Парамонов С. Ю.
biriukov.1976@mail.ru
Данкова Ж. Ю. – канд. социол. наук, доцент
zdankova@yandex.ru

Качественная оценка реализации управленческих функций при решении служебных задач в учреждениях федеральной противопожарной службой государственной противопожарной службы МЧС России

Актуальность темы исследования. Результативность реализации управленческих функций в настоящее время является приоритетной задачей в обеспечении эффективного функционирования учреждений федеральной противопожарной службой государственной противопожарной службы МЧС России. Оценка их деятельности, как правило, осуществляется посредством выработанных алгоритмов и методик, как ведомственного, так и внутриорганизационного уровня. Анализ исследований по аналогичному вопросу в различных учреждениях показывает, что помимо распространённой в последнее время практики применения различного набора показателей результативности и эффективности деятельности, имеет смысл активного использования инструментов качественной оценки, которая позволяет существенно дополнить количественные значения исследуемых параметров [1; 2].

В данной связи, полагаем, что на сегодняшний день получение качественных оценок о результатах реализации управленческих функций различных категорий сотрудников, как правило, не находит активного практического применения, что не позволяет формировать объективное видение работы управленческих кадров в целом. Именно в этом авторы видят **проблему** настоящего исследования.

Исходя из поставленной проблемы, **целью** исследования является проведение качественной оценки реализации управленческих функций при решении служебных задач в одном из структурных подразделений ФПС – в 123 ПСЧ ФПС ПСО ФПС управления по ЮЗАО ГУ МЧС России по г. Москве (далее – ПСЧ).

В ходе решения поставленной цели применялись социологические **методы**: интервьюирование и экспертная оценка. Для выработки практических предложений применялся **метод** ранжирования. В качестве респондентов выступили сотрудники-руководители ПСЧ и управленческие кадры ГУ МЧС России по г. Москве. Отбор участников опроса осуществлялся рандомным (статистически случайным) методом (n=11). Сбор эмпирических данных проводился одним из авторов (Парамонов С. Ю.) во время прохождения им службы в ПСЧ и в ходе преддипломной и научно-исследовательской практик в феврале-мае 2024 г.

В рамках проведенного экспертного опроса предполагалось выявить обобщенное мнение и оценки лиц, непосредственно исполняющих управленческие функции в ПСЧ, в том числе и самооценку. Индикаторами исследования были определены следующие:

– качество осуществления управленческой деятельности в ПСЧ;
– оценка /самооценка исполнения управленческих функций;
– уровень профессиональной компетентности;
– уровень профессиональной компетентности руководителей разных уровней ПСЧ;
– результативность исполнения управленческих функций;

– готовность к исполнению управленческих функций;

– меры по улучшению исполнения управленческих функций.

Далее рассмотрим, какие результаты были получены в ходе проведенного исследования.

Авторский анализ. Заметим, что выбранный ряд вопросов стандартизированного интервью давал возможность формулировки как односложного, конкретного ответа, так и возможность высказывания ответов-предложений в развернутом виде.

Вопрос анкеты, предполагавший выяснение удовлетворенности исполнения управленческих функций в ПСЧ, сразу обозначил проблему (см. Рисунок 1).

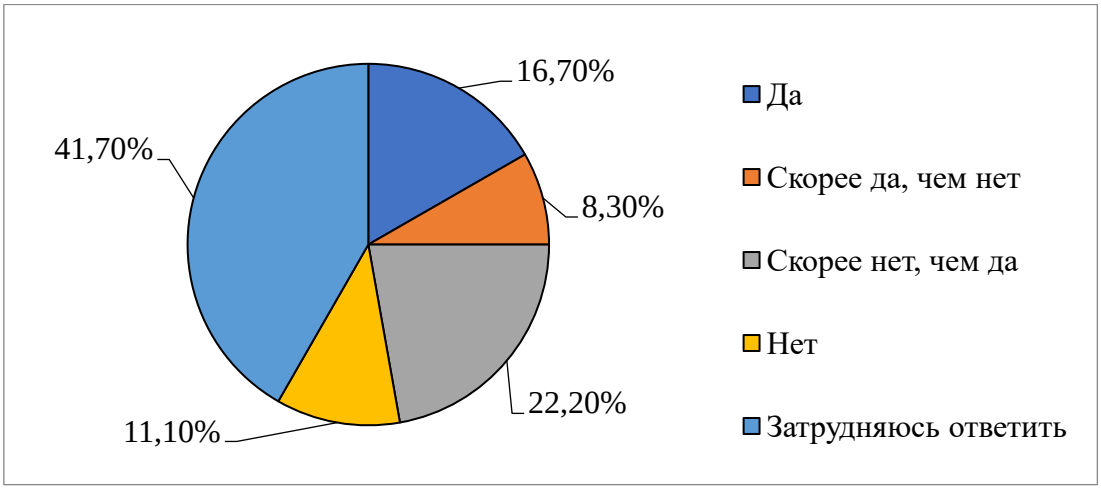


Рисунок 1 – Распределение ответов на вопрос:
«Удовлетворены ли Вы исполнением управленческих функций в ПСЧ?»

Как видно из данных рисунка 1, всего четверть экспертов полагают, что результаты управленческой деятельности в ПСЧ удовлетворяют в той или иной степени. Между тем, тревогу вызывает мнение 41,7 % опрошенных, которые не смогли дать какой бы то ни было оценки, попросту затруднившись ответить на поставленный вопрос. Что нами расценивается, как попытка уйти от негативной оценки. И по совокупности говорить о недостаточно качественное исполнение управленческих функций.

А каждый десятый участник опроса (11,1 %) высказал категорично негативное мнение, а еще 22,2 % поддерживают эту позицию с некоторыми оговорками.

Полученные распределения явно говорят, по нашему мнению, о том, что вопросы результатов и качества управленческой деятельности в ПСЧ, вероятно, либо вообще никак не оцениваются, либо они все-таки не соответствуют ожиданиям опрошенных и установленным требованиям, либо субъекты реализации управленческих функций не обладают должным уровнем компетентности.

Последний вариант нашего предположения в определенной мере подтверждается следующим вопросом исследования (см. Рисунок 2).

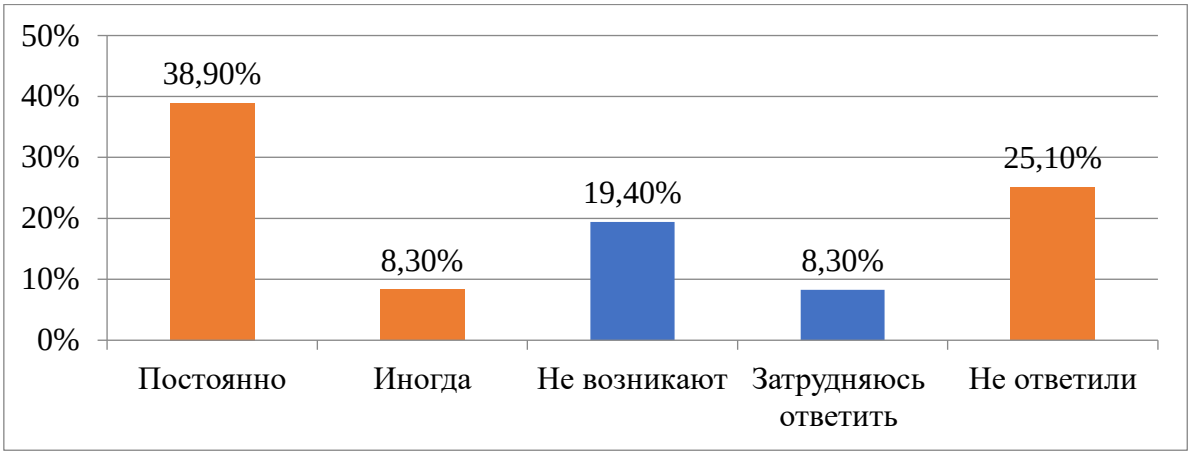


Рисунок 2 – Распределение ответов на вопрос: «Насколько часто возникают ситуации, когда Вы лично чувствуете недостаток профессиональной подготовленности при выполнении управленческих функций?»

Данные, представленные на рисунке 2, наглядно показывают, что только пятая часть опрошенных (19,4 %) никогда не сталкивались с трудностями в ходе осуществления управленческой деятельности. При этом 38,9 %, судя по ответу, постоянно, а 8,3 % иногда, испытывают недостаток профессиональной подготовленности при выполнении управленческих функций. И опять достаточно большое количество респондентов не смогли дать ответ на поставленный вопрос. Все эти распределения показывают необходимость совершенствования управленческой деятельности, в том числе и посредством повышения профессиональных управленческих компетенций, и, возможно, использования инструментов и технологий оценивания их демонстрации в ходе решения служебных задач.

В любом случае, по сути, только 20 % опрошенных условно готовы продолжать свою деятельность без дополнительного повышения квалификации или переподготовки.

Сделанные выводы подтверждают, и ответы на вопрос о готовности ли Вы к изменению своих функций с целью повышения качества исполнения управленческих функций (см. Рисунок 3).

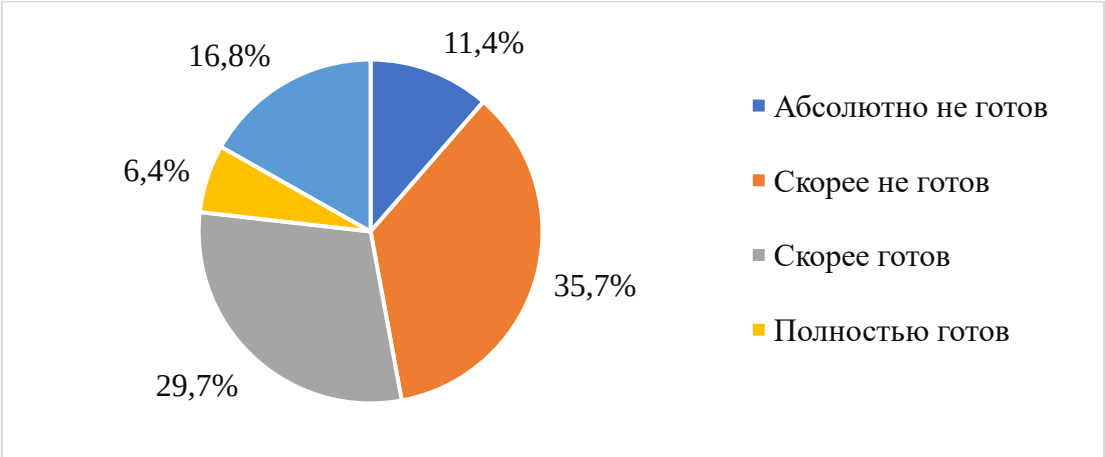


Рисунок 3 – Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы к изменению своих функций с целью повышения качества исполнения управленческих функций?» (%)

Как видно из полученных распределений только 6 % опрошенных полностью готовы к изменению управленческих функций. Примерно треть (29,7 %) респондентов дают на данный вопрос положительный ответ с некоторым сомнением. А вот отрицательную

позицию в различных аспектах высказывают в совокупности 47,1 % экспертов. И снова большое количество участников опроса воздерживаются от определенных собственных оценок (16,8 % респондентов затруднились с ответом). Считаем, что полученные данные допустимо использовать как доказательство слабой результативности исполнения функций, в том числе и результатов исполнения функциональных обязанностей, пусть и косвенно.

Полученные ответы показали, что при всех своих противоречивых позициях респонденты скорее склонны признать необходимость принятие каких либо мер для совершенствования исполнения управленческих функций (см. Рисунок 4).

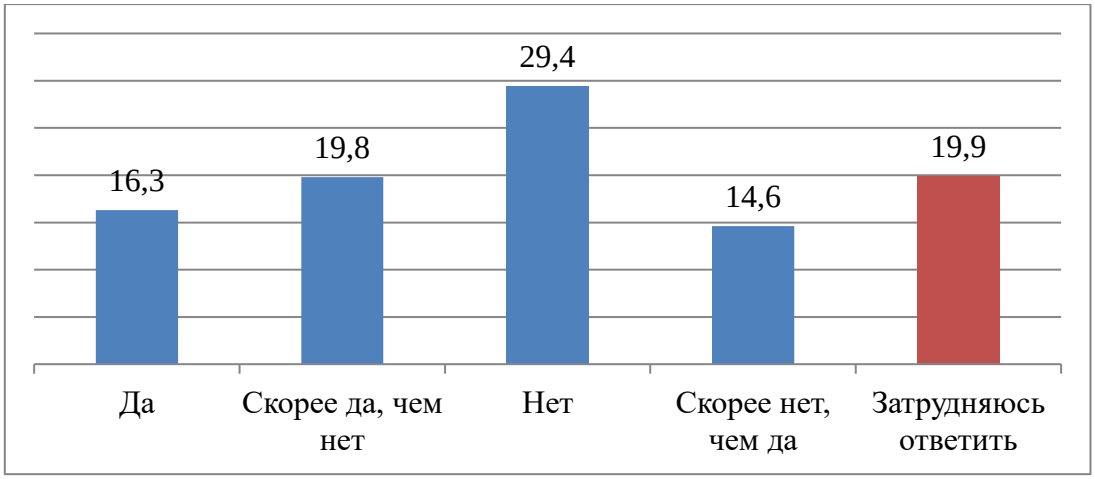


Рисунок 4 – Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, требуется ли принятие каких либо мер для совершенствования исполнения управленческих функций?» (%)

Данные рисунка 4 говорят о том, что больше половины (56,0 %, как сумма 16,3 %, 19,8 % и 19,9 %) в совокупности опрошенных с разными оговорками выступают за реализацию мер по улучшению исполнения управленческих функций.

Далее попробуем выяснить, насколько руководители обладают знаниями и навыками управленческой деятельности, от чего напрямую зависит качество выполняемых управленческих функций (см. Рисунок 5).

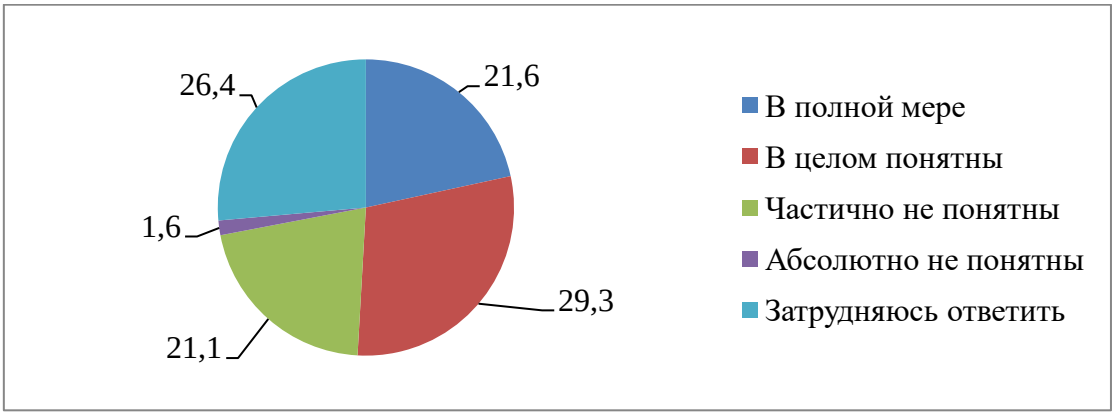


Рисунок – 5. Распределение ответов на вопрос: «В какой мере Вам понятны цели, задачи и функции управления (планирования, организации, мотивации, контроля) в области пожарной безопасности?» (%)

Данные рисунка 5 показывают, что мнения опрошенных разделились, часть дают положительные оценки, а часть – отрицательно оценивают предлагаемую позицию. Но даже наличие почти трети (28,0 %) «непонимающих» целевые установки управления достаточно

для заключения том, что существует явно недостаточный уровень профессиональной компетентности лиц, исполняющих управленческие функции.

Здесь нами преднамеренно задавался непрямой вопрос. Так как признание в недостаток знаний и компетенций в области управления для должностных лиц неприемлемо.

При ответе на вопрос: «Знаете ли Вы порядок и механизм реализации принимаемых решений в ПСЧ?» эксперты в очередной раз продемонстрировали свою крайнюю степень неосведомленности относительно ключевого инструмента управленческой деятельности – процесса разработки, принятия и реализации управленческого решения. Так, немногим меньше половины респондентов (45,7 %) дали однозначно отрицательный ответ на поставленный вопрос. Как показали собранные эмпирически данные, 35,1 % участников опроса имеют об этом представление лишь в самом общем виде, и только 12,9 % лиц, принимающих участие в исследовании дали утвердительный ответ.

Детальное распределение ответов на данный вопрос представлено на рисунке 6.

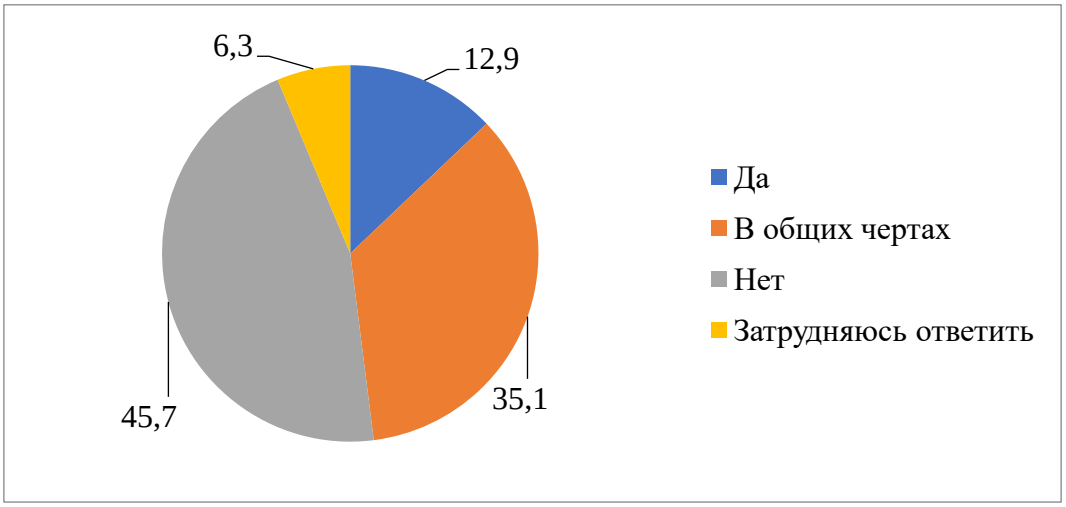


Рисунок 6 – Распределение ответов на вопрос: «Знаете ли Вы порядок и механизм влияния качества исполнения управленческих функций на результаты управленческой деятельности ?» (%)

Полученные данные, представленные на рисунке 6, еще раз показали недостаточный уровень компетентности управленческих кадров ПСЧ, а именно он и подлежал экспертному опросу.

Как видим, несмотря на наличие проблемных моментов, степень намерения и желания повысить результативность и эффективность функционирования ПСЧ весьма высока (см. Рисунок 7).



Рисунок 7 – Распределение ответов на вопрос: «Что, по Вашему мнению, может повлиять на повышение качества исполнения управленческих функций?»[1]

Поэтому работу по данному направлению, безусловно, следует вести, так как качество и управленческой деятельности выступает достаточно влиятельным фактором, позволяющим улучшить результаты различных аспектов деятельности ПСЧ.

Опрошенным было предложено ответить на вопрос, что именно поможет улучшить исполнение управленческих функций, если бы процесс управления стал более качественным. Предлагалось выбрать не более трех вариантов ответа. Как видим, из данных рисунка 7, больше всего человек считают, что это повышение профессиональной компетентности управленческих кадров (31,5 %). Примерно пятая часть (20,3 %) экспертов считает, что поможет изменение набора управленческих функций, их последующее перераспределение (16,3 %) и оптимизация организационно-штатной структуры ПСЧ (16,3 %). Примечательно, что стабильно проявляется группа опрошенных, которая не признает изменений и не готова к ним принципиально. Это 19,4 % затруднившихся ответить, которых предположительно можно отнести к группе пассивных наблюдателей за процессом реализации управленческих функций, результаты которых их собственно не волнуют.

Парадоксально, но эксперты, которые все без исключения в числе своих функциональных обязанностей имеют управленческие функции вполне, на наш взгляд, эффективные меры практически не выбирают за малым исключением. Например, за «проведение анализа исполнения управленческих функций» выступает не более четверти опрошенных (9,8 %), «осуществление учета и контроля реализации управленческих функций» (10,3 %), а последующий анализ функций поддерживает и того меньше (7,9 %).

[1] Сумма превышает 100 %, поскольку допускалась возможность выбора нескольких вариантов ответа.

Таким образом, проведенный анализ практики исполнения управленческих функций при реализации служебных задач в ПСЧ показал, что в настоящее время, несмотря на наличие вполне себе позитивных результатов деятельности, имеют место быть некоторые проблемы. К таковым допустимо отнести следующие:

– низкая результативность исполнения управленческих функций;

– недостаточный уровень компетентности управленческого персонала;

– слабое исполнение функций планирования и мотивации.

Выявленные проблемы безусловно требуют управленческого реагирования. Полагаем, что для их решения, требуется реализация последовательных приоритетно значимых мероприятий, которые были разработаны авторами и прошли экспертную оценку.

В качестве экспертов автором была создана экспертная группа, в качестве было привлечено 5 сотрудников ПСЧ. Всей рабочей группе были электронной почтой направлены авторские меры в разрезе исполнителей, ресурсов, источников ресурсного обеспечения, и ожидаемых результатов. Поставленная задача состояла в следующем: оценить каждую из предлагаемых к реализации мер по шкале от 1 до 5.

Перечень предлагаемых мероприятий и их ранжированный статус представлен в таблице 1. Выделенная в ней красным фоном позиция признана наиболее важной.

Таблица 1

Результаты ранжирования предлагаемых к реализации мероприятий по решению выявленных проблем[2]

Место в рейтинге	Наименование мер	Средний балл
2	Увеличение доли управленческих дисциплин в тематических планах служебной подготовки сотрудников либо направление на курсы повышения квалификации по специальным программам для руководящих кадров.	4,8
1	Актуализация должностных инструкций на основе анализа избыточных и дублирующих функций с последующей оптимизацией штатного расписания	5,0
5	Разработка Профессиограмм управленческих должностей и подбор (назначение) на ее основе сотрудников.	2,2
4	Организация мониторинга результативности работы управленческих кадров.	3,0
3	Внедрение рейтинговой системы (оценка результатов труда)	3,3

В заключении отметим, что проведенная качественная реализации управленческих функций при решении служебных задач в ПСЧ показала, что помимо реализации выбранного экспертами одного из пяти направлений действий по решению проблем уместным будет принятие решения по изменению подходов и содержания служебной подготовки сотрудников ПСЧ, так как именно она направлена на закрепление, обновление и совершенствование в плановом порядке базовых знаний, умений и навыков, в том числе и по управлению и реализации управленческих компетенций. Как показало проведенное исследование, это также является актуальной задачей, претендующей на стратегическое планирование процесса управления ПСЧ.

Литература

1. Таратанов Н. А., Карасев Е. В. Оценка эффективности деятельности органов дознания государственного пожарного надзора федеральной противопожарной службы

[2] При определении ранга учитывалось следующее условие: чем выше средневзвешенная оценка экспертов, тем выше ранг.

Современные проблемы гражданской защиты [Электр. ресурс] //«КиберЛенинка» [сайт] // Современные проблемы гражданской защиты. – 2019. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-deyatelnosti-organov-doznaniya-gosudarstvennogo-pozharnogo-nadzora-federalnoy-protivopozharnoy-sluzhby (дата обращения: 02.09.2024).

2. Горепекин И. Г. Совершенствование организации и управления территориального пожарно-спасательного гарнизона [Электр. ресурс] // Молодой ученый. – 2022. – № 26 (421). – С. 282-286. URL: https://moluch.ru/archive/421/93662/ (дата обращения: 02.09.2024).