

Кузнецова Марина Владимировна

преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин Индустриального института, Курск

БАРЬЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)**Аннотация:**

Статья посвящена процессу профессиональной самореализации государственных гражданских служащих. Представлено определение понятия самореализации применительно к сотрудникам государственной гражданской службы. Приведены результаты авторского социологического исследования, направленного на выявление барьеров профессиональной самореализации на госслужбе. Предложены пути устранения выявленных барьеров. Произведено сопоставление полученных результатов по категориям исследуемых (руководители и специалисты госструктур) и гендерному признаку.

Ключевые слова:

самореализация, барьеры профессиональной самореализации, государственная гражданская служба, аттестация, руководители, специалисты госструктур.

Kuznetsova Marina Vladimirovna

Lecturer, Social Science and Humanities Department, Kursk Industrial Institute

BARRIERS TO PROFESSIONAL SELF-REALIZATION IN THE CIVIL SERVICE (EXPERIENCE OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)**Summary:**

The article deals with the process of professional self-realization of the civil officers. The study presents the definition of self-realization in relation to civil officers. The paper provides the results of the author's sociological research aimed at identifying barriers to the professional self-realization during civil service. The authors suggest the ways to remove these barriers. The article compares the results obtained through the research of heads and specialists of government institutions and the study on the grounds of gender.

Keywords:

self-realization, barriers to professional self-realization, civil service, certification, heads, specialists of government institutions.

Изучение вопроса профессиональной самореализации представляется актуальным применительно к деятельности госслужащих. В ходе исследования нами было расширено понятие самореализации, данное Л.А. Коростылевой, соответственно объекту изучения – чиновникам. Самореализация – это развитие личности госслужащего, осуществление возможностей личностного роста через собственные усилия, сотворчество, совместную работу с другими коллегами (ближним и дальним окружением), обществом в целом. Процесс самореализации зависит от индивидуальных особенностей личности, а также имеющихся барьеров [1, с. 8]. Э. Роджерс предлагал оценивать профессиональную самореализацию через инновационную деятельность чиновников, определение степени их вовлеченности в процесс внедрения и реализации новых идей, решений и технологий, то есть через установление уровня их креативности [2].

Основными группами самореализации являются социальная, личностная и деятельностная [3]. Каждая из них может протекать как в созидательном плане, связанном с творчеством, созданием нового, так и в достиженческом ключе, характеризующемся стремлением индивида добиваться успеха [4, с. 5].

При этом самореализация может осуществляться по внутреннему и внешнему направлениям: путем изменения самого себя или внесения чего-либо нового в наличную ситуацию, достижения новых, творческих, инновационных результатов [5, с. 57].

Обратимся к некоторым результатам социологического исследования по оценке профессиональной самореализации труда аттестуемых работников государственных органов, проведенного на базе Курской академии государственной и муниципальной службы в 2016 г. В опросе (анкетировании) приняли участие 347 человек.

В соответствии с выделенными направлениями и видами самореализации рассмотрим барьеры, возникающие в ходе профессиональной самореализации сотрудника на госслужбе, которые возможно выявить через процедуру аттестации (табл. 1).

Руководители и специалисты на госслужбе основным барьером для профессиональной самореализации назвали низкую зарплату (17 и 26 % соответственно). Среди выбравших данный вариант ответа руководителей-мужчин 33 % обладают стажем работы более 15 лет, 30 % – от 10 до 15 лет, 18 % – до 10 лет. Среди руководителей-женщин данные распределились следующим образом: 30, 24 и 22 % соответственно. Этот вариант ответа выбрали 100 % женщин – начинающих управленцев. Что касается специалистов-мужчин, вариант ответа «низкая заработная

плата» выбрали как начинающие, так и более опытные специалисты (по 50 %). Распределение среди ответивших подобным образом специалистов-женщин следующее: 42,8 % имеют стаж работы на госслужбе более 15 лет, 37 % – от 10 до 15 лет. Рассматриваемую проблему, на наш взгляд, поможет решить процедура перевода всех бюджетников на эффективный контракт.

Таблица 1 – Барьеры профессиональной самореализации, выявленные в ходе аттестации госслужащих, %

№ п/п	Ответы *	Руководители		Специалисты		Итого
		М	Ж	М	Ж	
1	Низкая зарплата	10	7	15	11	22
2	Отсутствие четких критериев оценки результатов своей работы	6	10	–	–	6
3	Слишком большой объем работы	13	14	7	11	21
4	Ненормированный рабочий день	4	6	4	4	9
5	Отрицательный морально-психологический климат в коллективе	6	8	3	1	4
6	Недооценка обществом работы госслужащего	3	4	–	–	5
7	Отсутствие перспектив продвижения по службе	3	2	7	8	3
8	Частичное или полное несоответствие психофизиологических возможностей занимаемой должности	4	2	3	4	10
9	Отсутствие условий для воплощения в жизнь собственных идей	2	1	–	–	6
10	Уровень моей квалификации выше того, который требуется для выполнения моих обязанностей	–	–	10	5	1
11	Работа в условиях длительной монотонии	–	–	4	6	10
12	Неудовлетворенность отношениями с руководством	–	–	5	4	7

* Вопрос предусматривал возможность выбора нескольких вариантов ответа.

Отсутствие четких критериев оценки результатов своей работы в качестве барьера профессиональной самореализации назвали исключительно руководители государственной гражданской службы – 58 % мужчин и 57 % женщин. В рамках внедрения механизмов управления необходимо предусмотреть разработку ключевых измерителей показателей эффективности и результативности деятельности государственных органов. В качестве методологической базы может быть предложена технология бюджетирования и ориентирования на результат.

Ответ «слишком большой объем работы» дали руководители – мужчины/женщины государственной гражданской службы: со стажем работы на госслужбе в качестве руководителя до 10 лет – 15 и 13 % соответственно, от 10 до 15 лет – 10 и 12 %, более 15 лет – 33 и 20 %. Как видим, из представленного числового ряда наибольший процентный показатель у руководителей-мужчин. Среди специалистов госслужбы данный вариант ответа выбрали 68 % женщин и 66 % мужчин. Эффективно оптимизировать рабочее время на госслужбе возможно посредством разработки должностных регламентов и их регулярного пересмотра с учетом изменяющихся требований в обществе.

Ненормированный рабочий день как барьер для профессиональной самореализации выделили как руководители, так и специалисты госслужбы. Данный вариант ответа выбрали 20 % руководителей-мужчин со стажем работы от 10 до 15 лет, 12 % – со стажем до 10 лет. В число руководителей-женщин, разделяющих эту точку зрения, вошли как начинающие свою профессиональную деятельность, так и со стажем более 15 лет (33 %). В категории специалистов этот ответ предпочли в основном специалисты-женщины – 29 %. Вышеописанную проблему можно решать только в рамках правовых норм, которые позволят регламентировать деятельность чиновников за пределами нормальной продолжительности служебного времени.

14 % руководителей госслужбы не устраивает морально-психологический климат в коллективе, из них 12 % – руководители-мужчины со стажем работы до 10 и более 10 лет, 31 % – руководители-женщины. Женщины – начинающие специалисты, со стажем работы до 5 лет (5 %) и от 5 до 10 лет (5,8 %) также выделяют конфликты в коллективе как причину отрицательного отношения к работе. Проблема сплоченности персонала является сегодня актуальной не только для государственных органов.

3 % респондентов – руководителей госслужбы отметили, что работа госслужащего мало ценится в обществе. Такой ответ дали как начинающие управленцы (от 5 лет), так и более опытные чиновники (стаж в руководящей должности до 15 лет) (мужчины – 26,6 %, женщины – 9,3 %).

В первую очередь необходим комплексный подход в решении вопроса совершенствования работы с обращениями граждан для повышения авторитета государственной гражданской службы в России. Также важно привлечь структуры гражданского общества к контролю над работой с обращениями граждан и усилить влияние этих структур на оценку деятельности ответ-

ственных лиц. С этой целью полагаем эффективным выстраивать онлайн-рейтинги на официальном интернет-портале государственных услуг, что заставит чиновников качественно и добросовестно выполнять свои функции, а не ограничиваться формальными отписками [6].

Частичное или полное несоответствие психофизиологических возможностей занимаемой должности назвали руководители со стажем работы на госслужбе от 5 до 10 лет (мужчины – 13 %, женщины – 7 %) и специалисты-женщины со стажем работы на госслужбе от 5 до 10 лет (8 %).

«Отсутствие условий для воплощения в жизнь собственных идей» – данный вариант ответа выбрали только респонденты из числа руководителей государственной гражданской службы (3 %). Из них 3 % – руководители-мужчины в возрасте от 31 до 40 лет, 7 % – руководители-женщины со стажем работы на госслужбе от 5 до 10 лет. Подобные действия могут привести к лоббированию личных интересов чиновников и, соответственно, проявлениям коррупции.

«Уровень моей квалификации выше того, который требуется для выполнения моих обязанностей» – такой ответ дали специалисты государственной гражданской службы (15 %). Данную позицию предпочли специалисты-мужчины со стажем работы на госслужбе до 5 лет (16 %), специалисты-женщины, как начинающие свою профессиональную деятельность на госслужбе, со стажем работы до 5 лет, так и опытные государственные гражданские служащие, работающие в управленческой государственной сфере более 10 лет (35 %). Здесь стоит вопрос о проблеме должностного роста на государственной гражданской службе, который является одним из сильнейших стимулов к эффективной деятельности государственных гражданских служащих.

В качестве барьера профессиональной самореализации работу в условиях длительной монотонии и однообразия обстановки рабочего места отметили только специалисты государственной гражданской службы (10 %). Среди них начинающие специалисты со стажем работы на госслужбе до 5 лет (мужчины – 8 %, женщины – 7 %), опытные специалисты со стажем работы от 10 до 15 лет (20 %), более 15 лет (42,8 %). Для регламентированных перерывов в течение рабочего дня рекомендуется предусматривать специальные помещения (комнаты, зоны отдыха вне производственных помещений и др.), оборудованные удобной мебелью и отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям.

7 % респондентов указали на неудовлетворенность отношениями с руководством. Среди специалистов-женщин, отметивших эту причину, 10 % имеют стаж работы на госслужбе от 5 до 10 лет, тогда как среди мужчины-специалистов эту категорию предпочли только начинающие свою профессиональную деятельность на госслужбе (8 %).

Для органов государственного управления социально-психологический климат играет большую роль. Динамичность, разноплановость выполняемых чиновниками задач, работа с населением нередко приводят к появлению напряженности во взаимоотношениях, душевным переживаниям, стрессовым состояниям, частичной неудовлетворенности своей деятельностью в целом.

Таким образом, в ходе проведения аттестации были выявлены барьеры, препятствующие раскрытию потенциала государственных гражданских и муниципальных служащих и их профессиональной самореализации. Помимо низкой зарплаты, большого объема работы и ненормированного рабочего дня возможность профессиональной самореализации сотрудника госструктуры сдерживается отсутствием четких критериев результатов оценки его деятельности.

Ссылки:

1. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб., 2005. С. 8.
2. Rogers E.M. Evolution: diffusion of innovations // International Encyclopedia of the Social Behavioral Sciences / eds. N.J. Smelser, P.B. Baltes. N. Y., 2004. P. 4982–4986.
3. Кудинов С.И. Самореализация как системное психологическое образование [Электронный ресурс] // RELGA : науч.-культурол. электрон. журн. 2007. № 16 (161). URL: <http://www.relga.ru/Environ/WebObjects/tgu-www.woa/wa/Main?textid=2092&level1=main&level2=articles> (дата обращения: 21.03.2017).
4. Зотов В.В., Кузнецова М.В. Диагностика процедуры аттестации для профессиональной самореализации на государственной гражданской службе // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2014. № 2 (41). С. 4–8.
5. Зотов В.В. Взаимосвязь интеллекта и творческого потенциала в социализации и самореализации личности : дис. ... канд. филос. наук. Курск, 1997. 139 с.
6. Зотов В.В., Кузнецова М.В. Внедрение оценки профессиональной самореализации в систему аттестации государственных гражданских служащих // Парадигмальные основания государственного управления: социально-экономическая перспектива : сб. ст. междунар. науч. конф. : в 2 ч. Ч. 2 / под общ. ред. В.В. Зотова. Курск, 2016. С. 233–239.

References:

- Korostyleva, LA 2005, *Psychology of personal self-realization: difficulties in the professional sphere*, St.-Petersburg, p. 8, (in Russian).
- Kudinov, SI 2007, 'Self-realization as a systemic psychological education', *RELGA: nauch.-kul'turoi. elektron. zhurn.*, no. 16 (161), viewed 21 March 2017, <<http://www.relga.ru/Environ/WebObjects/tgu-www.woa/wa/Main?textid=2092&level1=main&level2=articles>>, (in Russian).

Rogers, EM, Smelser, NJ & Baltes, PB (eds.) 2004, 'Evolution: diffusion of innovations', *International Encyclopedia of the Social Behavioral Sciences*, New York, pp. 4982–4986, <https://doi.org/10.1016/b0-08-043076-7/03094-1>.

Zotov, VV 1997, *Interrelation between intelligence and creative potential in personal socialization and self-realization*, PhD thesis, Kursk, 139 p., (in Russian).

Zotov, VV & Kuznetsova, MV 2014, 'Examination of the certification procedure for professional self-realization in the civil service', *Vestnik Povolzhskoy akademii gosudarstvennoy sluzhby*, no. 2 (41), pp. 4-8, (in Russian).

Zotov, VV (ed.) & Kuznetsova, MV 2016, 'Implementation of the professional self-realization assessment in the certification system of the state civil servants', *Paradigma'nyye osnovaniya gosudarstvennogo upravleniya: sotsial'no-ekonomicheskaya perspektiva: sb. st. mezhdunar. nauch. konf.: v 2 ch. Ch. 2*, Kursk, pp. 233-239, (in Russian).