Медведева Ю. А.
bemedevaju@gmail.com
Цыбаков Д. Л. – докт. полит. наук, доцент
d413839@yandex.ru

Анализ актуального состояния профессиональной успешности сотрудников Управления гражданской обороны и защиты населения Главного управления МЧС России по г. Москве

Актуальность темы настоящего исследования обусловлена следующими объективными обстоятельствами:

Во-первых, Управление гражданской обороны и защиты населения приобретает все большее значение в связи с ростом стихийных бедствий, пандемий и других чрезвычайных ситуаций. Планирование и реализация мероприятий, касающихся гражданской обороны и защиты населения, требуют большую ответственность от всех сотрудников данного Управления. Роль сотрудников имеет решающее значение, а понимание факторов, способствующих их профессиональному успеху, имеет важное значение.

Во-вторых, анализ актуален, поскольку дает ценную информацию о личном мнении сотрудников относительно их профессиональной успешности, удовлетворенности работой и надежности в будущем. Эта информация имеет решающее значение для выявления проблемных областей в организации и их решения для улучшения удержания сотрудников и повышения производительности труда.

В-третьих, проведение экспертной оценки профессиональной успешности сотрудников Управления гражданской обороны и защиты населения Главного управления МЧС России по г. Москве может помочь выявить сильные и слабые стороны работы этого органа. Это может привести к улучшению процессов и методов работы, повышению качества обучения и тренировок сотрудников, а также улучшению общей эффективности деятельности органа.

Проблемой исследования является необходимость выявления факторов, влияющих на профессиональную успешность сотрудников Управления гражданской обороны и защиты населения Главного управления МЧС России по г. Москве, а также разработка рекомендаций по ее улучшению.

Объект исследования – деятельность сотрудников Управления гражданской обороны и защиты населения Главного управления МЧС России по г. Москве.

Предмет исследования – профессиональная успешность сотрудников Управления гражданской обороны и защиты населения Главного управления МЧС России по г. Москве.

Целью работы является проведение анализа актуального состояния профессиональной успешности сотрудников Управления гражданской обороны и защиты населения Главного управления МЧС России по г. Москве и разработка рекомендаций по ее улучшению.

Методы исследования: анкетирование, метод экспертной оценки.

Авторский анализ. На момент исследования в Главном управление Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по г. Москве (далее – ГУ МЧС России по г. Москве) заключаются ежеквартальные анализы деятельности Управления гражданской обороны и защиты населения (далее – УГОЗН), в которых прописаны все выполненные задачи управления за квартал. Помимо этого, производится ежегодная оценка деятельности

управления, которая регламентируется Приказом от 17 июня 2020 г. № 444 «Об организации проведения оценки деятельности территориальных органов МЧС России» [1]. В данном документе выставляется оценка деятельности Управления по двадцати двум показателям, прописанным в Приказе № 444, каждый показатель имеет свою градацию баллов за выполнение, от 0 до 3 или 6 максимальных балла.

Во время прохождения преддипломной практики в феврале 2023 года в УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве, 1-й автор статьи смог ознакомиться с документами, такими как: «Анализ деятельности УГОЗН за IV квартал 2022 год» и «Оценка деятельности за 2022 год». По двадцати двум показателям оценки деятельности, УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве, получило 37 баллов из 59 максимальных баллов. Данные результаты являются удовлетворительными для Управления.

Что касается анализа результативности сотрудников, то для них не предусмотрено никакого метода оценки их деятельности. Имеется только аттестация, которая регламентируется в федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] и Приказом МЧС России от 6 октября 2017 г. № 431 «Об утверждении Порядка проведения аттестации сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы» [3]. Она проводится раз в три года. И позволяет определить соответствие сотрудника с его замещаемой должностью с учетом квалификационных требований к уровню образования, стажу работы, профессиональным знаниям и навыкам. Аттестация является важным процессом для проверки служащего на соответствие его с занимаемой должностью, но она не всегда может полностью отразить все характеристики подчиненного, а также внешние и внутренние факторы, которые напрямую влияют на результаты его работы. Некоторые качества и факторы, такие как: самореализация, удовлетворенность, условия рабочего процесса и профессиональный рост, не оцениваются в рамках аттестации.

Поэтому, для определения достоверной оценки профессиональной успешности сотрудников, необходимо применять комплексный подход, который включает в себя не только анкетирование сотрудников для выявления их личного мнения о внутренних и внешних факторах, влияющих на их профессиональную успешность. Но также экспертную оценку со стороны руководителей для выявления положительных и отрицательных областей трудовой деятельности, которые могут влиять на профессиональную успешность.

Результаты анкетирования сотрудников УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве. Ранее в исследовании профессиональной успешности в статье «Исследование уровня профессиональной успешности сотрудников Управления гражданской обороны и защиты населения Главного управления МЧС России г. Москвы» были подробно разобраны результаты анкетирования сотрудников Управления. Для логического продолжения настоящей статьи будет выведена управленческая проблема, проявляющаяся в результатах анкетирования сотрудников. Результаты анкетирования ограничены собственным мнением сотрудников и могут отразить только такие факторы профессиональной успешности, как условия работы, степень мотивации, корпоративный климат, рабочая нагрузка и возможности для профессионального развития. Таким образом, ответы сотрудников могут быть использованы для понимания их личного отношения к внешним и внутренним факторам, влияющие на профессиональную успешность.

Анкетирование проводилось в феврале 2023 года, в период прохождения преддипломной практики 1-м автором статьи (Медведевой Ю.А.).

Управленческая проблема, основанная на результатах анкетирования сотрудников связана с недостаточной организацией рабочего пространства и условий труда сотрудников УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве. Несмотря на то, что большая часть сотрудников довольны своей работой и проявляют стремление к дальнейшей самореализации в данном управлении, ответы на второй вопрос анкетирования свидетельствуют о нехватке офисной техники и кухонной техники, а также о необходимости создания отдельного места для приема пищи и отдыха. Это может привести к снижению комфорта и производительности сотрудников, что может отрицательно сказаться на результатах работы организации.

Помимо этого, для определения профессиональной успешности, стоит указать составляющие, которые определяют профессиональную успешность. В предварительном анализе профессиональной успешности, были выделены ключевые параметры, результаты которых могут определять, а наличие других способны повышению профессиональной успешности:

1. Анализ деятельности. Анализ деятельности отображает итоговые результаты трудовой деятельности Управления, согласно своим функциям и задачам. Благодаря анализу можно выявить сильные и слабые стороны работы Управления. Оценка анализа результатов деятельности помогает определить общую результативность, путем выставления баллов и сравнения оценки с результатами других Управлений МЧС России.

2. Знание и выполнение функциональных обязанностей сотрудником. Данный параметр определяет способность сотрудника выполнять свою работу, согласно должностному регламенту.

3. Личные качества. Личные качества, такие как целеустремленность (способность установить ясные цели и добиваться их, несмотря на трудности и препятствия), уверенность в себе (вера в свои способности и знания, которые позволяют принимать решения и решать задачи с уверенностью) и самодисциплина (способность организовывать свою работу и следовать ежедневному расписанию, чтобы достичь целей), помогают человеку установить ясные цели и добиваться их, несмотря на трудности и препятствия. Они также помогают человеку организовать свою работу и следовать ежедневному расписанию, чтобы достигнуть своих целей. Эти качества также способствуют развитию ответственности (готовность нести ответственность за свои поступки и результаты своей работы) и коммуникабельности (способность умело общаться с руководством, коллегами и другими людьми), что является важным для работы в коллективе.

4. Профессиональные качества. Профессиональные качества, такие как знание своей области (глубокое понимание своей профессии и ее требований, а также умение следить за последними тенденциями и новыми разработками), умение работать в команде (способность результативно работать в группе с другими людьми, обмениваться идеями и решать проблемы вместе) и аналитические способности (способность анализировать информацию и принимать решения на основе данных и фактов), являются необходимыми для успешной работы на любой должности. Стрессоустойчивость (способность человека сохранять эмоциональную и психологическую устойчивость в условиях повышенной нагрузки и стресса). Как профессиональное качество, стрессоустойчивость подразумевает способность сотрудника сохранять работоспособность и эффективность даже в условиях, когда возникают сложности, проблемы и стрессовые ситуации. Перечисленные профессиональные качества позволяют человеку быть результативным и продуктивным в своей работе, а также находить новые решения проблем и улучшать свои навыки [5].

5. Дополнительное образование, повышение квалификации. Данные показатели являются важными факторами, влияющими на профессиональную успешность.

6. Таким образом, комплексный подход к определению профессиональной успешности, который включает в себя анализ деятельности, выполнение функциональных обязанностей, личные и профессиональные качества, а также дополнительное образование и повышение квалификации, может позволить руководству выявлять сильные и слабые стороны своих сотрудников, разрабатывать рекомендации по улучшению процессов и методов работы, а также достигать более высоких результатов выполнения своих функций и задач.

Экспертная оценка параметров профессиональной успешности сотрудников. Далее для определения оценки профессиональной успешности будет использована экспертная оценка. Экспертная оценка профессиональной успешности сотрудников УГОЗН может проводиться на основе различных параметров в зависимости от конкретной сферы деятельности и должности сотрудников. Однако, в нашем исследовании будут оцениваться уже выше прописанные параметры, такие как:

1. Анализ деятельности.
2. Выполнение функциональных обязанностей сотрудником.
3. Личные качества сотрудника.
4. Профессиональные качества.
5. Дополнительное образование, повышение квалификации.

На основе указанных параметров была разработана таблица экспертной оценки, которая была представлена на оценку 6 руководителям 6 отделов УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве. Эта таблица использовалась для определения необходимых параметров для определения профессиональной успешности сотрудников. Метод экспертных оценок был применен автором исследования в апреле 2023 года, а таблица была предоставлена на печатном носителе. Заполненные таблицы находятся в личных документах автора исследования. Оценка проводилась по 5 бальной системе, где: 1 – Затрудняюсь ответить; 2 – Нет; 3 – Скорее нет, чем да; 4 – Скорее да, чем нет; 5 – Да.

Таблица 1

Результаты экспертной оценки параметров профессиональной успешности сотрудников

Параметры экспертной оценки	**Эксперт 1**	**Эксперт 2**	**Эксперт 3**	**Эксперт 4**	**Эксперт 5**	**Эксперт 6**	**Общая экспертная оценка**
	1 – Затрудняюсь ответить; 2 – Нет; 3 – Скорее нет, чем да; 4 – Скорее да, чем нет; 5 – Да.						
1. Анализ деятельности и оценка деятельности УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве, могут отражать профессиональную успешность сотрудников, опираясь на результаты общей трудовой деятельности?	4	4	5	3	5	3	**24**
1.1. Влияет ли оценка деятельности Управления на результативность сотрудников?	4	4	4	4	5	4	**25**
2. Необходимо ли знать сотруднику свой должностной регламент для выполнения своих функциональных обязанностей?	5	5	5	5	5	5	**30**

2.1. Должностной регламент полностью описывает все функциональные обязанности, выполняемые сотрудниками?	4	5	5	4	4	4	**26**
2.2. Необходимо ли следовать должностному регламенту, для проявления максимальной результативности?	5	5	5	4	5	5	**29**
2.3. Должен ли сотрудник уметь и знать все профессиональные аспекты своей работы для результативной трудовой деятельности?	5	5	5	5	5	5	**30**
3. Должен ли сотрудник иметь следующие личные качества при выполнение трудовой деятельности: целеустремлённость, уверенность в себе, ответственность, самодисциплина, коммуникабельность?	4	5	4	4	5	5	**27**
3.1. Влияют ли личные качества на проявление профессиональной успешности?	4	3	4	1	4	4	**20**
3.2. Необходимы ли сотруднику перечисленные личные качества для результативной трудовой деятельности?	5	4	4	4	5	5	**27**
4. Должен ли сотрудник иметь следующие профессиональные качества при выполнение трудовой деятельности: знания своей области работы, умение работать в команде, технические навыки, аналитические способности, стрессоустойчивость?	5	5	5	5	5	5	**30**
4.1. Влияют ли профессиональные качества на проявление профессиональной успешности?	4	5	5	1	5	5	**25**
4.2. Необходимы ли сотруднику перечисленные профессиональные качества для результативной трудовой деятельности?	4	5	5	4	5	5	**28**
5. Имеет ли значение получение дополнительного образования для повышения профессиональной успешности?	4	5	5	5	5	5	**29**
5.1. Повышение квалификации, являет ли ли важным фактором для проявления результативной трудовой деятельности?	5	5	5	5	5	5	**30**
5.2. Важно ли предоставлять возможность дополнительного образования сотруднику?	5	5	5	4	5	5	**29**
5.3. Важно ли предоставлять повышение квалификации сотруднику?	5	5	5	5	5	5	**30**

В ходе проверки согласованности мнения экспертов был использован коэффициент конкордации Кендалла, который показал наличие средней степени согласованности мнений экспертов с результатом – 0,54.

Из результатов экспертной оценки можно сделать следующие выводы:

1. Вопросы, связанные со знанием должностного регламента и профессиональными качествами, получили наивысшие оценки. Это говорит о том, что эксперты считают, что знание своих обязанностей и владение профессиональными навыками являются ключевыми факторами для проявления профессиональной успешности.

2. Вопросы, связанные с дополнительным образованием, также получили высокие оценки. Это говорит о том, что эксперты считают, что повышение квалификации и обучение являются важными факторами для проявления профессиональной успешности.

3. Вопросы, связанные с личными качествами, получили средние оценки. Это может говорить о том, что эксперты не считают личные качества настолько важными для профессиональной успешности, в отличие от профессиональных и должностных качеств.

На основе полученных результатов можно рекомендовать организацию тренингов и семинаров по коммуникации и управлению конфликтами, анализ навыков и знаний сотрудников, внедрение программ развития лидерства и командной работы, предоставление дополнительных технических и аналитических тренингов, а также организацию программ по управлению стрессом и здоровью сотрудников.

Далее на основе результатов анкетирования сотрудников и экспертной оценки, будут предложены авторские предложения, направленные на повышение профессиональной успешности сотрудников УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве.

Авторские предложения, направленные на повышение профессиональной успешности сотрудников УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве (см. таблицу 2)**.** На основе выводов анкетирования и экспертной оценки можно сказать, что профессиональная успешность сотрудников является важным аспектом в организации и требует управленческих решений для ее улучшения.

Таблица 2

Разработка управленческих рекомендаций по повышению профессиональной успешности сотрудников УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве

№ п/п	Наименование меры	Исполнитель/ Исполнители	Необходи-мые ресурсы	Планируемый результат
1.	Организация тренингов по коммуникации и управлению конфликтами	Назначенное ответственное лицо Начальником УГОЗН или выделенный сотрудник из Управления кадров и воспитательной работы.	Средняя стоимость тренингов по повышению коммуникации и управлению конфликтами составляет 80 тыс. рублей за 16 часов тренинга.	Повышение качества коммуникации и управления конфликтами между сотрудниками, что приведет к улучшению рабочей атмосферы и снижению уровня стресса на рабочем месте.
2.	Анализ навыков и знаний сотрудников	Отдел воспитательной работы и профилактики коррупционных нарушений	Не требуется/в рамках выполнения должностных обязанностей.	Улучшение навыков и знаний сотрудников, что позволит им более эффективно выполнять свои профессиональные обязанности и повысить общую производительность компании.
3.	Предоставление курса по развитию лидерства и командной работы	Отдел воспитательной работы и профилактики коррупционных нарушений	Средняя стоимость курса по развитию лидерства и командной работы составляет 22 тыс. рублей за 16 часов курса.	Развитие лидерства и командной работы, что поможет улучшить взаимодействие между сотрудниками и повысить их способности к руководству и работе в команде.
4.	Предоставление	Управление	Средняя	Дополнительное образование

	технического и аналитического обучения	кадров и воспитательной работы.	стоимость дополнительного обучения составляет 60 тыс. рублей	необходимо для улучшения профессиональных навыков и знаний, что позволит сотрудникам эффективнее решать задачи и повысить качество продукции или услуг, предоставляемых компанией.
5.	Организация курсов по управлению стрессом	Управление кадров и воспитательной работы.	Средняя стоимость курсов по управлению стрессом составляет 98 тыс. рублей	Уменьшение уровня стресса сотрудников, приведет к улучшению их общего самочувствия и работоспособности.
6.	Организация и оборудование отдельной обеденной зоны для сотрудников	Начальник УГОЗН	Средняя стоимость варьируется от 100 тыс. рублей до 300 тыс. рублей.	Оборудованная отдельная обеденная зона может быть местом, где сотрудники могут общаться и расслабляться, что может привести к повышению качества работы и улучшению производительности.
7.	Предоставление необходимого дополнительного офисного оборудования	Начальник УГОЗН	В зависимости от количества офисной техники. Примерная стоимость от 30 тыс. рублей до 100 тыс. рублей.	Планируемый результат ожидается в виде повышения уровня удовлетворенности сотрудников своим рабочим пространством и компанией в целом. Комфортные условия труда и наличие необходимого оборудования могут повысить мотивацию сотрудников и уменьшить вероятность их ухода из компании.

Из таблицы 2 можно увидеть, что авторы разработали управленческие решения, которые нацелены на улучшение профессиональной успешности сотрудников УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве. Всего были предложены 6 рекомендаций, для каждой из них были указаны ответственные лица и необходимые ресурсы.

Выводы по исследованию. Из проведенного исследования можно сделать вывод, что большинство сотрудников УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве довольны своей работой и гордятся службой в данном государственном органе. Однако, для более точной оценки профессиональной успешности каждого сотрудника необходим более детальный анализ. Результаты исследования показали высокий показатель удовлетворенности трудом и стремления к дальнейшей самореализации в данном управлении. Однако, ответы на письменные вопросы показали, что необходимо уделить внимание некоторым аспектам, таким как нехватка офисной техники и отсутствие столовой, которые могут повысить удобство и производительность сотрудников. Ответы на вопросы также показали, что многие сотрудники испытывают чувство лени и не видят смысла в развитии на данном рабочем месте.

Из результатов экспертной оценки следует, что знание должностного регламента и профессиональные качества являются ключевыми факторами для проявления профессиональной успешности, а повышение квалификации и обучение также являются важными факторами. Личные качества получили средние оценки, что говорит о том, что эксперты не считают их настолько важными для профессиональной успешности, в отличие от профессиональных и должностных качеств. На основе этих результатов были предложены управленческие рекомендации.

Таким образом, проведенное исследование помогло определить личные мнения сотрудников о текущем индивидуальном состоянии профессиональной успешности в УГОЗН ГУ МЧС России по г. Москве и определить экспертное мнение о необходимых параметрах для улучшения профессиональной успешности. Авторы исследования также выявили, какие аспекты важны для руководителей отделов УГОЗН, чтобы повысить продуктивность и результативность работы сотрудников.

Литература

1. Приказ МЧС России № 444 от 17.06.2020 «Об организации проведения оценки деятельности территориальных органов МЧС России» // «КонсультантПлюс» [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=755770#FsnRsjTIx7t4UFIS1 (дата обращения: 22.06.2023).

2. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «КонсультантПлюс» [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 22.06.2023).

3. Приказ МЧС России от 6 октября 2017 г. № 431 «Об утверждении Порядка проведения аттестации сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы» // ГарантПлюс [сайт]. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71699182/ (дата обращения: 22.06.2023).

4. Бендас Т. В., Ковалева О. А. Факторы, влияющие на профессиональную успешность женщины // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XIX междунар. науч.-практ. конф. № 10(67). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 75-82.

5. Карачарова Ю. А. Профессиональная успешность человека и критерии ее оценки // Актуальные вопросы психологии и педагогики, 2019. № 6–3. – С. 62-67.