 12 % (три респондента) выразили среднее значение, что свидетельствует об их возможных желаниях оборудовать свое рабочее место чем-то полезным, например дополнительной офисной техников.

На рисунке 2 можно наблюдать результат ответов на утверждение «В месте работы мне никто и ничто не мешает, и я могу сосредоточиться на работе», что 48 % (двенадцать респондентов) полностью согласны с эти утверждением, 32 % (восемь респондентов) скорее согласны с ним, а 20 % (пять респондентов) затрудняются ответить, скорее всего во время рабочего процесса имеются факторы, которые влияют на внимательность и продуктивность работы.

На рисунке 3 отражены ответы на утверждение «Офисное пространство и интерьер располагает к продуктивной работе», 60 % (пятнадцать респондентов) полностью согласны с эти утверждением, 40 % (десять респондентов) скорее согласны, а 12 % (три респондента) скорее хотели бы видеть другой интерьер на своем рабочем месте.

Большинство сотрудников, а точнее 87 % - 91 % выразили положительное отношение к своему рабочему месту. Исходя из полученных результатов, у сотрудников полностью благоприятное рабочее место и им комфортно работать, им практически также никто и ничего не мешает при работе и офисное пространство располагает к продуктивной работе. Также имеются усредненные ответы, которые отражают не совсем удобные рабочие места.

2. Чтобы вы хотели изменить, либо, чем бы вы хотели дополнить свое рабочее место для полного комфорта? (Тип вопроса, на который необходимо ответить письменно)

Ответы на данный вопрос сильно разнятся. 40 % опрошенных (десять респондентов) довольны своей наполненностью рабочего места и не имеют желания что-либо добавлять. Остальные же разделились во мнении:

1) 32 % опрошенных (восемь респондентов) выявили желание в отдельном месте для обеда и для отдыха;

2) 12 % опрошенных (три респондента) ответили, что им хотелось бы получить дополнительную офисную технику на рабочее место;

3) 8 % опрошенных (два респондента) хотели бы больше пространства у себя на рабочем месте;

4) 8 % опрошенных (два респондента) сошлись во мнении, что на рабочем месте не хватает холодильника и др. кухонной техники для полного комфорта.

Ответы на этот вопрос проявляют противоречия с первым вопросом анкеты, так как большинство респондентов изначально выразили полное или практически полное удовлетворение своим рабочем пространством. Таким образом, мы получаем больше подробностей исходя из ответов на второй вопрос. Добавление отдельного места для обеда и отдыха, было бы полезно и удобно, а дополнительная кухонная техника не была бы лишней, так как на территории ГУ МЧС России по г. Москве не имеется общей столовой или отдельного выделенного места для приема пищи. Добавление большего пространства физически невозможно при таком штате сотрудников и территориального расположения УГОЗН. А выделение офисной техники вполне реально, при условии наличия свободного бюджета на данную процедуру (при условии, если данная техника будет непосредственно использоваться для выполнения своих должностных обязанностей). Также по итогу вопроса имеются десять сотрудников, которые всем довольны.

3. Знаете ли вы, что входит в ваши функциональные обязанности?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» никогда, «5» всегда:

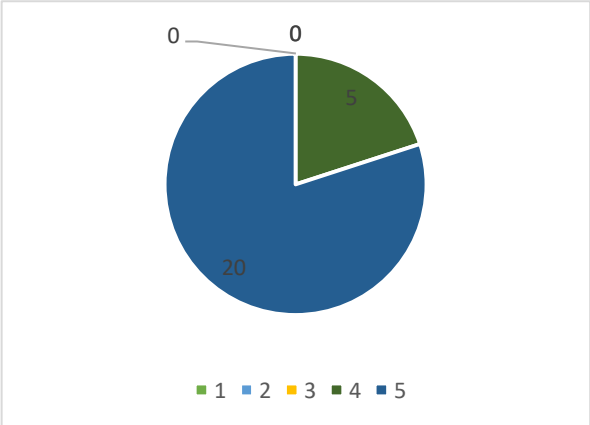


Рис. 4 – Результаты вопроса № 3.

По итогам третьего вопроса, можно сделать вывод, что практически все сотрудники УГОЗН всегда знаю свои функциональные обязанности. И это не удивительно, ведь все прибывающие новые сотрудники ознакомляются со своим должностным регламентом и подписывают его. Таким образом результат в 20 % (пять респондентов) является негативным для данного вопроса. А это значит, что как минимум 5 сотрудников не полностью осознают свои должностные обязанности или не выполняют, то что прописано в должностном регламенте, занимаясь другой трудовой деятельность.

4. Часто ли вам приходится заниматься тем, что не входит в ваши функциональные обязанности?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» всегда, «5» никогда:

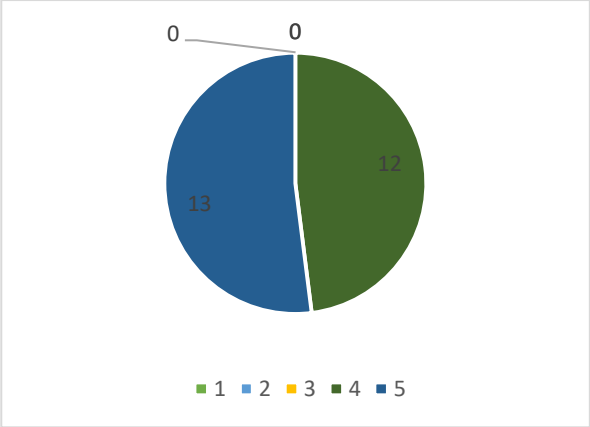


Рис. 5 – Результаты вопроса № 4.

Мнения разделились, но все же они идут в одном русле. Общая совокупность сотрудников никогда не выполняли задания, которые не входят в их функциональные обязанности, но есть процент людей, которые сомневаются в этом и возможно выполняют поручения, которые не прописаны в их должностном регламенте. Таким образом мы получаем, что 52 % (тринадцать респондентов) никогда не выполняли поручения, которые не входят в их обязанности и 48 % (двенадцать респондентов), которые возможно выполняют поручения, не относящийся в их обязанностям.

5. ***Насколько часто у вас есть возможность быть креативным и использовать инновационный подход к работе?***

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» нет никакой возможности, «5» есть все условия для этого:

Результаты данного вопроса разошлись. Большинство сотрудников уверены (52 % - тринадцать респондентов), что имеют возможность быть креативным и использовать инновационные подходы к работе. В свою очередь 32 % (восемь респондентов) опрошенных считают, что не могут проявлять креатив и использовать инновационные подходы к работе. Такой результат вопроса связан с спецификой деятельности ГУ МЧС России по г. Москве, где креатив и инновационный подход может противоречить прописанным регламентам работы. Остальные 16 % в совокупности (четыре респондента), выразили скорее сомнение в своем ответе

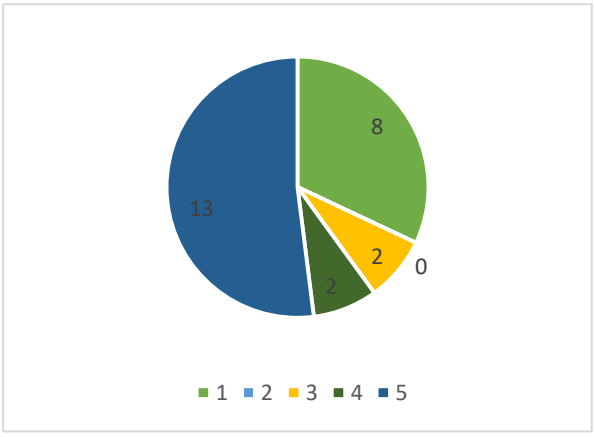


Рис. 6 – Результаты вопроса № 5.

6. ***Что бы вы хотели внедрить в работу и в жизнь организации?*** (Тип вопроса, на который необходимо ответить письменно)

Результаты данного вопроса разнообразны в таблице №1(см. таблицу 1).

Таблица 1.

Ответы на вопрос №6

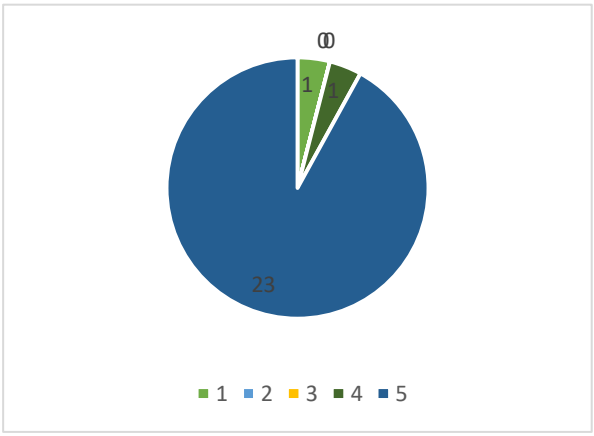
Ответы на вопрос: «Что бы вы хотели внедрить в работу и в жизнь организации?»	**Авторский комментарий**
Внедрить спортивные мероприятия.	Для реализации данной инициативы потребуется выделить определённый бюджет и свободное время, для привлечения сотрудников. К тому же, не все сотрудники управления могли бы одобрить такие мероприятия. Они должны проводиться на добровольной основе.
Разделить одночасовой обед на два перерыва по 30 минут.	Такое предложение вполне разумно, многие сотрудники ГУ МЧС России приезжают на рабочее место издалека, не успевая позавтракать. Утром можно наблюдать картину, как вместо выполнения должностных обязанностей

	некоторые подчиненные устраивают перекус и только после этого начинают свой рабочий день. Возможность разделения одного обеденного перерыва на два, для тех желающих кому это необходимо, могло бы повысить продуктивность на протяжении всего рабочего дня.
Ничего, все хорошо	Без комментариев.

Всего 3 человека ответили на данный вопрос, возможность написать свой вариант ответа не вызвала инициативы и интереса у сотрудников. Скорее всего, это связано с неопределенностью опрощаемых или же некорректно заданным вопросом.

7. ***Насколько вы удовлетворены деловыми отношениями с вашим руководителем?***

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не удовлетворен, «5» полностью удовлетворен:



Всего один респондент не доволен деловыми отношениями со своим руководством, это хороший показатель. Так как 92 % (двадцать три респондента) полностью удовлетворены своими деловыми отношениями с руководителем/ями. Такой показатель показывает качество руководящего состава в отношении с подчиненными.

Рис. 7 – Результаты вопроса №7.

8. ***Как вы считаете, берет ли руководитель во внимание ваше мнение, решая ту или иную задачу/проблему?***

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не согласен, «5» абсолютно согласен:

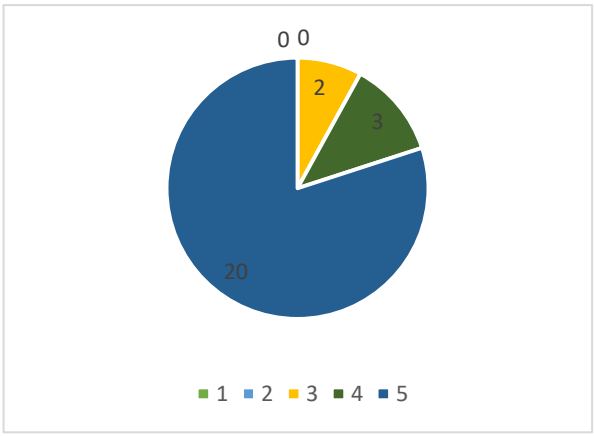
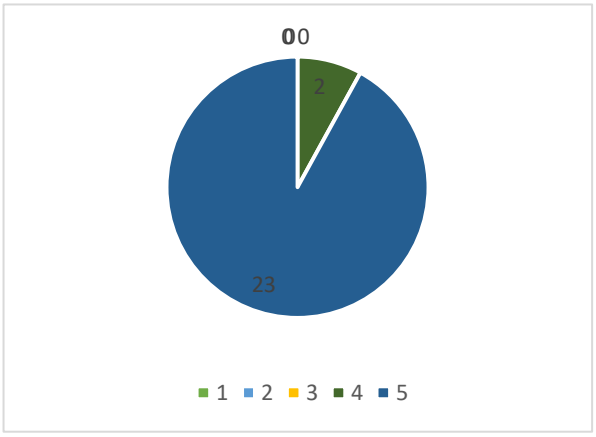


Рис. 8 – Результаты вопроса №8.

80 % (двадцать респондентов) сотрудников утверждают, что руководство берет во внимание их мнение при решении той или иной задачи/проблемы. Такой показатель достаточно положительно охарактеризует руководящий состав в УГОЗН, так как имение слышать и слушать своих подчиненных очень важно, при построение деловых отношений. Пять человек не совсем уверены, возможно, когда-то их решения были негативно приняты начальником, а возможно их предложения не были разумны и весомы, поэтому появился такой процент неполностью довольных.

9. ***В какой степени вам нравится ваша работа?***

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не нравится, «5» в полной степени нравится:

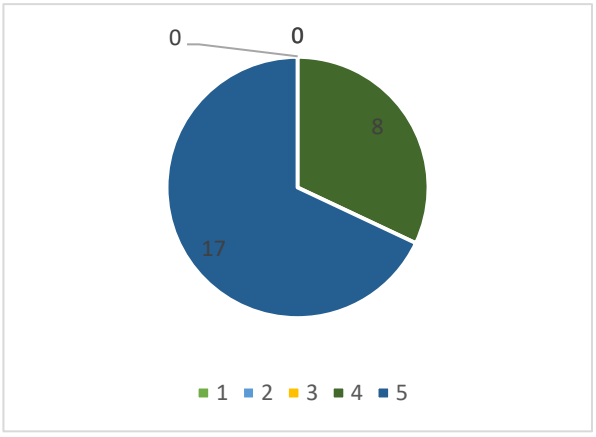


Удовлетворенность сотрудников всех шести отделов УГОЗН высокая. Процент полного удовлетворения составляет 92-е единицы (двадцать три респондента). Можно сделать вывод, что в целом все сотрудники данного управления имеют высокий процент заинтересованности в прохождение внутренней или гражданской службы именно в данном управлении. Но также имеются результаты в виде 8 % (два респондента) не совсем довольных сотрудников.

Рис. 9 – Результаты вопроса №9.

10. Позволяет ли ваша работа в полной мере реализовывать ваши способности?

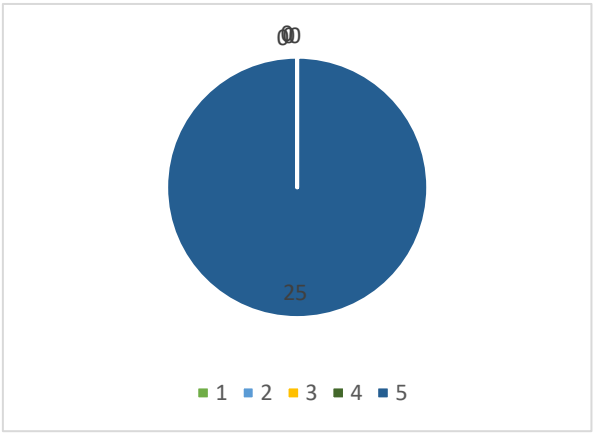
Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не позволяет, «5» всегда позволяет:



Данные результаты вопроса № 10 приводят к выводу, что большинство сотрудников (68 % - семнадцать респондентов) УГОЗН в полной мере реализуют свои способности на замещаемых должностях. А 32 % (восемь респондентов) скорее всегда, чем «совершенно не позволяет» оценили свои самореализацию.

Рис. 10 – Результаты вопроса №10.

11. Гордитесь ли вы работой в данном государственном учреждении?



Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совсем не горжусь, «5» очень горжусь:

100 % (двадцать пять респондентов) сотрудников ответили, что очень гордятся работой в Главном управлении МЧС России. Исходя из этого, можно сделать вывод, что прохождение службы в данном государственном органе является высоко престижным.

Рис. 11 – Результаты вопроса №11.

12. Как часто в течение рабочей недели вы чувствуете перегрузку или стресс?

Оцените по 10 балльной шкале: где «1» постоянно чувствую, «10» никогда не чувствую:

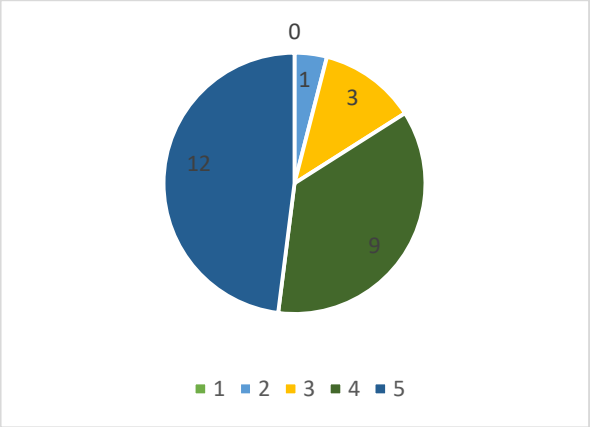


Рис. 12 – Результаты вопроса №12.

48 % (двенадцать респондентов) опрошенных никогда не чувствуют перегрузку или стресс, а также близко к этому значению составляют 36 % (девять респондентов) респондентов, оставшиеся 16 % (в совокупности четыре респондента) скорее испытывают перегрузку или стресс. На такие данные могут влиять множества факторов, от опыта респондента в работе с высокой нагрузкой до эмоционального состояния. Все же большинство оценивают свое состояние, как приемлемое. Также степень нагрузки и стресса, могут повлиять внешние или внутренние факторы, например, такие как болезнь коллеги из отдела, приводящее к переносу всех его обязанностей на другого сотрудника.

По мнению автора, за период прохождения преддипломной практики, нагрузка и стресс у сотрудников управления проявляется чаще, чем указали респонденты в анкете.

13. Как вы считаете, насколько справедливой является ваша нагрузка?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не справедлива, «5» абсолютно справедлива:

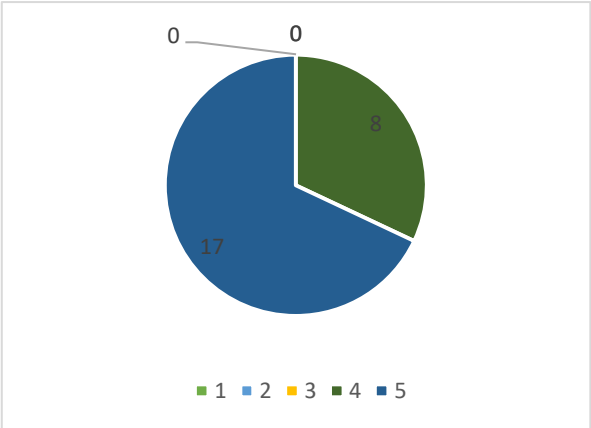


Рис. 13 – Результаты вопроса №13.

Продолжая тему двенадцатого вопроса, число респондентов считавших, что их профессиональная нагрузка справедлива составляет 68 % (семнадцать респондентов), а остальные 32 % (восемь респондентов) возможно хотели бы получать меньшей нагрузки в процессе выполнения своих должностных обязанностей.

14. Не кажется ли вам, что вы работаете больше, чем надо?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» абсолютно согласен, «5» совершенно не согласен:

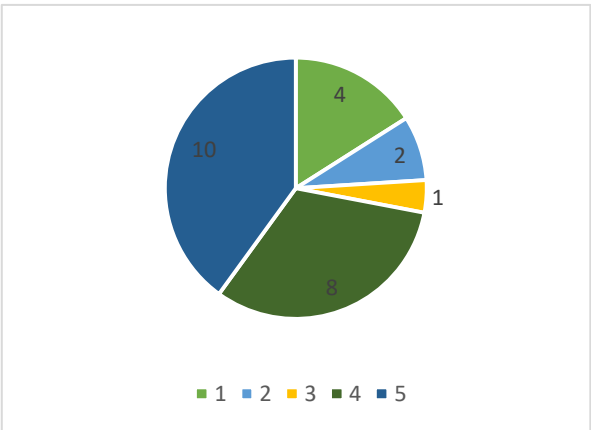


Рис. 14 – Результаты вопроса №14.

Не однозначный результат проявился при ответе сотрудников на данный вопрос. В совокупности 28 % сотрудников (семь респондентов) считают, что они работают больше, чем положено. Возможно, на их плечи возлагаются обязанности, не прописанные в должностном регламенте. А может быть таким сотрудником хотелось бы меньше работать. В другом случае, 40 % сотрудников (десять респондентов) вполне

удовлетворены своей работой и ее объемам. Для более детального анализа данного вопроса, следовало бы провести интервью с каждым подчиненным.

15. Считаете ли вы, что за свою работу вы получаете справедливую заработную плату?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не согласен, «5» абсолютно согласен:

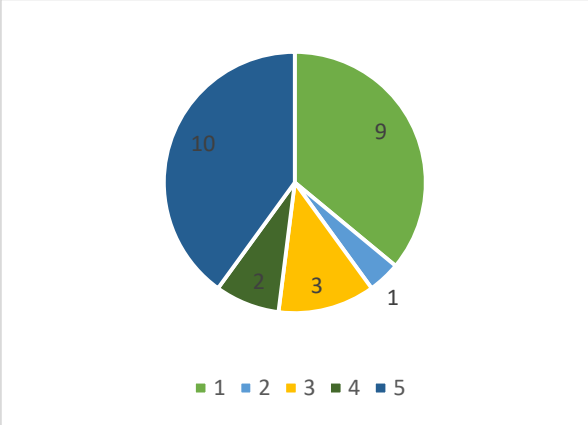


Рис. 15 – Результаты вопроса №15.

Вопрос о заработной плате всегда будет щепетильным, в современных реалиях многим гражданам, хотелось бы получать большое денежное вознаграждение за свою работу. Но только некоторые из них могут получить повышение, все зависит от трудолюбия и наличия замещаемых должностных мест. В нашем случае примерно одинаковый результат получился. В районе 48 % (десять респондентов) сотрудников удовлетворены своей заработной платой, возможно опрашиваемые были представителями внутренней службы, так как помимо своей основной заработной платы у них идет надбавка за выслугу лет. Остальные же сотрудники, которые не удовлетворены своей зарплатой, могут быть представителями гражданской службы, для них не существует надбавка, есть только редкие премии.

16. Что вам мешает стать более продуктивным сотрудником на своей должности? (Тип вопроса, на который необходимо ответить письменно)

Ответы на данный вопрос предоставлены в таблице 2.

Таблица 2

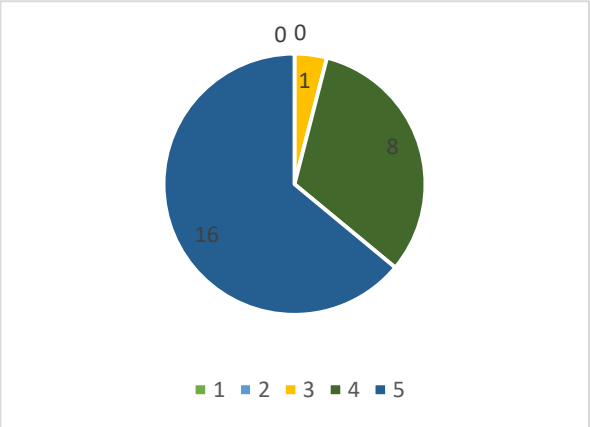
Ответы на вопрос №16

Ответы на вопрос: «*Что вам мешает стать более продуктивным сотрудником на своей должности?*
Ничего (ответило 48% сотрудников – 12 респондентов)
Лентяйство / лень (ответило 20% сотрудников – 5 респондентов)
Нет мотивации / не замотивирована / нет смысла (ответило 12% сотрудника – 3 респондентов)
Я самый продуктивный / и так продуктивная / все и так хорошо (ответило 12% сотрудника– 3 респондента)
Перспектива уйти в другое управление (ответило 4% сотрудник – 1 респондент)
Один сотрудник ничего не ответил

Результаты данного вопроса отражают индивидуальное мнение каждого сотрудника. Многим не хватает мотивации для повышения продуктивности, кто-то же уверен, что его продуктивность на высоте. Для более детального анализа, следовало бы провести беседу (интервью) с каждым респондентом отдельно, для выявления его истинных причин таких ответов.

17. Чувствуете ли вы уверенность в завтрашнем дне, работая в данном государственном органе?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не чувствую, «5» всегда чувствую:

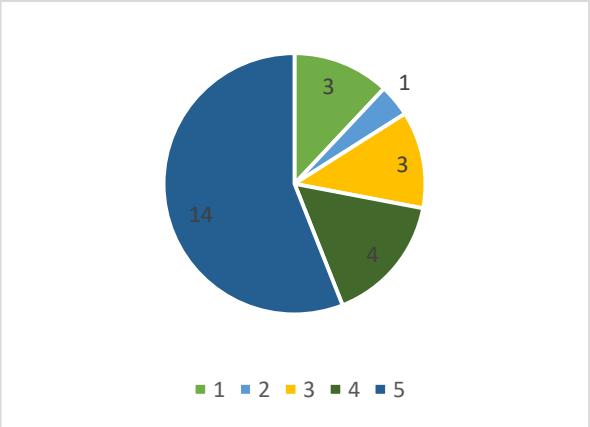


64 % (шестнадцать респондентов) опрошенных полностью уверены в завтрашнем дне, 4 % (один респондент) сомневается, а все остальные больше склоняются к светлому и надежному будущему в УГОЗН МЧС России, чем в другом учреждении. Такая статистика показывает отношение сотрудников к надежности своего будущего.

Рис. 16 – Результаты вопроса №17.

18. Вы считаете, ваша текущая должность соответствует вашему уровню профессионализма и заслугам перед государственным органом?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совершенно не соответствует, «5» полностью соответствует:

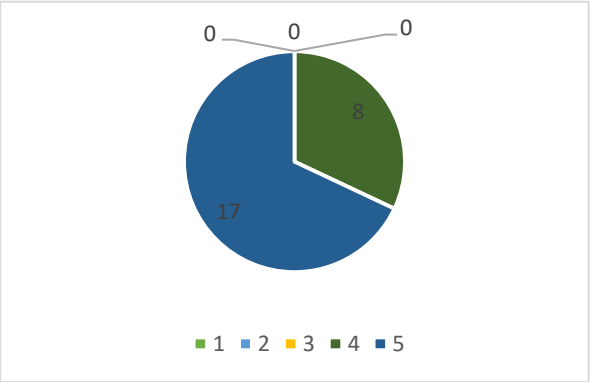


Результаты данного вопроса можно объяснить так, 56 % (четырнадцать респондентов) сотрудников полностью удовлетворены своей должностью, а остальные 28 % (в совокупности семь респондентов, ответившие на 3 и 4 балла), возможно, рассчитывают на повышение или же их что-то не устраивает, но это не так сильно их тревожит, чтоб ставить отрицательную оценку. 16 % (в совокупности четыре респондента, ответившие на 1 и 2 балла) же сотрудников полностью неудовлетворены своей замещаемой должностью. Это может быть связано с ситуацией, когда сотрудник, приходя на одну должность с одним должностным регламентом, по итогу выполняет функции другого человека. Или же замещает должность, совершенно не подходящую под его профессиональные навыки.

Рис. 17 – Результаты вопроса №18.

19. Вы видите реальную возможность подняться по карьерной лестнице (получить новое звание)?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» совсем не вижу, «5» полностью вижу:



Большинство сотрудников УГОЗН имеют статус внутренней или военной службы, в среднем раз в четыре года они получают повышение в звании, в зависимости от своих заслуг. Именно поэтому можно наблюдать такой результат. 68 % (семнадцать респондентов) уверены в своем повышении, а остальные 32 % (восемь респондентов) могут сомневаться.

Рис. 18 – Результаты вопроса №19.

20. Предоставляет ли организация возможность получить знания и навыки, необходимые для выполнения поставленных задач?

Оцените по 10 балльной шкале: где «1» совершенно не позволяет, «10» всегда позволяет:

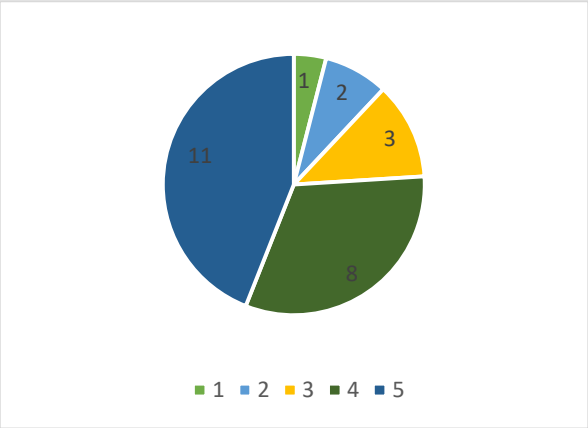


Рис. 19 – Результаты вопроса №20.

Большая часть (в совокупности 76 % сотрудников, девятнадцать респондентов, ответившие на 4 и 5 балла) специалистов отметили, что все необходимые знания и навыки предоставляются, а остальные (в совокупности 24 % сотрудников, шесть респондентов, ответившие на 1, 2 и 3 балла) сотрудники выразили сомнение или же полное отрицание на данные вопрос. Вывод сложно составить, почему так произошло, возможно некоторым начинающим специалистам приходится самостоятельно изучать «внутреннею кухню», чтобы выполнять все необходимые возложенные на них обязанности.

21. Можете ли вы самостоятельно принимать решение на занимаемой должности?

Оцените по 5 балльной шкале: где «1» никогда, «5» всегда:

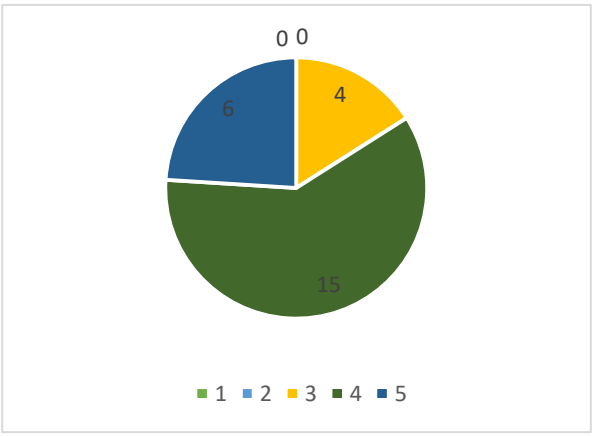


Рис. 20 – Результаты вопроса №21.

24 % (шесть респондентов) сотрудников всегда принимают самостоятельные решения, оставшиеся же 76 % (в совокупности девятнадцать респондентов, ответившие на 3 и 4 балла) непосредственно зависимы от руководства. Такая иерархия очевидна для государственного органа, работа в котором ведется согласно федеральным и законодательным документам.

По итогу мы получаем среднее значение всех оценок одного сотрудника, прошедшего данную анкету. Выявлены «отличники» и «двоечники». Их оценки отображают профессиональную успешность в ходе прохождения заменяемой должности в УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве. Далее выявим общую оценку всех результатов и подведем итоги.

С помощью формулы среднего значения в приложении Excel, был получен результат всех оценок: 4,3. Данный показатель оценивает общий уровень профессиональной успешности сотрудников в УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве.

Можно сделать вывод, что все ответы являются личными мнениями сотрудников, касающейся их работы в УГОЗН. Опираясь на полученные результаты, можно сказать, что большая часть сотрудников УГОЗН довольны своей работой и гордятся службой в данном государственном органе. Их профессиональная успешность может отличаться от реальной, если проводить более детальный анализ каждого сотрудника. Но, несмотря на это общий балл уровня профессиональной успешности достаточно высок, этому могут предшествовать

благоприятные рабочие места, возможность развиваться и иметь перспективу к повышению. Полученные данные не отображают причину проблемы «текучки кадров» в данном управлении. Следует провести более глубокий анализ деятельности сотрудников для определения выдвинутой проблемы.

При расчете, что 5 баллов профессиональной успешности обозначает самый наивысший уровень, то 4,3 составляет 89 % от этого показателя, что является положительным результатом. С такими данными можно определить, что у сотрудников УГОЗН МЧС России по г. Москве, имеется высокий показатель удовлетворенности труда и стремления к дальнейшей самореализации в данном управлении.

Ответы на письменные вопросы отображают следующие:

Во втором вопросе сотрудники высказались о нехватке офисной техники, которая смогла бы упростить некоторые технические процессы организации трудовой деятельности, также необходимость кухонной техники имеет свое место, так как столовой в здании ГУ МЧС России не имеется, такая техника необходима для благоприятной среды во время обеденного перерыва и повышения удобства сотрудников в целом. Отсутствие столовой также приносит неудобства и дискомфорт во время обеденного перерыва, создания отдельного места для приема пищи и отдыха повысило бы продуктивность в рабочее время, так как отдых является главным составляющим в результативной работе любого человека. Так же, как и благоприятное и просторное рабочее место, которым в ходе опроса, не все довольны.

На шестой письменный вопрос, практически никто не ответил, возможно, сама трактовка вопроса загнала сотрудников в тупик, мало кто так просто и легко сможет ответить, что можно внедрить в работу государственного органа. Пару человек продемонстрировали свои ответы, такие как проведение спортивных мероприятий и разделения обеденного часа на два маленьких перерыва.

На семнадцатых письменный вопрос ответили все респонденты, их ответы варьируются от чувства сотрудника, что он самый продуктивный, до осознания своего проявления чувства лени. На такой результат влияют множество факторов, от отсутствия желания развиваться и отсутствия, как внешней, так и внутренней мотивации, до понимания, что человеку нету смысла себя развивать на данном рабочем месте, если он знает, что уйдет в другое.

Таким образом, исследования уровня профессиональной успешности прошло удовлетворительно. Но, по мнению авторов, исследование следует продолжить, уже на более детальном уровне.

Литература:

1. Бендас Татьяна Владимировна, Ковалева Ольга Александровна. Факторы, влияющие на профессиональную успешность женщины [Электр. ресурс] // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2016. № 10 (67). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/faktory-vliyayuschie-na-professionalnuyu-uspeshnost-zhenschiny (дата обращения: 22.02.2023).

2. Геворкян Г. Г. Профессиональная успешность как предмет научной рефлексии в зарубежной и отечественной психологии [Электр. ресурс] // Гуманизация образования. 2015. № 5. URL: https://moluch.ru/archive/353/79088/ (дата обращения: 22.02.2023).

3. Карачарова Ю. А. Профессиональная успешность человека и критерии её оценки [Электр. ресурс] // Актуальные вопросы современной науки. 2009. № 6-3. URL: https://moluch.ru/conf/psy/archive/34/2260/ (дата обращения: 22.02.2023).

4. Толочек В.А. Профессиональная успешность: понятия «Способность» и «Ресурсы» в объяснении феномена [Электр. ресурс] // Южно-российский журнал социальных наук. 2010. № 2. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18930551 (дата обращения: 22.02.2023).