

К СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ПЕРСОНАЛА СЛУЖБЫ ФИНАНСОВО- БЮДЖЕТНОГО НАДЗОРА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Я.В. Мосин

В статье раскрыта актуальность проблемы формирования профессиональной направленности государственных служащих. На основе специально проведенных исследований показаны результаты мониторинга некоторых качественных (социально-педагогических и психологических) характеристик государственных служащих Территориального управления Федеральной службы финансово-бюджетного надзора (ТУ ФСФБН) в Алтайском крае.

Рассмотрение социально-педагогических проблем по «вертикали», предполагает анализ кадров, принятых решений, психологического климата в коллективах, проблемы общения, состояния культуры в образовательных институтах [1; 3]. В предлагаемой статье хотелось бы обратить внимание на результаты проведенного анализа кадров службы финансово-бюджетного надзора в Алтайском крае и их готовности к выполнению профессиональных функций.

Несмотря на то, что служба финансово-бюджетного надзора довольно молодая структура, в рамках модернизации общественной жизни и совершенствования системы управления, в стране и соответственно в регионах начала формироваться «система работы с государственными служащими как с особой, отличной от «обычных» наемных работников категорией трудящихся; возрос интерес государственных служащих к повышению уровня своей профессиональной подготовки и др.» [2; 5; 6; 8; 10].

Таблица 1
Базовое профессиональное образование работников, замещающих должности государственной гражданской службы в ТУ ФСФБН в Алтайском крае в 2005 г.

Наименование категорий и групп должностей	Численность	Из них имели базовое профессиональное образование									
		В том числе по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки									
		ВПО	Гуманит. и социал. науки	Юрисп.	Междунар. отношения	Экономика и управление	Гос. и мун. управление	Управ. персоналом	Физмат. науки	Образование и педагогика	Строительство
Руководители	33	6	6	-	26	-	-	-	1	-	-
Специалисты	116	110	2	2		107	1			1	-
Обеспечивающие специалисты	17	17	1	1		14		-	2	-	-
ИТОГО	166	160	9	9	-	177	1	-	2	2	-
Из них впервые поступившие на госслужбу	11	11	2	2		9	-	-	-	-	-

Примечание. Здесь и далее приводятся данные специально проведенного исследования под руководством автора в рамках реализации современной модели формирования профессиональной направленности работников службы финансово-бюджетного надзора

Тем не менее, если давать оценку государственной службе Российской Федерации как эффективному механизму осуществления государственной власти, то она значительно отстает от потребностей социально-экономических преобразований, демократизации об-

щественных отношений, обеспечения безопасности личности, общества и государства, формирования гражданского общества. Так, в 90-х гг. XX века нарастала отчужденность государственных институтов от интересов граждан – тех, кому они призваны служить.

В общественном мнении сформировалась неудовлетворенность результатами деятельности государства в целом. Реальную опасность для общества обрели коррупция, бюрократизация, непрофессионализм и деструктивный профессионализм в государственных органах. Резко снизила доверие граждан к государству вынужденная политизация государственных органов всех уровней государственного управления, призванных обслуживать не корпоративные, а общенародные интересы.

В настоящее время систему дополнительного профессионального образования для совершенствования профессиональной направленности работников службы финансово-бюджетного надзора в Алтайском крае составляют лишь курсы повышения квалификации. Между тем анализ качественных характеристик корпуса службы работников финансово-бюджетного надзора, предполагающий в первую очередь наличие высшего профессионального образования по профилю выполняемой работы, повышение квалификации или переподготовку кадров в соответствующих структурах, позволяет предположить, что далеко не все специалисты в 2005 году соответствовали своему статусу и были готовы на высоком профессиональном уровне исполнять обязанности, возложенные на них должностным регламентом.

Данные таблицы 1 указывают, что при достаточно высоком профессиональном уровне работников, система в полной мере не укомплектована квалифицированными специалистами. В числе работников службы отсутствуют представители строительства и архитектуры, культуры, информационной безопасности, сельского хозяйства и др.

Это подтверждает гипотезу о том, что совершенствование профессиональной направленности работников службы финансово-бюджетного надзора пока не соответствует требованиям, предъявляемым к современной деятельности так как работникам соответствующего ведомства приходится работать со всеми отраслями народного хозяйства и соответственно знать их специфику.

В настоящее время система совершенствования профессиональной направленности работников службы финансово-бюджетного надзора, выступает как «стихийно действующий механизм «тиражирования» определенных качеств личности». Это не может удовлетворять современные запросы общества в организации эффективно-прогрессивной системы совершенствования профессиональной направленности работников

службы финансово-бюджетного надзора на новых принципах. К группе принципов, имеющих наибольшее и непосредственное влияние на становление, формирование и развитие профессионала можно отнести профессиональную компетентность государственного служащего, включающую:

- образовательный уровень, включающий профиль и качество основного и дополнительного профессионального образования. Например, в Федеральную службу Финансово-бюджетного надзора в основном принимаются специалисты имеющие, как правило, экономическое или юридическое образование;

- профессиональный опыт, включающий продолжительность и особенности деятельности в соответствующей профессиональной сфере (требования, предъявляемые начиная со старшей государственной должности – стаж работы по специальности не менее трех лет);

- достижение конкретных результатов в профессиональной деятельности;

- особенности карьеры и некоторые другие;

- специальные профессиональные знания, умения и навыки, когда уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, позволяет эффективно выполнять должностные обязанности (знание законодательства Российской Федерации, регламентирующего профессиональную деятельность;

- владение современными профессиональными технологиями;

- готовность к саморазвитию, постоянное стремление совершенствовать свои знания, умения и навыки, расширять кругозор, приобретать знания и опыт в смежных профессиональных областях);

- общие инструментальные навыки, предполагающие высокий уровень их владения, повышающими общую эффективность профессиональной деятельности (владение компьютером, общая грамотность, владение иностранными языками и т.п.).

Определенные меры для получения специалистами службы дополнительного профессионального образования предпринимаются руководством управления. Это показывают данные таблицы 2.

Однако следует отметить, что показатели за последние два года (2005-2006 гг.) не кажутся нам достаточными для того, чтобы делать вывод о том, что в регионе складывается отлаженная система повышения квалификации и переподготовки кадров.

К СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ПЕРСОНАЛА СЛУЖБЫ ФИНАНСОВО-БЮДЖЕТНОГО НАДЗОРА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Таблица 2
Дополнительное профессиональное образование федеральных государственных служащих ТУ ФСФБН в Алтайском крае (чел.)

Год	Всего получили дополнительное образование	В том числе		
		Профессиональную переподготовку	Повысили квалификацию	Стажировку за границей
2001	23	0	23	0
2002	16	0	16	0
2003	17	0	17	0
2004	20	0	20	0
2005	0	0	0	0
6 мес. 2006	2	0	2	0

Другой группой принципов, влияющих на профессионализм, являются личностные и деловые качества государственного служащего, которые складываются из:

- аналитических способностей, когда уровень системности и гибкости мышления, позволяет решать сложные задачи, требующие анализа и структурирования информации; находить новые, нестандартные решения;

- коммуникативной компетентности, формирующейся с соблюдением этики делового общения; способности аргументировано отстаивать собственную точку зрения и убеждать оппонентов; владения навыками ведения деловых переговоров;

- ответственности, основывающейся на обоснованности и самостоятельности в принятии решений; готовности следовать взятым на себя обязательствам в достижении результата; соблюдения законности, правил служебной этики и следовании в деятельности принципам служения обществу и государству;

- организаторских способностях, способствующих умению достигать результата за счет эффективного планирования собственной деятельности и деятельности подчиненных, постановки задач, распределения функций, полномочий и ответственности; стремлении проявлять инициативу при решении поставленных задач, способности эффективно действовать в условиях физических и эмоциональных нагрузок.

Учитывая обозначенные требования и определяя профессиональную направленность персонала службы финансово-бюджетного надзора, следует констатировать, что вызывает озабоченность и тревогу то, что направляемые на работу в различные учреждения молодые работники не всегда имеют достаточную для этого подготовлен-

ность, слабо представляют роль и значение службы, в которую пришли. Недооценивая собственную роль в профессиональной структуре, молодые работники не всегда знают основы экономики производственных отраслей и сельского хозяйства, психологические особенности жителей (городских, сельских) региона в котором работают и т.д. Современный работник службы финансово-бюджетного надзора, и в особенности в сельской местности, не в состоянии идти в ногу со временем: повышать эффективность своего труда, следить за научными достижениями и новейшим профессиональным опытом и т.д. Его знания и квалификация отвечают скорее условиям прошлого, а не будущего, основаны на интуиции. В результате молодые работники зачастую совершают различные профессиональные, психологические ошибки, порой не сознательно, а из-за невежества, наносят обиду представителям различных учреждений.

Если же кто-то оказался подготовленным лучше, чем другие, то вскоре ему предстоит убедиться, что он ограничен в возможностях использования своих знаний. Его профессиональный рост весьма проблематичен, особенно в условиях глубинки. Профессиональное мастерство по существу никого не тревожит. При особом везении работник может получить поддержку от посещающего иногда службу инспектора-проверяющего (если это знающий инспектор) и какую-то пользу от участия в методических семинарах. Однако при таком подходе не достигается необходимое положительное воздействие работника службы финансово-бюджетного надзора на формирование у своих подчиненных и контролируемых личностей честного труженика, снижается его авторитет в обществе, не способствует личному самосовершенствованию.

Это в свою очередь затрудняет решение проблемы закрепления молодых работников, адаптации их к местным условиям и, в конечном счете, профессиональной социализации.

Общественное развитие в настоящее время породило ситуацию, когда происходит фактическое отчуждение работника государственной службы от культуры, от науки, от общества. Многие работники от этого оказываются обескураженными, они пребывают в духовной растерянности, их тяготит двойственность и неопределенность, вызванные, как считают многие из них, частыми сменами законодательных актов и различных инструктивных материалов.

Анализ кадрового состава ТУ ФБСН в Алтайском крае подтверждает, что в самооценке себя как работника службы финансово-бюджетного надзора каждый четвертый молодой работник считает, что работает хуже, чем мог бы, потому что личные проблемы отнимают много сил и времени. Многие опрошенные (24%) в 2005 г. работники связывают это с тем, что вынуждены подрабатывать, чтобы улучшить свое материальное положение, 78% отмечают перегруженность работой, а 72% – истощением физических и психических сил.

Вместе с тем большинство из них высоко оценивают свои профессиональные качества: 65% считают себя хорошим специалистом, еще пять – отличным и только 25% – посредственным. Оценки своих коллег несколько сдержаннее, но, тем не менее, достаточно высоки: 54% оценивают их профессиональные качества на "хорошо", 5% – на "отлично", 27% – "удовлетворительно" и 2% – "неудовлетворительно", по сравнению с 1% неудовлетворительных самооценок.

В целом неудовлетворенность собой как профессионалом имеет самый высокий уровень среди других показателей, описывающих социально-психологическое самочувствие работника службы финансово-бюджетного надзора.

Работники службы менее всего склонны видеть причины кризисной ситуации в недостатках профессионального образования, в себе, в своей профессиональной несостоятельности, в своем отношении к труду, в своем понимании смысла и предназначения труда работника службы финансового надзора.

По данным опросов и наблюдений лишь небольшая часть молодых работников (от 10 до 15%) способна критически отнестись к собственному опыту. Наши исследования подтверждают предположения о том, что для

большинства работников собственный опыт является едва ли не единственным ориентиром в определении целей и задач работы с физическими и юридическими лицами, главным источником представления о них, ведущим критерием в оценке эффективности рекомендуемых методов работы. По степени значимости собственный опыт далеко оставляет позади себя и советы коллег, консультации наставников, специальную литературу и др. Думается, в этом кроются глубинные корни профессионального традиционализма, однобокости и господствующего в системе консерватизма, когда целью и призванием считается что угодно (план, программа, знание дела, объем полученной информации и т.п.), но не сформированная личность работника, его жизненная позиция в отношении к своему труду и другим людям и т.д.

Крайняя рассогласованность в уровнях удовлетворенности профессией и конкретной работой, самооценок профессионализма и общественного мнения о качестве работы службы финансово-бюджетного надзора, профессионально-психологических качествах работника службы являются важнейшей причиной нравственного дискомфорта персонала работников: либо он не реализует себя, либо не понимает своей несостоятельности.

Полученные в крае результаты подтверждают обсуждаемую в печати проблему, заключающуюся в том, что современная государственная служба за небольшой промежуток времени вошла в состояние системного кризиса. Исследователи приводят разные характеристики кризисного состояния государственной службы, которые можно свести в определенную таблицу, отражающую основные недостатки и негативные характеристики создавшейся ситуации (табл. 3).

Обращает на себя внимание то, что значительная часть негативных черт касается кадровой политики и ее последствий. А.И. Турчинов [11], например, прямо указывает на автаркизацию кадровой политики в государственной службе на основе существующего нормотворчества субъектов, господство кадрового волюнтаризма и правового нигилизма в государственной службе. В.М. Ермаков [4] обращает внимание на технологический произвол в кадровой политике, игнорирование ее важных принципов, установленных процедур подбора кадров и работы с ними, а также высокую текучесть кадров, связанную с их слабой профессиональной ориентированностью [5; 11; 13].

К СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ПЕРСОНАЛА СЛУЖБЫ ФИНАНСОВО БЮДЖЕТНОГО НАДЗОРА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Таблица 3

Характеристики кризисного состояния государственной службы России

А.И. Турчинов	В.М. Ермаков	Группа авторов
– заторможенность процесса развития единой правовой базы государственной службы Российской Федерации, – отсутствие целостности государственной службы Российской Федерации, – аморфность и неэффективность системы управления государственной службой Российской Федерации, – авторитаризация кадровой политики в государственной службе на основе существующего нормотворчества субъектов Российской Федерации, – господство кадрового волюнтаризма и правового нигилизма в государственной службе, – усиление социальной незащищенности личности государственного служащего, – отсталость материально-технического обеспечения государственной службы от предъявляемых к ней требований и поставленных задач.	– наличие рецидивов коррумпированности и злоупотреблений служебным положением, – отсутствие «прозрачности» власти, ее действий, – отчуждение аппарата государственной службы от граждан, – нестабильность государственного аппарата, вызванная его частыми, недостаточно проработанными реорганизациями, – технологический произвол в кадровой политике, игнорирование ее важнейших принципов, установленных процедур подбора кадров и работы с ними, – высокая текучесть кадров, связанная с их слабой социальной защищенностью, низкой оплатой труда, – падение социального престижа государственных служащих, – авторитарный стиль управления, проявление бюрократизма, волокиты, увлечение бумаготворчеством, командными методами, директивной стороной деятельности.	– недооценка специализации должностей, ограниченность перспектив служебной карьеры, – личная зависимость служащих от вышестоящих должностных лиц, – пресечение неформальных связей среди служащих, – материальная зависимость от клиентов и, как следствие, высокий уровень коррупции, – отсутствие гарантий против произвольных увольнений, – личная система всех назначений.

Недостатки, проявляющиеся в кадровой политике в виде некомпетентности, неудовлетворенности своим трудом и других параметрах, отмечены и нами. Следует подчеркнуть, что процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, отвечающих современным требованиям, совершенствование их профессиональной направленности сдерживается рядом принципиальных обстоятельств:

- несоответствием современного уровня профессионального образования и подготовки кадров для службы финансово-бюджетного надзора социально-экономическим и общественно-политическим преобразованиям в стране;
- недостаточным учетом мирового опыта;
- слабостью научной разработки современных концепций и программ инновационных систем в сфере подготовки и переподготовки кадров для службы финансово-бюджетного надзора;
- несбалансированностью технократических и гуманитарных, глобальных и региональных (национальных) направлений в процессе обновления содержания, форм и методов

дов профессионального образования работников службы финансового надзора;

- отсутствием обязательной государственной системы повышения квалификации работников службы, а также руководителей управления службой финансово-бюджетного надзора;
- слабостью научной разработки проблем организации управления и подготовки кадров, координации исследований в службе финансово-бюджетного надзора.

Мониторинговое исследование, проводимое в Алтайском крае, позволило теоретически обосновать возможность повышения рациональности совершенствования профессиональной направленности персонала ФСФБН путем педагогического проектирования процесса воспитания в ходе плановых учебных занятий и повседневной жизнедеятельности ФСФБН. Обосновано, что рациональный подход к целенаправленному совершенствованию профессиональной направленности по сравнению с традиционным стихийным протеканием этого процесса создает условия для повышения уровня осознанности личностной и субъектно-деятельностной позиции персонала до самоуправляемости и устойчивости их профес-

сиональной направленности к воздействию средовых дезориентирующих факторов.

Все это вызывает необходимость более тщательного и глубокого изучения проблемы подготовки кадров для службы финансово-бюджетного надзора и принятия мер по совершенствованию профессиональной направленности. Использование современных знаний о специфике и особенностях этнонациональной, социальной, профессиональной структуры обеспечит успех профессиональной и общественно-политической адаптации молодого работника службы финансово-бюджетного надзора.

Обобщая результаты проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Полученные результаты социально-профессиональной и психологической характеристики кадров Территориального управления федеральной службы финансово-бюджетного надзора в Алтайском крае подтверждают необходимость совершенствования профессиональной направленности персонала ФСФБН и позволяют утверждать, что рационализация процесса повышения квалификации и переподготовки кадров может принести положительный эффект в решении научно-практической задачи морально-психологического обеспечения деятельности ФСФБН.

2. Современная модель и методика совершенствования профессиональной направленности персонала ФСФБН на практике обеспечат повышение уровня рациональности сотрудников ФСФБН в вопросе утверждения в правильности своего профессионального выбора, что обуславливает ее эффективность.

3. Применительно к государственной службе явление профессионализации означает, что труд в сфере государственного управления требует от человека соответствующих профессиональных способностей [7]. Другими словами, степень сложности трудовых функций такова, что необходимо предварительное обретение профессионального опыта – профессиональной специализации; в

обществе, государстве должны создаваться, функционировать и развиваться такие социальные институты, которые обеспечивали бы организованное и управляемое включение человека в эту сферу профессиональной деятельности; управление процессом развития человеческими ресурсами в обществе, в любой организации, в том числе и в сфере государственного управления, должно носить системный характер.

ЛИТЕРАТУРА

1. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. – М., 1981. – 432 с.
2. Афанасьев В.Г. Социальные аспекты управления. – М., 1981. – 216 с.
3. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. – М., 1973. – 526 с.
4. Ермаков В.М. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. – М.: Рагс, 2002. – С.60-61.
5. Казанцев Н.М. Публично-правовое регулирование государственной службы. – М., 1999.
6. Карлин А.Б. Государство чиновнику – чиновник государству // Государственная служба, 2002, №4. – С. 11-16.
7. Лукьяненко А.Е. Управление персоналом государственных органов: система организации и функционирования. – М., 2002. – С. 234.
8. Орлов А.А. Мониторинг инновационных процессов в образовании // Педагогика, 1996, №3. – С. 9-15.
9. Сериков А. Организация государственной службы: кадровый аспект // Человек и труд, 2002, № 5. – С. 81-83.
10. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. – М.: Магистр, 1997. – 224 с.
11. Супемов В.А. Проблемы формирования региональной кадровой политики и механизм ее реализации. – М.: РАГС, 2001. – С. 8.
12. Турчинов А.И. Теоретико-методологические проблемы становления государственной службы России // Государственная служба России: проблемы становления и развития. – М., 2001. – С. 17-24.
13. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие // Под ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.