



## ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ

Марина ЕФРЕМОВА,

адъюнкт кафедры административного права и процесса  
Национальной академии внутренних дел

### Summary

In this article the scientific content of the factors determining the efficiency of the administrative and legal regulation of the professional development of employees. The author asked to classify these factors depending on: 1) focus on: a) the factors that determine the need for professional development of employees; b) factors affecting the career development; 2) the effects on: a) external (eg, regulatory quality – legal regulation of professional development of employees, labor market activity, constant professional competition, variable labor market conditions, the rapid development of new technologies, etc.); b) internal (such as professional support, internal organizational atmosphere, stimulate motivation, professional mobility, professional burnout, interpersonal and professional relationships, commitment, etc.).

**Key words:** employee, staff professional development, factors determining the efficiency of the administrative and legal regulation of professional development of staff.

### Аннотация

В данной научной статье раскрыто содержание факторов, определяющих эффективность административно-правового регулирования профессионального развития работников. Автор предлагает классифицировать данные факторы в зависимости от: 1) направленности на: а) факторы, которые определяют необходимость профессионального развития работников; б) факторы, влияющие на развитие карьеры; 2) влияния на: а) внешние (например, качество нормативно-правового регулирования профессионального развития работников, активность рынка труда, постоянная профессиональная конкуренция, переменная конъюнктура рынка труда, быстрое развитие новейших технологий и др.); б) внутренние (например, профессиональная поддержка, внутренняя организационная атмосфера, стимулирование мотивации, профессиональная мобильность, профессиональное выгорание, межличностные профессиональные связи, целеустремленность и т. п.).

**Ключевые слова:** работник, профессиональное развитие работников, факторы, определяющие эффективность административно-правового регулирования профессионального развития работников.

**Постановка проблемы.** Рассматривая факторы эффективности административно-правового регулирования профессионального развития работников, по нашему мнению, следует исходить из того, что профессиональное развитие работников – это систематическое закрепление, совершенствование и расширение круга полученных в процессе профессионального обучения знаний, умений и навыков работником, необходимых для соответствия и качественного выполнения профессиональных обязанностей на занимаемой должности.

Вместе с тем, следует отделять профессиональное развитие работников и профессиональное обучение работников. Считаем, что различие правовых категорий «профессиональное развитие работников» и «профессиональное обучение работников» заключается в следующем: во-первых, достижение профессионального развития работников происходит путем осуществления профессионального обучения последних; во-вторых, профессио-

нальное развитие – понятие более широкое, так как включает в себя кроме профессионального обучения также еще и аттестацию работников; в-третьих, осуществив профессиональное обучение, работник достигает определенного уровня развития; в-четвертых, профессиональное развитие – целенаправленный многоэтапный процесс, профессиональное обучение – этап, который проходит работник с целью своего профессионального развития; в-пятых, заинтересованным субъектом профессионального развития является сам работник, в то время как для профессионального обучения субъект – работодатель и работник; в-шестых, целью профессионального развития работников является «поднятие» по карьерным ступенькам, целью профессионального обучения является повышение производительности труда, возможность максимально качественно выполнять функциональные обязанности, осваивать новые виды профессиональной деятельности.

Таким образом, **целью нашей научной статьи** является раскрытие

содержания факторов профессионального развития работников.

Выделение факторов эффективности административно-правового регулирования общественных отношений приобретает особенную актуальность, так как непосредственно затрагивает интересы всех граждан Украины, их ожидания и надежды на появление положительных результатов осуществляемых в стране реформ в экономике, социально-культурной сфере, политической и правовой системах. Не является исключением и эффективность административно-правового регулирования в сфере профессионального развития работников.

**Изложение основного материала.** Дефиниция «эффект» выступает смыслообразующим элементом исследуемой категории. Под эффектом понимают выполнение, действие [1, с. 262]. Понимание термина «эффективность» связано с действиями, которые приводят к нужным последствиям, то есть можем утверждать, что синонимом понятия «эффективный» является понятие «действен-



ный». Так, эффективность – это результативность, результат, следствие определенных причин, сил, действий [2, с. 25].

В юридической литературе эффективность административно-правового регулирования рассматривается с различных позиций. Так, по определению В. Афанасьева, эффективность – один из принципов научного управления, суть которого заключается в том, чтобы обеспечить решение поставленных задач в максимально короткий срок, при наименьших затратах трудовых, материальных и финансовых ресурсов [3, с. 43]. Как отмечает В.В. Цветков, эффективность – это сложное явление, которое определяется соотношением человеческих, организационных, временных, научно-технических, материальных ресурсов и полученных результатов [4, с. 130]. Поэтому только оптимальное использование этих ресурсов может обеспечить высокую эффективность регуляции.

По мнению, В.П. Тугаринова термин «эффективность» означает свойство кого-то или чего-то действовать таким образом, чтобы достигались запланированные последствия. Кроме того, под эффективностью понимают степень реализации социальной ценности правовых стимулов и правовых ограничений, то есть, разницу между тем, как они удовлетворяют интересы людей, и как они упорядочивают общественные отношения. Здесь социальная ценность, а точнее, ее использование и эффективность соотносятся как процесс и результат. Эффективность – это своего рода «производительность труда» социальной ценности правовых стимулов и правовых ограничений, коэффициент их полезного действия [5, с. 268].

Таким образом, эффективность административно-правового регулирования профессионального развития работников в широком смысле следует рассматривать как результат целенаправленной, сознательной, систематизированной деятельности органов публичной администрации, направленная на обеспечение организации процесса предоставления системы знаний, закрепление умений и навыков работником в процессе

обучения, необходимых для его ответственности и качественного выполнения профессиональных обязанностей на занимаемой должности.

В узком смысле эффективность административно-правового регулирования профессионального развития работников – это конечный результат закрепления и качественного использования системы знаний работниками, что проявляется в реализации ими умений и навыков, которые были направлены со стороны субъектов публичной администрации.

Определение эффективности административно-правового регулирования профессионального развития работников следует начинать исследовать с выделения и анализа факторов, которые ее определяют. Как правило, основу административно-правового регулирования составляет законодательство государства, нормы которого воплощаются в конкретных жизненных ситуациях. Эффективность административно-правового регулирования и законодательства, в частности, определяется сложным комплексом факторов, характеризующих социально-экономическую, политическую, правовую, моральную ситуацию в стране. К основным правовым составляющим эффективности законодательства относятся: правовое качество самого законодательства, эффективность правоприменительной деятельности, уровень правосознания правоприменителей и населения в целом.

Оценивая эффективность закона или другого нормативно-правового акта, важно иметь в виду, что его преимущества и недостатки определяются совокупностью содержащихся в нем правовых норм. При этом малоэффективный в целом нормативный акт может иметь отдельные достаточно эффективные правовые предписания.

Стоит вспомнить, что причины появления пробелов в законодательстве имеют объективный и субъективный характер. Они объективны, если на момент принятия соответствующих нормативных актов не было тех отношений, которые впоследствии заявили о себе в качестве требующих правового регулирова-

ния, то есть эти отношения позже вошли в сферу правового регулирования.

Субъективный характер причин появления пробелов проявляется тогда, когда законодатель по каким-либо причинам что-то проглядел, упустил, неточно выразился, создал радикальное противоречие между нормами и т. д. Субъективную окраску приобретают и те пробелы, когда необходимость регулирования отношений всем и давно известна, но остальные остаются неурегулированными. Это происходит потому, что: во-первых, чувствуется влияние экономических обстоятельств. Принятие закона связано с определенными затратами на его претворение в жизнь. Начинается сопоставление ценностей, и дорогие законы могут быть отклонены. Во-вторых, слишком часто срабатывают политические факторы. Невозможность достичь консенсуса в законодательном органе надолго отдалает регулирования соответствующих отношений.

Повышение эффективности (результативности) социальной ценности требует наличия определенных факторов. Основные условия эффективности обусловлены самой социальной ценностью, которая, реализуясь, «создает» эффективность. Экономические, политические и социальные условия вызывают влияние на следствие (эффективность) не напрямую, а опосредованно, через причину (социальную ценность). Не будучи социально ценными и важными, правовые стимулы и правовые ограничения не будут и эффективными.

Таким образом, рассмотрим содержание факторов, влияющих на эффективность административно-правового регулирования профессионального развития работников.

1. Профессиональная мобильность. Для количественной оценки процессов мобильности обычно используют показатели скорости (интенсивности) социальной мобильности. Соответственно, можно говорить об интенсивности профессиональной мобильности. Интенсивность профессиональной мобильности – это вертикальная социальная дистанция или количество социально-профессиональных слоев, проходимых ин-



дивидом в его восходящем или нисходящем движении за определенный период времени. Например, одному индивиду в течение трех лет после окончания высшего учебного заведения и начала работы преподавателем вуза удается занять должность доцента кафедры, а его коллеге, который окончил институт вместе с ним, – должность старшего преподавателя. Очевидно, что скорость профессиональной мобильности у первого индивида выше, чем у второго, так как за указанный промежуток времени он преодолел больше статусно-профессиональных уровней. С другой стороны, если какой-либо индивид в результате сложившихся обстоятельств или личной слабости теряет свое высокое должностное положение, то можно констатировать, что у него высокая интенсивность профессиональной мобильности, но направленная вниз по статусной иерархии.

Таким образом, профессиональная мобильность является одним из главных факторов профессионального развития работников, которая определяет и закладывает основы целей и задач, которые ставит перед собой работник, желающий или не желающий достичь их в процессе своей трудовой деятельности.

2. Профессионализм. В современном обществе открытого типа одним из наиболее значимых факторов интенсификации процессов вертикальной социальной мобильности выступает профессионализм. Профессиональная активность, способность к творчеству, профессионализм в целом как совокупность социальных, профессиональных и моральных характеристик личности являются одними из важнейших движущих сил профессионального и социального роста. При этом профессионализм личности работника предполагает ее социальную и профессиональную активность, способность к постоянно совершенствованию, что является важным психологическим и социальным гарантом стабильности ее высокого социально-профессионального статуса. Профессиональное самодтверждение во многом определяет возможность целостной личностной реализации, что также является од-

ним из факторов социальной стабильности в целом.

3. Профессиональная компетентность. Одной из особенностей управления персоналом является возрастающая роль личности работника, а именно его уровня профессиональной компетентности. Одним из факторов, влияющих на уровень мотивации, является процесс развития профессиональной компетентности работников. Профессиональная компетентность работников – это совокупность профессиональных знаний, умений, навыков приобретенных в процессе трудовой деятельности персонала, способствующие выполнению функциональных обязанностей, высокой производительности. Процесс ее развития и совершенствования понимается как целенаправленная деятельность сотрудника по овладению определенной компетенцией в соответствии с современными условиям труда, определенными профессиональными требованиями.

Профессиональная компетентность работников объединяет все уровни мотивации в единую систему, способную обеспечить привлечение и удержание талантливых работников, а также рациональное использование их личностного и группового потенциала.

4. Профессиональная мотивация. В связи с тенденцией морального износа профессиональной компетентности за счет появления новой продукции или современных технологий, которые вытесняют и сокращают старые рабочие места, вопрос мотивационного аспекта является актуальным. Это способствует необратимому обесцениванию определенных блоков трудовых знаний и навыков. Для того чтобы избежать возникновения данного негативного процесса, который влияет на моральное истощение профессиональной компетентности, необходимо регулярно инвестировать подготовку, переподготовку и квалификацию персонала в течение всей их трудовой жизни, так как более высокий и длительный эффект приносят более качественные и длительные инвестиции.

5. Профессиональное выгорание включает в себя три основные составляющие: эмоциональное ис-

тощение, чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой, нежелание отдаваться работе так, как это было прежде; деперсонализация, циничное отношение к труду и объектам своего труда, развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам (так, в социальной сфере деперсонализация предполагает негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, получения консультации, получения образования и других социальных услуг); редукция профессиональных достижений, возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Профессиональное выгорание опасно тем, что оно представляет собой не эпизод, а конечный результат процесса «сгорания дотла». Жертвы выгорания могут испытывать неуверенность в себе и неудовлетворенность личной жизнью. Если личная жизнь не дает достаточных оснований для самоуважения и доказательств значимости, то «выгорающие» люди еще с большим усердием пытаются найти подтверждение смысла своей жизни и самоактуализироваться в работе. Ежедневная работа с постоянной перегрузкой и психологической зависимостью от нее ведет к накоплению последствий стрессов и истощению запаса жизненной энергии человека.

Рассмотрим стадии профессионального выгорания работника согласно модели М. Буриша. Согласно этой теории развитие синдрома профессионального выгорания проходит ряд стадий: 1) предупредительная стадия: а) чрезмерное участие: чрезмерная активность, отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение из сознания переживаний неудач и разочарований, ограничение социальных контактов; б) истощение: чувство усталости, бессонница, угроза несчастных случаев; 2) снижение уровня собственного участия: а) по отношению к сотрудникам, клиентам: потеря положительного восприятия коллег, переход от помощи к надзору и контролю; приписывание вины за собственные неудачи другим людям; доминирование стереотипов



в поведении по отношению к сотрудникам; б) по отношению к остальным окружающим: отсутствие эмпатии; равнодушие; циничные оценки; в) по отношению к профессиональной деятельности: нежелание выполнять свои обязанности; искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени; акцент на материальном аспекте при неудовлетворенности работой; г) рост требований: потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях, чувство переживания того, что другие люди используют тебя; зависть; 3) эмоциональные реакции: а) депрессия; б) агрессия; 4) стадия деструктивного поведения: а) сфера интеллекта: снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнять сложные задачи; ригидность мышления, отсутствие воображения; б) мотивационная сфера: отсутствие собственной инициативы, снижение эффективности деятельности, выполнение задач строго по инструкции; в) эмоционально-социальная сфера: безразличие; избегание неформальных контактов; избегание тем, связанных с работой; самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука; 5) психосоматические реакции и снижение иммунитета: неспособность к релаксации в свободное время, бессонница, сексуальные расстройства, повышение давления, головные боли, зависимость от никотина, кофеина, алкоголя; б) разочарование и отрицательная жизненная установка: чувство беспомощности и бессмысленности жизни; экзистенциальное отчаяние.

6. Самореализация в профессии, то есть достижение смысла профессиональной деятельности. Высокие показатели указывают на наличие устоявшихся взглядов и жизненных целей.

7. Психофизиологический потенциал, способность к восстановлению психофизиологического потенциала, что отражает уровень резервных возможностей, способность к восстановлению своего потенциала (связанного с оценкой здоровья).

8. Целеустремленность отражает наличие активной жизненной позиции у человека, проявляющаяся в

стремлении к профессиональному росту, совершенствованию профессиональных знаний и навыков.

9. Самоконтроль поведения характеризует способность человека к организованности, способности высокого самоконтроля поведения.

10. Межличностное взаимодействие проявляет коммуникативные способности работника-профессионала: умение устанавливать контакты с разновозрастными коллегами, умение сотрудничать, делиться своим опытом и знаниями с коллегами, склонность к конфликтам.

**Выводы.** Итак, обобщая факторы эффективности административно-правового регулирования профессионального развития работников можно сделать вывод, что последние делятся в зависимости от:

1) направленности на:

а) факторы, которые определяют необходимость профессионального развития работников; б) факторы, влияющие на развитие карьеры;

2) влияния на: а) внешние факторы (например, качество нормативно-правового регулирования профессионального развития работников, активность рынка труда, постоянная профессиональная конкуренция, переменная конъюнктура рынка труда, быстрое развитие новейших технологий и др.); б) внутренние факторы (например, профессиональная поддержка, внутренняя организационная атмосфера, стимулирование мотивации, профессиональная мобильность, профессиональное выгорание, межличностные профессиональные связи, целеустремленность и т. п.).

#### Список использованной литературы:

1. Эффективность и качество управленческой деятельности: государственно-правовой аспект. – К. : Наукова думка, 1980. – 350 с.

2. Эффективность и качество управленческой деятельности: государственно-правовой аспект. – К. : Наукова думка, 1980. – 350 с.

3. Цветков В.В. Підвищення ефективності державного управління – важлива мета його реформування / В.В. Цветков // Реформування держав-

ного управління в Україні: проблеми і перспективи. – К., 1998. – С. 128–153.

4. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. (Опыт системного исследования). Изд.2-е, доп. – М. : Политиздат, 1973. – 390 с.

5. Тугаринов В.П. Избранные философские труды / В.П. Тугаринов – Л. : Изд-во ЛГУ, 1988. – 343 с.

6. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави / П.М. Рабінович – К. : Наукова думка. – 1994. – 236 с.