

УДК 316.422

## КОГНИТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

И.А. ГАЗИЕВА

*ГОУ ВПО «Волго-Вятская академия государственной службы», г. Нижний Новгород*

*Ключевые слова и фразы:* государственная гражданская служба; дополнительное профессиональное образование; когнитивное моделирование.

*Аннотация:* Исследуется возможность применения метода когнитивного моделирования в сочетании с анкетным опросом на примере изучения роли дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих в ходе их профессионального развития.

Современная эмпирическая социология все больше и больше нуждается в методологическом расширении и инновировании методов изучения социальной реальности, что обусловлено, по крайней мере, двумя обстоятельствами.

Во-первых, сегодня мы являемся свидетелями поступательного усложнения всех процессов, сопутствующих развитию общества, а также являющихся его следствием.

Во-вторых, любые социальные процессы являются слабоструктурированными процессами, которые характеризуются тем, что описание зависимостей между их факторами в основном носит качественный характер; количественные описания при этом присутствуют, но в основном все же преобладают качественные. А это создает значительные препятствия для оказания эффективного управленческого воздействия на соответствующие процессы.

Исследование подобных процессов с помощью методов прикладной социологии дает возможность обстоятельно изучить особенности социальных процессов, их составляющих, а также факторов, влияющих на эти процессы. Однако вряд ли есть возможность с достаточной долей достоверности оценить эффективность планируемого управленческого воздействия как на отдельные элементы процесса, так и на весь процесс в целом. В этой связи для исследования подобного рода социальных процессов и систем предлагается дополнительно

использовать когнитивный подход, предполагающий создание некоторой экспертной модели знаний о ситуации или процессе на основе когнитивного (познавательного) моделирования.

Рассмотрим применение метода когнитивного моделирования в сочетании с анкетным опросом на примере изучения роли дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих в ходе их профессионального развития. Для этого в первую очередь проанализируем результаты экспертного опроса руководителей, заместителей руководителей подразделений органов государственного и муниципального управления и руководителей кадровых служб ( $N = 152$ ), а также результаты социологического опроса, проведенного среди муниципальных служащих Нижегородской области ( $N = 465$ ) и государственных гражданских служащих республик Марий-Эл, Мордовии и Чувашии, а также Нижегородской и Кировской областей ( $N = 667$ ) [1].

В ходе анализа результатов проведенного исследования мы выявили основные причины, по которым дополнительное профессиональное образование недостаточно способствует профессиональному развитию государственных гражданских и муниципальных служащих.

Первое, что обращает на себя пристальное внимание исследователя, это единодушие, с которым все респонденты поставили на первое

место со значительным отрывом от последующих причин отсутствие вакантных должностей (53 % – эксперты, 62 % – государственные служащие, 69 % – муниципальные служащие). В то же время, в среднем почти в два раза меньше респондентов всех групп (36 % – эксперты, 34 % – государственные служащие, 40 % – муниципальные служащие) выделили в качестве основной причины, по которой дополнительное профессиональное образование не способствует профессиональному развитию служащего, отсутствие системы управления карьерой служащих в органах государственного и муниципального управления. Такие цифры говорят о том, что респонденты не задумываются о взаимной обусловленности указанных условий профессионального развития служащих. Необходимо понимать, что внезапное увеличение количества вакантных должностей, так необходимых респондентам для оптимизации использования в их профессиональной деятельности знаний, умений и навыков, полученных в ходе дополнительного профессионального образования, не представляется возможным. Грамотная кадровая работа должна быть нацелена на рациональную ротацию кадров, выступающую дополнительным мотиватором служащих к их эффективному профессиональному развитию.

Треть респондентов (37 % экспертов, 33 % государственных служащих, 34 % муниципальных служащих) также единодушно поставили на третье место такую, в достаточной мере субъективную причину, как отсутствие у самого работника стремления к карьерному росту. Данная причина весьма существенна, ибо во многом стремление человека к профессиональному совершенствованию вызвано именно необходимостью карьерного роста. И, напротив, отсутствие такой необходимости зачастую приводит к профессиональной апатии.

Следующие причины не отличаются четким единообразием в их выборе респондентами, поэтому мы их просто перечислим. Так, государственные гражданские и муниципальные служащие среди причин, уменьшающих роль дополнительного профессионального образования в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих, выделяют недостаточный уровень развития деловых и личностных качеств служащего (29 % и 27 % соответственно), несоответствие программы профессионального обучения служеб-

ным функциональным обязанностям (30 % и 25 % соответственно); субъективизм непосредственного руководителя (24 % и 28 % соответственно).

Таким образом, мы видим, что профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих представляет собой весьма сложный социальный процесс, эффективность которого во многом определяется качеством дополнительного профессионального образования служащих, в связи с чем этот процесс не поддается однозначной интерпретационной оценке и описанию. Поэтому для анализа взаимосвязей выделенных нами выше причин, по которым дополнительное профессиональное образование не достаточно способствует профессиональному развитию служащего, предлагается использовать технологию когнитивного моделирования.

Обычно для построения когнитивной модели экспертами выявляются базисные факторы, существенным образом влияющие на исследуемую ситуацию или процесс. В качестве таких базисных факторов мы взяли перечень выделенных нами в ходе опроса причин, по которым дополнительное профессиональное образование не достаточно способствует профессиональному развитию служащего, а также дополнили этот перечень целевым фактором, которым для нас является фактор профессионального развития специалистов (фактор f 8).

**Базисные факторы:**

- f 1 – наличие вакантных должностей;
- f 2 – положительное отношение непосредственного руководителя к сотруднику;
- f 3 – наличие поддержки в служебном росте со стороны коллектива;
- f 4 – наличие у самого работника стремления к карьерному росту;
- f 5 – уровень развития деловых и личностных качеств служащего;
- f 6 – соответствие программы профессионального обучения служебным функциональным обязанностям;
- f 7 – наличие системы управления карьерой служащих организации;
- f 8 – уровень профессионального развития респондентов.

С целью нахождения прямых причинно-следственных связей между базисными факторами, мы дополнительно попросили трех экспертов из органов государственной граждан-

ской службы и трех – из муниципальной службы установить и оценить эти связи.

В ходе такого опроса каждый эксперт, ориентируясь на некоторый временной интервал (например, месяц, квартал, год), указывает, предположительно, на сколько процентов изменится значение фактора-следствия при увеличении фактора-причины на 100 %. Затем указанное значение вносится в матрицу весов когнитивной модели. Далее в результате анализа статистической и экспертной социологической информации между базисными факторами устанавливаются прямые причинно-следственные связи, усредненные значения которых вносятся в матрицу весов взаимовлияния базисных факторов.

Далее результаты анализа полученной информации представляются в виде когнитивной карты (ориентированного графа), которая более наглядно демонстрирует причинно-следственные связи между факторами. Такую карту для государственных служащих можно увидеть на рис. 1. Для удобства восприятия мы не стали наносить на карту факторные веса.

На следующем этапе моделирования с целью оценивания устойчивости исследуемого процесса проводится анализ замкнутых путей (циклов) в когнитивной карте, и если выявляются положительные контуры, то делается вывод о неустойчивости процесса или подпроцесса, при выявлении отрицательных контуров мы говорим об устойчивости процесса или подпроцесса (например: f 6 – f 4 – f 8).

Далее, основываясь на приведенных выше разработках, проведем когнитивное моделирование процесса повышения эффективности дополнительного профессионального образования в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих на 24 периода [2].

В силу того, что, по результатам нашего социологического исследования, наиболее

управляемыми базисными факторами являются f 5 (соответствие программы профессионального обучения служебным функциональным обязанностям) и f 7 (наличие системы управления карьерой служащих организации), моделирование осуществляется, исходя из предположения об их положительной динамике: повышения степени соответствия программ профессионального обучения муниципальных служащих на 30 % и развития системы управления карьерой служащих на 10 %.

Исходя из анализа динамики изменения каждого базисного фактора в отдельности для государственных гражданских и муниципальных служащих, можно говорить о том, что именно благодаря такому соотношению обеспечивается устойчивость процесса повышения эффективности дополнительного профессионального образования в профессиональном развитии государственных и муниципальных служащих. Опишем эти изменения на примере фактора 1.

*Фактор f 1 – наличие вакантных должностей.* Как показано на рис. 2, первоначальный рост фактора для государственных служащих в первые периоды сменяется снижением значений данного фактора до середины горизонта моделирования, а затем наблюдается небольшой рост, который достигает устойчивого значения на уровне 2 % выше исходного значения, что говорит о вполне предсказуемом незначительном увеличении количества вакантных мест к концу горизонта моделирования.

В случае с муниципальными служащими (рис. 3), такого резкого роста и последующего сокращения вакантных должностей как у госслужащих здесь нет, однако незначительное сокращение все же присутствует; устойчивое значение устанавливается на уровне 99 % от исходного уровня.

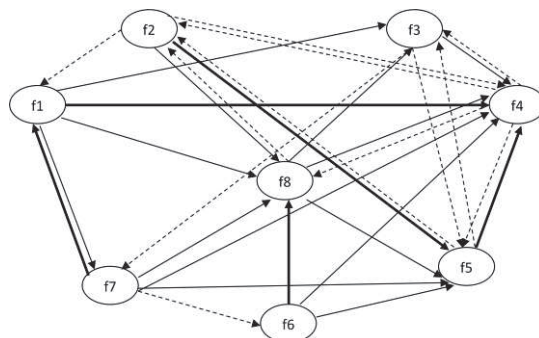


Рис. 1. Когнитивная модель для государственных гражданских служащих



**Рис. 2.** Динамика изменения фактора  $f_1$  для государственных гражданских служащих

Такая относительная стабильность динамики данного фактора говорит о правильности выбранной нами траектории моделирования. Ибо сложность управления данным фактором определяется тем, что, с одной стороны, служащие нуждаются в карьерном росте, а с другой, как мы уже говорили выше, нельзя обеспечить всех желающих (а их, по данным исследования, большинство) новыми, вышестоящими должностями. Однако ситуацию можно выровнять за счет грамотной кадровой политики, реализуемой через управление карьерой служащих, осуществляя не только вертикальные, но и горизонтальные кадровые перемещения после получения сотрудниками дополнительного профессионального образования.

В результате социологического исследования в сочетании с когнитивным моделированием мы пришли к выводу о том, что развитие системы управления карьерой и повышение соответствия программ профессионального обучения и функциональных обязанностей государственных гражданских и муниципальных служащих стимулирует стремление работника к развитию карьеры, как следствие — благотворно влияет на развитие деловых и личностных качеств служащих, и в итоге ведет к росту профессионального развития через прохождение программ профессионального обучения или самообразование.

Как нам удалось выяснить в ходе анализа элементов когнитивной модели, рост профессионального развития государственных гражданских



**Рис. 3.** Динамика изменения фактора  $f_1$  для муниципальных служащих

ских служащих происходит при незначительном уменьшении поддержки непосредственного руководителя, небольшом увеличении вакантных мест и снижении поддержки со стороны коллектива. Такие результаты говорят о том, что основными двигателями профессионального развития государственных служащих служат их внутренние мотивы при наличии профессионально-ориентированных программ, у которых достаточно высокая степень соответствия функциональным обязанностям специалистов.

В случае с муниципальными служащими, рост их профессионального развития происходит при увеличении поддержки непосредственного руководителя, неизменном количестве вакантных мест и снижении поддержки со стороны коллектива. Такие данные говорят о том, что основным двигателем профессионального развития муниципальных служащих является, так же, как и у госслужащих, их личная мотивация, а также поддержка со стороны непосредственного руководства.

Подводя черту под нашим исследованием, сделаем вывод о том, что, несмотря на высокую трудоемкость когнитивного моделирования, оно в сочетании с методом анкетирования дает исследователю возможность осуществить более глубокое и детальное изучение социальных процессов и явлений, результатом чего является создание проективного базиса для разработки и последующего принятия управленческих решений.

*Исследование проведено в апреле–мае 2010 г. в рамках проекта «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России», реализуемого под руководством доктора социологических наук, профессора В.А. Мальцева в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.».*

*Процесс когнитивного моделирования осуществлялся на основе компьютерной программы «Аналитик», разработанной в информационно-аналитической лаборатории Волго-Вятской академии государственной службы.*

---

**Cognitive Model for the Assessment of the Effectiveness of Additional Training of Public Civil and Municipal Employees**

I.A. Gaziyeva

*Volga-Vyatka Academy of State Service, Nizhny Novgorod*

*Key words and phrases:* civil service; continuing professional education; cognitive modeling.

*Abstract:* The paper examines the possibility of using cognitive modeling in conjunction with questionnaires on the example of studying the role of additional professional education of civil servants in the course of their professional development.

---

© И.А. Газиева, 2011