

**Проблема профессиональной самореализации в сфере государственной
гражданской службы на примере г. Нижний Новгород**

Тремасова Екатерина Андреевна

Студент

*Волго-Вятская академия государственной службы, Факультет экономики,
управления и права, Нижний Новгород, Россия*

E-mail: tremaska@bk.ru

В любой стране государственная гражданская служба – это важнейший административно-правовой институт, которому в системе административно-правового регулирования отведена роль "локомотива" для обеспечения "движения" государственного управления. Система государственного управления в России на сегодняшний день является не достаточно развитым и правильно функционирующим институтом. Проблемы в данной сфере вызваны сочетанием сразу нескольких факторов, один из которых – не вполне эффективная кадровая политика. В свою очередь, кадровая политика многоаспектна, включает в себя большое количество направлений. Очень важное место здесь занимает вопрос профессиональной самореализации работников. Нет сомнений, что успешная деятельность госслужащего возможна только в том случае, если он сам ориентирован на честное и плодотворное служение своему государству и народу, что немислимо при низком уровне собственной самореализации.

Актуальность данной темы продиктована повышенным интересом к проблеме самореализации работников в сфере государственной гражданской службы. Несмотря на свою значимость и важность, этот вопрос по сей день остаётся мало изученным.

Вопросов самореализации в своих работах касались многие писатели, философы и психологи, но четкого однозначного определения выработать так и не удалось в силу сложности и многозначности понятия. Основатель гуманистической психологии А. Маслоу определяет самореализацию как высшую потребность человека в реализации собственных способностей, стремление проявить себя в обществе и достичь совершенства в том, что он призван делать. Согласно воззрениям немецкого социолога Э. Фромма, в самореализации заключён смысл жизни: «Если человек отважится взглянуть правде в глаза, он увидит, поймёт, что нет другого смысла жизни, кроме того, который он придаёт ей путем раскрытия своих сил в продуктивной, творческой жизнедеятельности. . . » [1]. В восточной культуре самореализация является средством достижения взаимодействия между людьми и коллективной ответственности. Опираясь на изложенные позиции, можно сделать вывод, что самореализация – это процесс формирования личности, осуществление возможностей развития способностей посредством собственных усилий и совместной с другими людьми деятельностью.

Профессиональная самореализация – понятие более узкое. Развитие личности в трудоспособном возрасте происходит в трудовой деятельности, которая занимает значительную часть жизни взрослого человека. Профессиональная самореализация – это непрерывное профессиональное развитие, достижение поставленных целей и планов в производственной деятельности. В сфере государственной гражданской службы профессиональная самореализация работников особенно важна, поскольку именно от неё

зависит совершенствование всей системы госслужбы. Функция самореализации кадрового потенциала заключается в обеспечении методами кадровой политики мотивированных условий для проявления и реализации сущностных профессиональных сил государственных гражданских служащих в их практической деятельности и развитии профессионализма. [2]

Профессионально-личностная самореализация кадров может быть описана через различные группы показателей. Например, через удовлетворенность трудом и трудовую активность, через профессиональную самоидентификацию, профессиональное признание и т.д.

Опираясь на результаты исследования, проведенного в апреле-мае 2010 г. [3], можно оценить уровень профессиональной самореализации госслужащих. Как показывают данные, более половины респондентов выразили высокую степень согласия с тем, что имеют возможность реализовать свои профессиональные знания (64,5%) и опыт (67%). Не согласились с данными тезисами всего 4-5% опрошенных. Также 2/3 респондентов заявили, что они получают удовлетворение от выполняемой работы (66,3%), однако 5,5% госслужащих выразили низкую степень согласия по этому вопросу. Данные результаты указывают на надлежащий, но далеко не высокий уровень профессионального самоопределения работников администраций.

Что касается реальных перспектив роста, то здесь дело обстоит хуже. Отвечая на вопрос о перспективах должностного роста, респонденты разделились на 3 приблизительно равные группы: 30,3% опрошенных не видят карьерного роста, 30,6% уверены в наличии перспектив повышения по карьерной лестнице, 37,8% не смогли ответить чётко. Оптимистичных ответов о профессиональном совершенствовании оказалось больше – 39,9% при пессимистичных 18,1%. При этом следует отметить: порядка 75% госслужащих ПФО абсолютно уверены в том, что успешно справляются со своими профессиональными задачами, и всего 0,3% не справляются. Из выше изложенного следует, что проблема профессиональной самореализации достаточно остро стоит перед государственными гражданскими служащими ПФО. Несмотря на свою трудовую активность и компетентность большинство из них не видит перспектив профессионального развития, что может привести к разочарованию в профессии, мыслях о смене места работы и к падению авторитета государственной службы.

В связи с существованием данной проблемы крайне необходим поиск решений. Повышение уровня профессиональной самореализации госслужащих может быть достигнуто с помощью ряда конкретных мер: стимулирования профессионального роста, коррекции самооценки, выработки чётких механизмов оценивания работников, консультирования по вопросам построения карьеры, формирования благоприятной внутренней среды, использования индивидуального подхода к работникам и др.

Изложенная проблема нуждается в серьёзных исследованиях. Исследование самореализации госслужащих и проведение мероприятий по повышению её уровня значительно повлияло бы как на эффективность деятельности работников данной сферы. При повышении действенности госслужбы незамедлительно вырастет и её авторитет. А это, в свою очередь, – важная задача не только кадровой, но и национальной политики России.

Литература

1. Фромм Э. «Психоанализ и этика» М.1993, С. 50.
2. Газиева И.А. Кадровая политика в сфере государственной гражданской службы. - Saarbrucken: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, 2010. С. 123.
3. Исследование проведено Волго-Вятской академией государственной службы в рамках НИР по проблеме «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России» в ходе реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы» среди государственных гражданских служащих областных и республиканских администраций пяти субъектов федерации, входящих в ПФО (N=667).