Данкова Ж. Ю.– канд. социол. наук, доцент
E-mail: zdankova@yandex.ru
Ребко Э. С.
E-mail: rebkoedik2008@mail.ru

Диагностика профессиональной компетентности специалистов связи ФГКУ «Рузский центр обеспечения пунктов управления МЧС России»

Актуальность темы исследования заключается в том, что государственные учреждения находятся в постоянных поисках людей с высоким уровнем развития профессиональной компетентности, так как это является одной из ключевых характеристик качества кадрового состава и весомым основанием в обеспечении эффективности и принимаемых управленческих решений, и их реализации.

В современном мире со стремительным развитием технологической эволюции существенно возрастают риски возникновения угроз жизнедеятельности человека.

Уровень профессиональной компетентности специалистов связи ФГКУ «Рузский центр обеспечения пунктов управления МЧС России» имеет еще более важное значение в силу особенности содержания осуществляемой профессиональной деятельности, которая напрямую связана с особыми условиями службы и значимостью информации в условиях возникновения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и военного характера (далее – ЧС). Безусловно, слаженная работа подразделений МЧС России невозможна без организации связи, призванной обеспечить быстроту и точность обмена информацией.

Кроме того, в современных реалиях возрастает роль информационных и цифровых технологических решений обеспечения связью в условиях ЧС и качество их исполнения, которое в значительной мере зависят от уровня профессионализма и компетентности непосредственных исполнителей и должностных лиц [1]. Однако, в современных реалиях деятельности ведомства с учетом должного уровня подготовки сотрудников в целом, возникают трудности, связанные непосредственно с профессиональной компетентностью действующих специалистов.

Так, в процессе применения сотрудниками МЧС России полученных знаний на практике уровень профессионального образования оказывается недостаточным, а профессиональные качества – не в полной мере развитыми и актуальными для решения новых усложненных задач [2].

Проблематизация. Наличие объективной потребности в максимально качественном выполнении задач в рамках политики МЧС России требует организации работы по непрерывному улучшению профессиональных навыков сотрудников МЧС в целом, и специалистов связи – в частности. Именно в этом, полагаем, и состоит проблема настоящего исследования, для диагностики которой авторы настоящей научной статьи использовали **методы** анкетирования, логического анализа и обобщения.

Цель исследования заключалась в анализе состояния профессиональной компетентности специалистов связи ФГКУ «Рузский центр обеспечения пунктов управления МЧС России».

Сбор эмпирических материалов осуществлялся одним из авторов статьи (Э. С. Ребко) в ходе прохождения производственной практики, преддипломной в феврале 2024 года в ФГКУ «Рузский центр обеспечения пунктов управления МЧС России».

Для анкетирования в качестве респондентов методом случайной выборки были отобраны 20 специалистов, должностные обязанности которых непосредственно связаны с исполнением задач функционирования центра связи. Среди них 30 % заменяющие руководящие должности, 70 % - специалисты.

Индикаторами исследования были определены следующие:

- факторы, влияющие на уровень профессиональной компетентности специалистов связи ФГКУ «Рузский центр обеспечения пунктов управления МЧС России»;
- трудности, которые потенциально обусловлены существующим уровнем профессиональной компетентности специалистов связи ФГКУ «Рузский центр обеспечения пунктов управления МЧС России»;
- мотивационные ориентиры и ценностные установки специалистов связи исследуемой организации;
- предпочтения в видах обучения специалистов с целью развития профессиональной компетентности;
- оценка существующей практики предоставления инструментов развития профессиональной компетентности специалистов связи.
- перспективы повышения уровня профессиональной компетентности специалистов связи данного структурного подразделения;

Авторский анализ. В научной литературе все чаще можно встретить обоснованную позицию ученых и практиков [3; 4], утверждающих, что развитие профессиональной компетентности служащих способно поднять содержание и результаты их профессиональной деятельности на качественной или иной, более высокий уровень. Требуется только разработка и внедрение эффективных технологий реализации данного процесса.

Чтобы внедрить такую эффективную технологию, необходимо проанализировать существующую практику развития профессиональной компетентности и оценить мотивационные ориентиры развития, уровень компетентности специалистов связи Рузского ЦОПУ МЧС России и представленные инструменты развития профессиональной компетентности государственных служащих со стороны государственного учреждения.

Рассмотрим полученные результаты проведенной диагностики подробнее.

В ходе исследования было установлено, что большинство специалистов связи Рузского ЦОПУ МЧС России опираются в структуру жизненных и профессиональных ценностей на высокие ценностные установки, что подтверждается результатами проведенного социологического исследования. Так, практически треть опрошенных (27,6 %) воспринимают свою работу исключительно как службу на благо общества и граждан страны (см. Рисунок 1).

Как видно из ответов опрошенных, представленных на рисунке 1, их допустимо разделить на две категории:

– те из них, кто ориентирован на повышение своего уровня профессиональной компетентности;

– те, для которых преобладают ценности, которые лежат в несколько иной плоскости, и работа для них воспринимается как нечто обыденное, малозначимое.

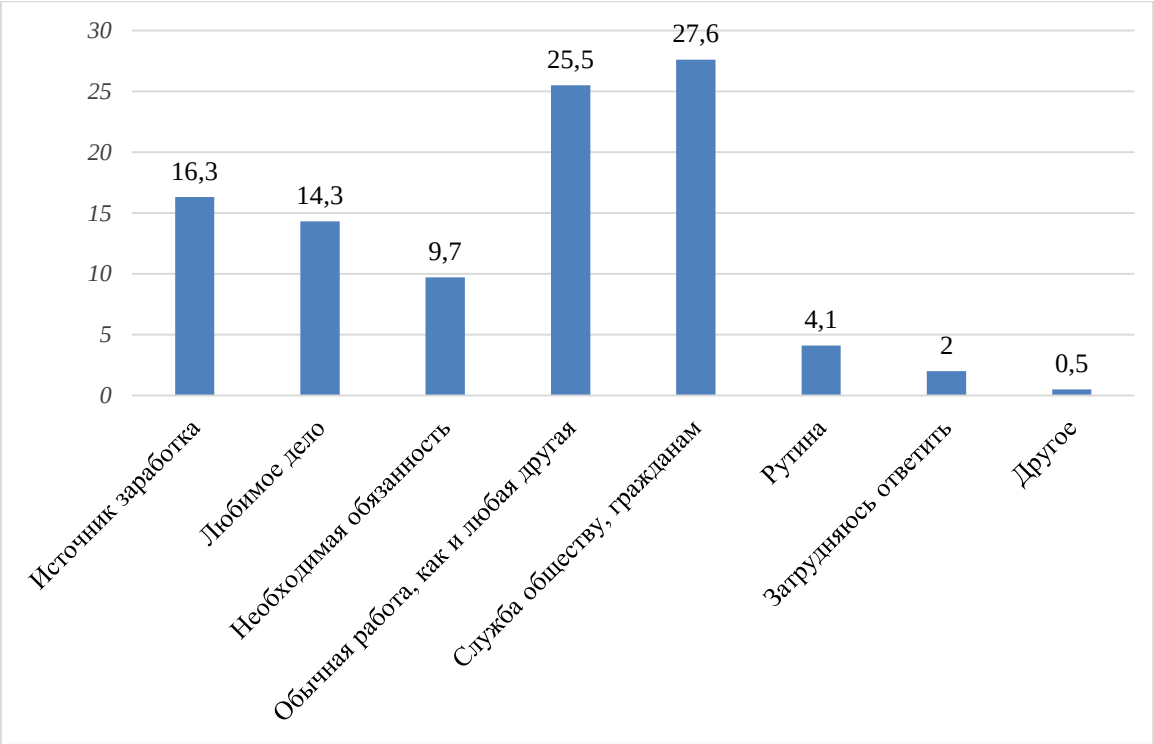


Рисунок 1 – Распределение ответов на вопрос: «Чем для Вас является Ваша работа?», % от числа ответивших

Прагматическая ценностная установка, проявляющаяся в восприятии профессиональной деятельности как источника заработка, является определяющей для 16,3 % опрошенных. Похожая картина складывается и в ходе анализа, полученных эмпирических распределений мотивационных ориентиров участников опроса.

В частности, на вопрос: «Каковы мотивы выбора работы в системе МЧС России?» большинство участников исследования (52,2 %) утверждают, что хотят быть полезным Министерству и обществу в целом (см. Рисунок 2).

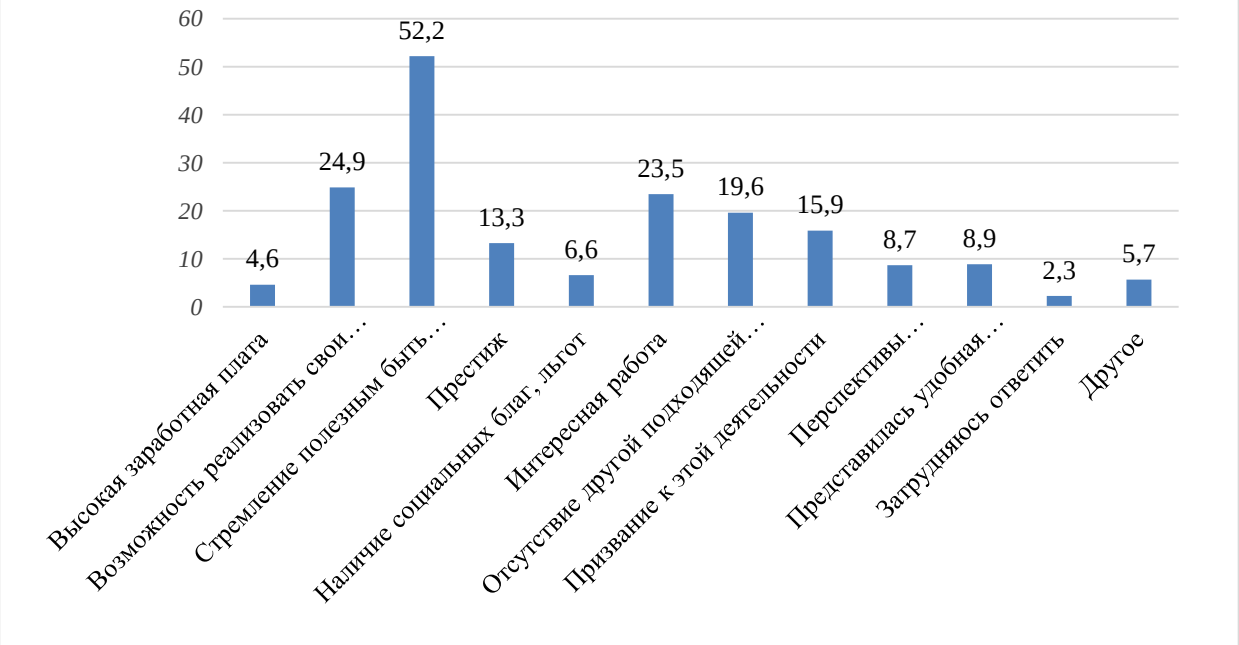


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Каковы мотивы выбора работы в системе МЧС России?», % от числа ответивших

Однако, как следует из данных рисунка 2, среди ответов достаточно часто (19,6 %) встречается оценка своей работы как отсутствие другой подходящей работы.

Данные варианты ответов сложны для объяснения или интерпретации, так как, по мнению авторов, фактически, имеют мало общего с реальным статусом служащих государственной гражданской службы.

Мотивы самореализации и саморазвития проявлены в ответах респондентов относительно часто (24,9 %). В частности, на наличие возможностей для собственной самореализации указывают практически 25 %, как деятельность, которая вызывает интерес, характеризуют свою работу 23,5 % опрошенных. Достаточно высока и доля тех, кто приходит в систему МЧС России по призванию, либо в силу высокого престижа профессии (13,3 %).

Следовательно, для специалистов связи Рузского ЦОПУ МЧС России по их собственному мнению, основными мотивами выбора сферы приложения своих профессиональных способностей и компетентности является желание самореализоваться и быть на службе общества и народа.

Однако, среди стимулов, способных направить профессиональный потенциал на повышение качества исполнения своих функциональных обязанностей и должностных полномочий, участники опроса чаще всего (69,1 %) называют повышение оплаты труда (см. Рисунок 3).



Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос: «Что, по Вашему мнению, более всего стимулирует улучшение качества деятельности специалистов связи?», % от числа ответивших

В качестве других результативных стимулов улучшения качества деятельности участников опроса упоминаются: благоприятная атмосфера в коллективе (49,7 %), предоставление социальных благ и льгот (32,7 %), ощущение полезности своей деятельности (29,4 %), а также поддержка и одобрение руководства (31,3 %)

Считаем, что для поддержания значимого уровня мотивации в ходе реализации своей профессиональной деятельности необходимо повышать свою компетентность.

Так же в ходе исследования было установлено, что большинство специалистов, по их личному мнению, оценивают свой уровень профессиональной компетентности на достаточно высоком уровне для реализации своей профессиональной деятельности (50 %) (см. Рисунок 4), но весьма самокритично относятся к своим профессиональным знаниям и навыкам, и лишь (14 %) удовлетворены своим уровнем профессионализма (см. Рисунок 5).



Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы свой уровень профессиональной компетентности достаточным для выполнения профессиональной деятельности?», % от числа опрошенных



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы уровнем своей профессиональной компетентности?», % от числа опрошенных

Завершает характеристику оценочного мнения уровня профессиональной компетентности специалистов связи распределение эмпирических данных на вопрос «Как часто Вы испытываете трудности в работе при выполнении поставленной задачи?» (см. Рисунок 6). Как видно из данных рисунка 6, частых и регулярных трудностей большинство опрошенных не испытывает (лишь каждый десятый отмечает их наличие постоянно). Но тем не менее подавляющее большинство (70 %) с разными оговорками фиксирует возникновение трудных ситуаций в процессе работы соотнося их с недостаточным уровнем компетентности.

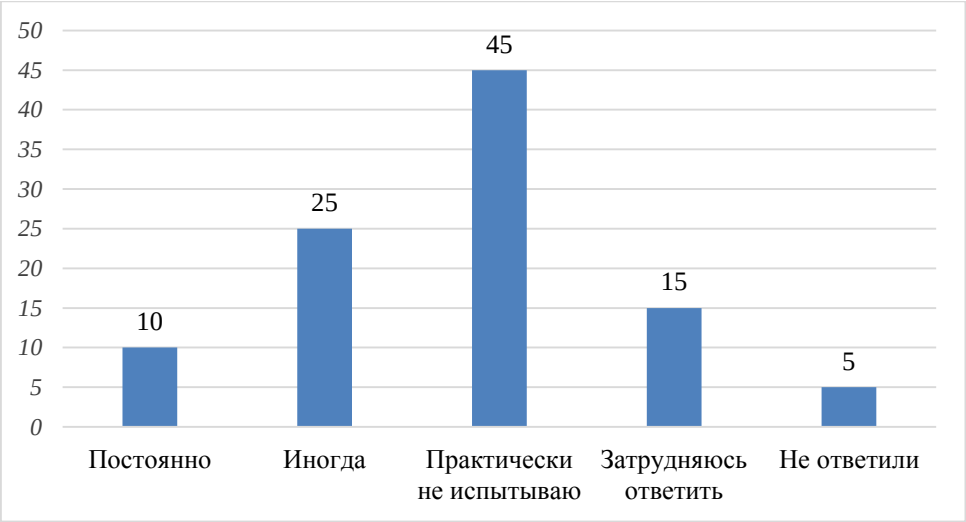


Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос: «Как часто Вы испытываете трудности в работе при выполнении поставленной задачи?», % от числа опрошенных

Следовательно, допустимо признать тот факт, что специалисты связи Рузского ЦОПУ МЧС России чувствуют необходимость в развитии профессиональной компетентности, но при этом, большинство опрошенных считает свой уровень достаточно высоким для эффективной реализации своей профессиональной деятельности.

Удостовериться в этом можно и по результатам ответа на вопрос о готовности к развитию своей профессиональной компетентности (см. Рисунок 7).

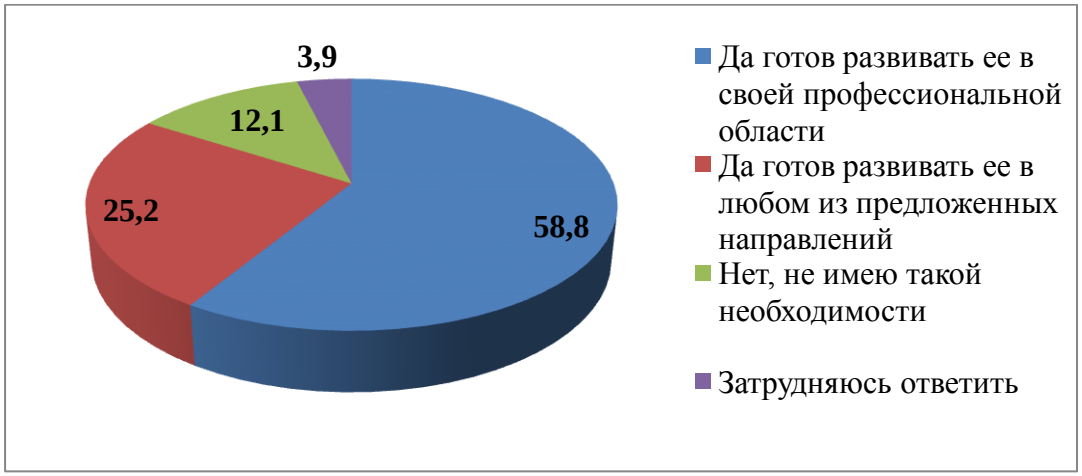


Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы необходимым повышать свою профессиональную компетентность?», % от числа опрошенных

Как видно из ответов респондентов, представленных на рисунке 7, большинство респондентов (58,2 %) готовы развивать свою компетентность в частности касающейся своих должностных обязанностей в профессиональной деятельности, при этом 25,2 % не отрицают желание поднять уровень компетентности в иной профессиональной деятельности. Можно предположить, что заинтересованность проявляется в том, что специалист связи хочет стать более универсальным специалистом, или у него есть желание сменить сферу деятельности в бедующем, что характерно для молодых, начинающих специалистов.

Далее, представляет интерес вопрос причин, по которым специалистам связи трудно развивать свою профессиональную компетентность (см. Рисунок 8).

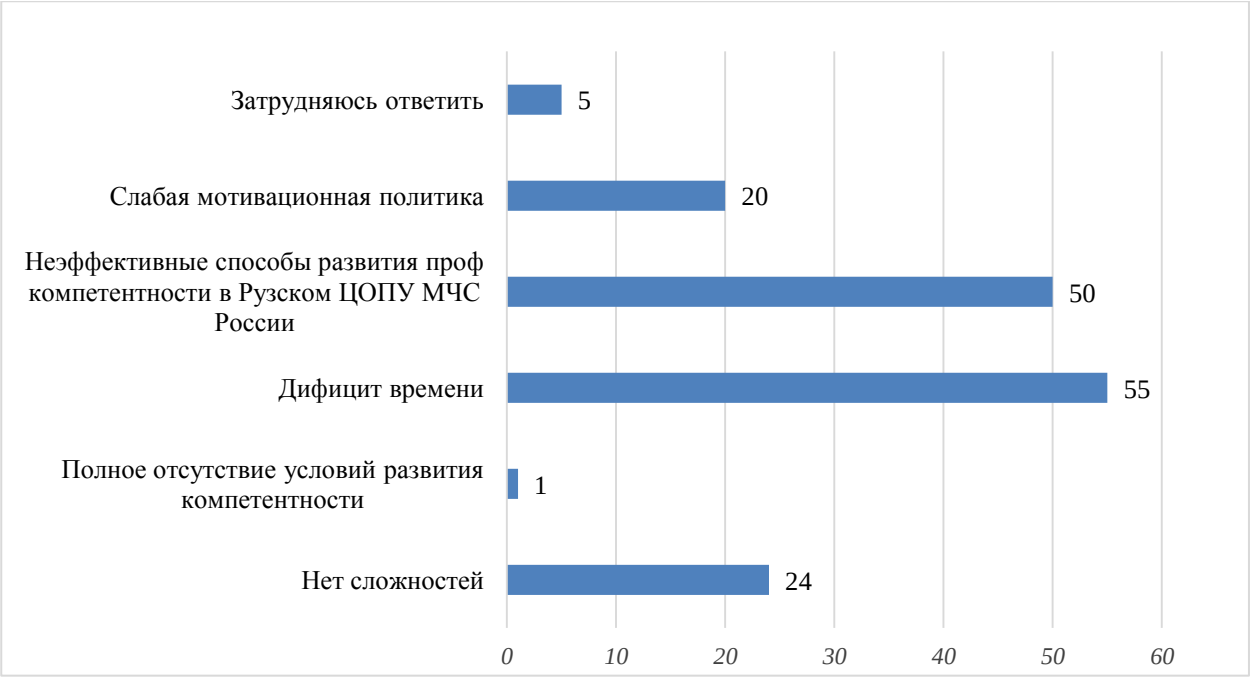


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос: «В чем для Вас заключается сложность развития профессиональной компетентности?», % от числа опрошенных

На основании полученных результатов и распределений, представленных на рисунке 8, можно сделать вывод, что загруженность трудовой деятельности является основной причиной неспособности развивать профессиональную компетентность должным образом. Такую причину указывает более половины опрошенных (55 %). Еще 50 % считает, что причина, по которой специалисты связи пунктов управления вынуждены испытывать сложности в развитии своей компетентности – это неэффективные способы развития профессиональной компетентности. И только 24 % респондентов, судя по результатам опроса, не имеют никаких сложностей. А, значит, и назвать конкретных причин не смогли.

Учитывая необходимость регулярного обновления своих профессиональных навыков и знаний, практически все специалисты связи (90,5 %) проходили обучение в профильных учреждениях, но лишь немногие (34,7 %) полностью довольны обучением. В основном это связано с тем, что не всем сотрудникам, особенно руководителям, подходит график посещения занятий. Тем не менее, на вопрос: «Какие способы развития профессиональной компетентности Вы считаете наиболее эффективными?» 70 % респондентов предпочли бы дистанционный вид обучения с возможностью прохождения занятий дома или на работе (см. Рисунок 9).

Стоит отметить, рассматривая данные рисунка 9, что на втором месте по приоритетности способов получения образования для развития своей компетентности выбран способ прохождения стажировки в аналогичной по профилю организации (65 %).

На основании эмпирических данных исследования получена информация об уровне образования респондентов, согласно которой только 2 респондента имеют высшее образование по своему профилю. Все остальные 18 человек имеют образование, которое не соответствует сегодняшней специальности и той деятельности, которую они осуществляют. Очевидно, что такой пробел должен быть устранен и его исправление автоматически может существенно повысить и качество работы, и уровень профессиональной компетентности специалистов.

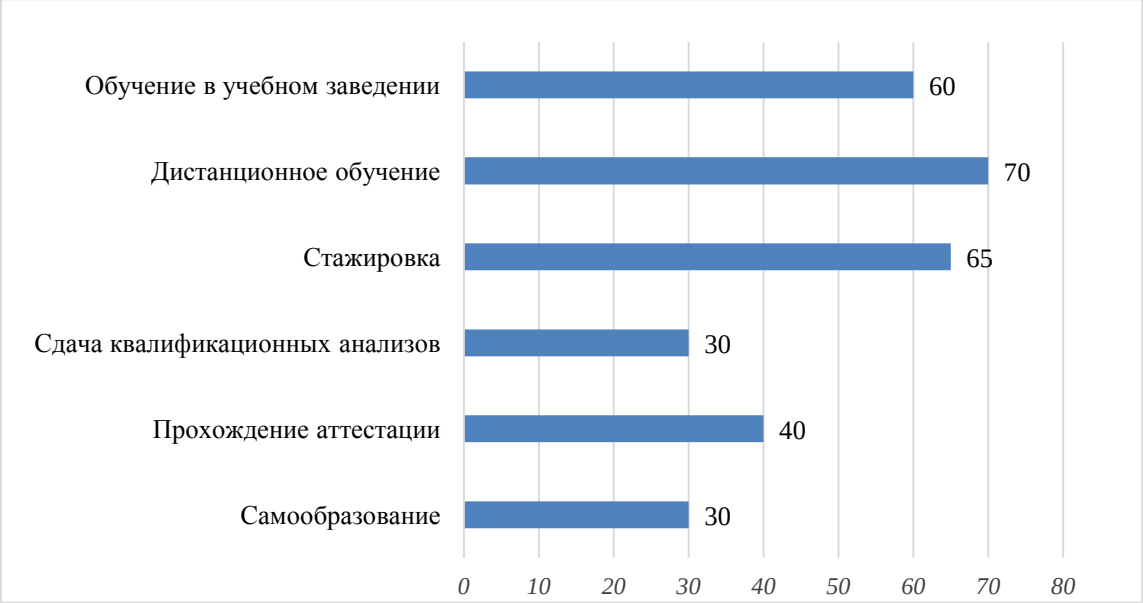


Рисунок 9. Распределение ответов на вопрос: «Какие способы развития профессиональной компетентности Вы считаете наиболее эффективными?», % от числа опрошенных

Подводя итог проведённому исследованию, допустимо отметить, что полученные данные, несомненно, требуют всесторонней дополнительной исследовательской практики и последующего анализа, а в ряде случаев и дополнительной проверки. Но уже сейчас, на основании полученного среза данных можно сформулировать следующие выводы:

1. Результаты исследования дают возможность оценивать уровень профессиональной компетентности специалистов связи ФГКУ «Рузский центр обеспечения пунктов управления МЧС России» как средний. При этом следует учесть, что некоторые результаты вызывают сомнения, есть вероятность того, что респонденты неспособны к самоанализу. Почти половина опрошенных считают, что уровень развития профессиональной компетентности достаточен для эффективного выполнения работ.

2. В ФГКУ «Рузский центр обеспечения пунктов управления МЧС России» отсутствует четкое понимание: каким уровнем профессиональной компетентности должны обладать специалисты связи. В связи с этим, инструменты развития профессиональной компетентности специалистов связи становятся неэффективными. Соответственно, уровень развития компетентности не может повышаться.

3. Приведенные данные исследования подтверждают необходимость в обновлении оценочных мероприятий уровня развития профессиональной компетентности специалистов связи Рузского ЦОПУ МЧС России, в пересмотре инструментов развития компетентности, а также в разработке модели уровня компетентности для каждой категории должностей и профилей должности.

Необходима комплексная система мер, реализация которых поможет создать прочный фундамент для последующего развития профессиональной компетентности, как для отдельных сотрудников, так и учреждения в целом.

Список литературы

1. Пацук С. В., Ильичев В. В., Клавдиев А. А., Куренной А. Н. Система радиосвязи в МЧС России [Электр. ресурс] // Актуальные вопросы пожарной безопасности. 2022. № 2

(12). – С. 41-49. URL: https://doi.org/10.37657/vniipo.avpb.2022.56.71.005. (дата обращения: 01.03.2024).

2. Макаров В. В., Блатова Т. А. Роль системы связи в выполнении основных задач МЧС России [Электр. ресурс] // Экономика и качество систем связи. 2022. № 1. – С. 3-13. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sistemy-svyazi-v-vypolnenii-osnovnyh-zadach-mchs-rossii (дата обращения: 01.03.2024).

3. Бозаджиев В. Л. Профессиональные компетенции как интегральные качества личности специалиста // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 5. – С. 40-44.

4. Булгаков В. В., Самойлов Д. Б., Маслов А. В. Мониторинг качества подготовки выпускников ведомственных образовательных организаций МЧС России [Электр. ресурс] // Интернет-журнал «Проблемы современного образования». 2019. № 2. – С. 13-26. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-kachestva-podgotovki-vypusknikov-vedomstvennyh-obrazovatelnyh-organizatsiy-mchs-rossii (дата обращения: 04.03.2024).