Семенова Ю. А.
E-mail: yuliasemenova14@mail.ru
Сушанский А. С. – канд. пед. наук, доцент
E-mail: arsu@mail.ru

Самоанализ состояния профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы в процессе анкетирования

Актуальность темы исследования обусловлена следующими положениями.

Во-первых, профессиональные компетенции понимаются как совокупность знаний, умений и навыков, необходимых сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей. Также профессиональные компетенции включают такие составляющие, как ротация кадров, планирование карьеры и делегирование полномочий [1].

Во-вторых, профессиональные компетенции помогают:

1) повысить производительность труда;
2) решить проблему текучести кадров;
3) более эффективно применять знания сотрудников на практике;
4) внедрять новые технологии [5].

Это следует из того, что профессиональные компетенции полезны не только работодателю, но и сотрудникам. Благодаря этому сотрудники смогут ощущать себя вовлеченными в процесс работы, будут добиваться повышения на службе, смогут лучше приспосабливаться к изменениям на рабочем месте [2].

В-третьих, российские ученые рассматривают компетенции как совокупность личностных и профессиональных характеристик, личностные качества сотрудников, необходимые для результативной работы, и включают в них: опыт, знания, умения, навыки. Однако, не учитывают такое понятие как «способы общения». Российские ученые в отличии от зарубежных в понимание компетенций включают прилагаемые усилия и стереотипы поведения [3].

Проблема исследования: предполагаемая недостаточность развития профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы для качественного выполнения ими служебных задач.

Объектом исследования являются профессиональные компетенции сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы.

Предметом исследования является проблемы нынешнего состояния профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы.

Цель исследования: провести самоанализ сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы и выявить проблемы в состоянии их профессиональных компетенций.

Метод исследования: социологический опрос (анкетирование)**.**

Авторский анализ. Профессиональная компетентность - это состояния сотрудника, характеризующее его как специалиста высокого класса, который способен выполнять свои должностные обязанности и принимать верные решения для достижения целей команды и руководства. Выделяют следующие виды профессиональной компетентности:

1. специальная: необходима для работы по профессии;
2. ценностно-смысловая: определяет морально-этические установки и ценности человека;

3. техническая: зависит от приобретенных знаний и опыта;
4. личностная: зависит от свойств характера человека [6].

Наличие навыков и качеств, нужных человеку, которые представлены элементами его профессиональной компетентности, зависит от специфики его профессиональной деятельности. Примеры параметров[1] профессиональных компетенций:

- умение работать в команде;
- умение самостоятельно принимать решения;
- умение отвечать за свои поступки;
- ориентированность на результат [6].

С целью выявления проблем в самоанализе профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы авторами исследования был проведен социологический опрос (анкетирование) сотрудников в Google-форме с 05.02.24 по 16.02.24 [4]. В результате опроса необходимо было провести самоанализ, то есть, проанализировать состояние профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы. В опросе приняли участие 104 человека: 54,8 % мужчин и 45,2 % женщин. Возрастной состав опрошенных: до 30 лет - 37,5 %; 30-39 лет - 28,8 %; 40-49 лет - 16,3 %; 50 лет и старше - 17,3 %.

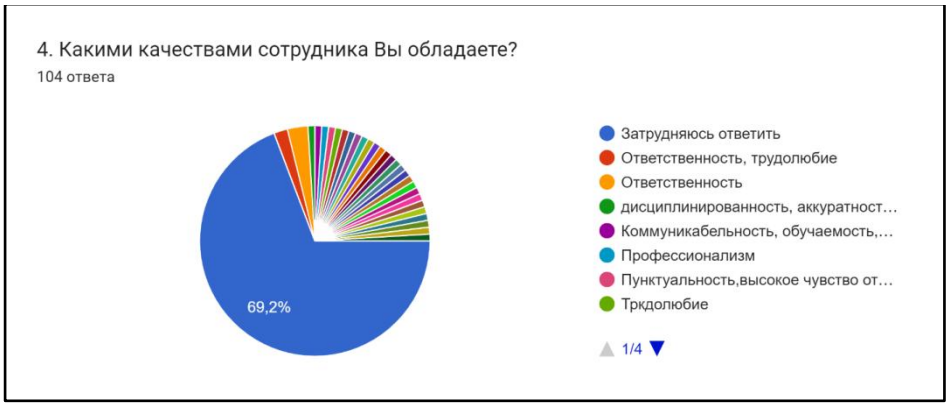
Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о трудовом стаже сотрудников (см. рис. 1).



Рис. 1 – Ответы респондентов на вопрос «Укажите Ваш трудовой стаж в структуре МЧС России»

Опыт является важным критерием для сотрудников МЧС России, поскольку благодаря нему можно увидеть развитие компетенций. По содержанию Рис. 1 мы видим, что сотрудники имеют достаточно опыта, чтобы работать в данном ведомстве.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о качествах сотрудников (см. рис. 2).



[1] Параметр — это величина, характеризующая какое-либо свойство объекта, системы или процесса.

Рис. 2 - Ответы респондентов на вопрос «Какими качествами сотрудника Вы обладаете?» (ответы расписаны в % ниже), (содержание легенды дублируем ниже в анализе). В данном вопросе был предложен «свой вариант ответа»

По содержанию Рис. 2 мы видим, что в большей степени сотрудники не могут объективно оценить себя в данном вопросе.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о том, какими качествами должны обладать сотрудники МЧС для своей должности (см. рис. 3).

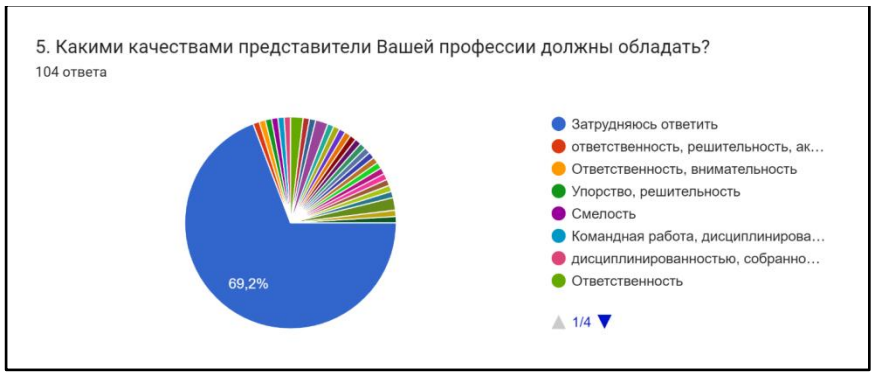


Рис. 3 – Ответы респондентов на вопрос «Какими качествами представители Вашей профессии должны обладать?» (ответы расписаны в % ниже). В данном вопросе был предложен «Свой вариант ответа»

По содержанию Рис. 3 мы видим: как оценивают себя сотрудники, и какими, по их мнению, качествами они должны обладать для своей должности. Авторы делают вывод о том, что большинство сотрудников не могут оценить себя в полной мере, так как результаты диаграммы показали: 69,2 % респондентов затрудняются ответить на данный вопрос.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о профессиональных отношениях в стрессовых ситуациях (см. рис. 4).

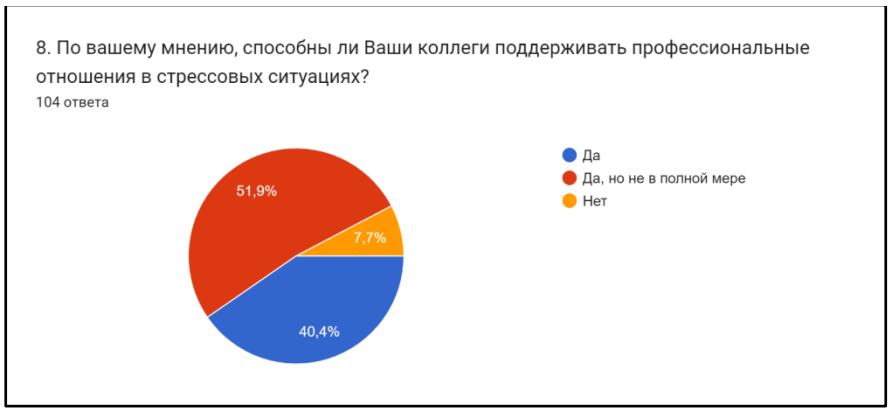


Рис. 4 – Ответы респондентов на вопрос «По Вашему мнению, способны ли Ваши коллеги поддерживать профессиональные отношения в стрессовых ситуациях?»

По Рис. 4 авторы делают вывод о том, что при стрессе не все сотрудники наделены достаточной готовностью, по их собственному мнению, к коммуникации в стрессовых ситуациях способны оставаться профессионалами и четко реагировать на критические обстоятельства. По мнению авторов, данное качество является важным для сотрудника МЧС России, поскольку большинство из них ежедневно сталкиваются со стрессовыми ситуациями для выполнения задач по предназначению, а значит, профессиональные отношения должны поддерживаться в полной мере.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о потере контроля при выполнении непредвиденных задач (см. рис. 5).

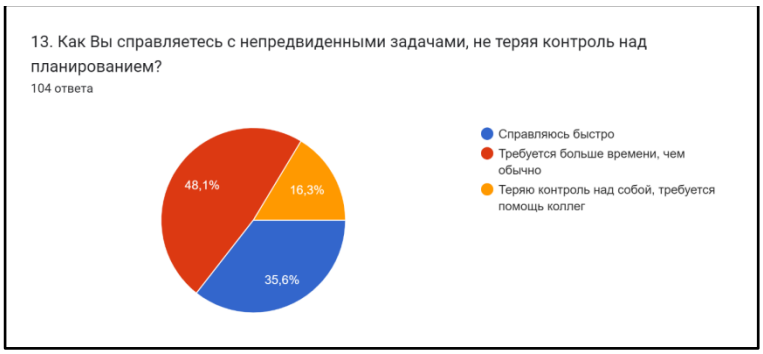


Рис. 5 - Ответы респондентов на вопрос «Как Вы справляетесь с непредвиденными задачами, не теряя контроль над планированием?»

Данный вопрос является вспомогательным. По Рис. 5 можно сказать, что большинство опрошенных не могут быстро справляться с задачами и им требуется дополнительное время для их выполнения. Таким образом, при стрессе, по их собственному мнению, не все сотрудники (64 %) могут решать профессиональные задачи.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о надзоре за решением текущих задач (см. рис. 6).

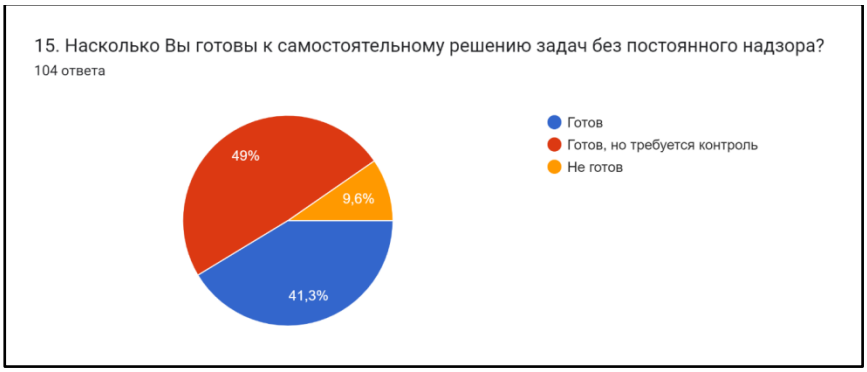


Рис. 6 - Ответы респондентов на вопрос «Насколько Вы готовы к самостоятельному решению задач без постоянного надзора?»

Исходя из Рис. 6, данные ответы позволяют считать, что у большинства сотрудников отсутствуют уверенность в их готовности самостоятельно решать текущие задачи. Из этого следует то, что некоторые сотрудники нуждаются в дальнейшем обучении и практике для выполнения всех задач, которые от них требуются на занимаемой должности. Авторы считают, что каждый сотрудник ГУ МЧС России по СЗАО г. Москвы обязан уметь брать на себя ответственность и быть готовым к самостоятельному решению без постоянного надзора.

В ходе проведенного опроса авторы выявили **3 проблемы**, существующие в ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы, перечислим их:

1. отсутствие способности самоанализа профессиональных компетенций у сотрудников;

2. отсутствие понимания у сотрудников того, какими качествами должны обладать представители их профессии;

3. отсутствие поддержания профессиональных отношений в стрессовых ситуациях.

Проведя социологический опрос и проанализировав ответы респондентов, которыми выступали сотрудники ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы, авторы настоящего исследования подтверждают проблему предполагаемой недостаточности развития профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы для

качественного выполнения ими должностных обязанностей. Далее, во второй части настоящего исследования, авторами будут предложены решения данных проблем с помощью метода экспертной оценки.

В качестве промежуточного итога по данному исследованию можем отметить, что автором был проведен социологический опрос (анкетирование) и отражены ответы на некоторые вопросы анкеты (по выбору научного руководителя). Авторами выявлены **3 проблемы** нынешнего состояния профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы. Далее авторами будет написана 2-я часть исследования, которая будет являться логическим продолжением настоящего исследования.

Данное исследование может быть полезно, скорее всего для ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы, а также при изучении в ВУЗе таких учебных дисциплин, как «Управление персоналом», «Система государственного и муниципального управления», «Исследование социально-экономических и политических процессов», «Психология власти и управления», «Анализ данных».

Литература

1. Токарева Ю. А., Гаспарович Е. О. Управление профессиональными компетенциями – 2021 [Электр. ресурс]. Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/100351/1/978-5-7996-3234-2_2021.pdf (дата обращения: 21.02.2024).

2. Развитие компетенций персонала [Электр. ресурс]. URL: https://takemytime.ru/razvitie-kompetencij/ (дата обращения: 21.02.2024).

3. Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия военно-промышленного комплекса [Электр. ресурс]. URL: http://vestnik.tstu.ru/rus/t_16/pdf/16_4_030.pdf (дата обращения: 21.02.2024).

4. Социологический опрос (анкетирование) на тему: «Анализ реализации профессиональных компетенций сотрудников ГУ МЧС России по СЗАО города Москвы» [Электр. ресурс] // Google Формы. URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScy1Ez2KbsWftv0nHFJzH4j_mZr-6KXPfoFDyEFyYJgXYD86Q/closedform (дата обращения: 19.02.2024).

5. Методы оценки компетенции сотрудников [Электр. ресурс]. URL: https://www.mirapolis.ru/blog/metodi-ocenki-kompetencii/ (дата обращения: 24.02.2024).

6. Профессиональная компетентность: как оценить [Электр. ресурс]. URL: https://www.hr-director.ru/article/63049-professionalnaya-kompetentnost-18-m12 (дата обращения: 14.03.2024).