Царев О. А.
E-mail: o_tsarev93@mail.ru
Веремейчук Г. С. – канд. техн. наук, доцент
E-mail: ver-gena@yandex.ru

Разработка стратегий по улучшению деятельности Отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России с применением метода SWOT-анализа

Актуальность данной **темы** обусловлена следующими положениями.

Во-первых, глава МЧС России А. Куренков считает своей важнейшей задачей сохранение кадрового потенциала Министерства, что также в полной мере свидетельствует об актуальности тематики исследования [1].

Во-вторых, Концепция кадровой политики МЧС России, как известно, была утверждена только до 2020 года и далее не продлялась, что и практически, и методологически является проблемой для структурных подразделений МЧС России [2].

Объект исследования – кадровое обеспечение территориальных органов МЧС России.

Предмет исследования – деятельность отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России.

Цель исследования – разработать стратегии по улучшению деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России Департамента кадровой политики МЧС России.

Метод исследования: SWOT-анализ.

Авторский анализ. Для работы по применению метода SWOT-анализа деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России была собрана экспертная группа из 6-ти человек (n=6), в которую вошли 3 сотрудника Отдела, 2 сотрудника отдела кадров ГУ МЧС России по Московской области и 1 сотрудник отдела кадров ГУ МЧС России по г. Москве. Экспертная группа работала в дистанционном формате с применением Zoom в апреле 2023 года.

Представим результаты работы экспертной группы по составлению первой матрицы SWOT-анализа деятельности Отдела (см. таблицу 1).

Таблица 1

Первая матрица SWOT-анализа деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России

Сильные стороны деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов	Слабые стороны деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов
1. В отделе работают квалифицированные сотрудники, которые отвечают предъявляемым требованиям для выполнения должностных обязанностей. 2. В отделе проводится обновление материально-технической базы, что способствует постепенному улучшению условий труда в сфере его технического обеспечения. 3. В отделе установились дружеские	1. Недостаточно результативное взаимодействие с территориальными органами МЧС России. 2. Высокий уровень загруженности сотрудников отдела, из-за чего они вынуждены оставаться после завершения рабочего времени для дальнейшего выполнения и завершения поставленных задач. 3. Недостаточное внедрение цифровых технологий в деятельность территориальных органов МЧС России. 4. Недостаточное кадровое обеспечение

отношения в коллективе, что помогает результативно выполнять поручения. 4. Стиль управления руководителя демократичный, также он доступен для сотрудников и благодаря этому в отделе установлен благоприятный психологический настрой членов коллектива на выполнение поставленных задач. 5. Все задачи и поручения сотрудниками выполняются в установленный срок. 6. В отделе применяются некоторые цифровые технологии, которые позволяют оперативнее оформлять документы.	отдельных территориальных органов МЧС России. 5. Недостаточное нормативное регламентирование кадровой работы, в особенности подбора кадров в территориальные органы МЧС России. 6. Вопросы формирования кадрового резерва носят рекомендательный характер для территориальных органов МЧС России и потому недостаточно полно выполняются в субъектах РФ. 7. Недостаточно результативная работа по подбору кадров для территориальных органов МЧС России. 8. В территориальных органах МЧС России не внедрена и не реализуется система ротации кадров. 9. В процессе подбора кадров в территориальные органы МЧС России не проводится оценка уровня их подготовленности (за исключением военнослужащих). 10. Недостаточный уровень контроля за кадровой деятельностью территориальных органов МЧС России. 11. Недостаточно результативная система мотивации сотрудников Отдела. 12. Отсутствие системы показателей для оценки результативности деятельности Отдела.
Возможности деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов	**Угрозы деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов**
1. Повышение кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России. 2. Повышение результативности деятельности Отдела. 3. Повышение результативности деятельности территориальных органов МЧС России. 4. Цифровизация кадровой деятельности в подразделениях МЧС России, что позволить снизить нагрузку на сотрудников и повысить качество взаимодействия. 5. Развитие системы взаимодействия между территориальными органами МЧС России и Отделом. 6. Повышение качества содержательной части отчетных документов о кадровой работе, деятельности Отдела. 7. Развитие системы планирования и прогнозирования кадровой работы в территориальных органах МЧС России.	1. Снижение контроля за кадровой обеспеченностью территориальных органов МЧС России. 2. Сокращение числа сотрудников Отдела. 3. Увеличение уровня текучести кадров в территориальных органах МЧС России. 4. Сокращение числа желающих работать в территориальных органах МЧС России. 5. Нарушения в работе электронных систем учета и кадровой работы в территориальных органах МЧС России и отделе. Что может повлечь за собой потерю данных и дополнительную нагрузку на сотрудников отдела.

Содержание таблицы 1 дает наглядное представление о том, что экспертной группой определено достаточно большое количество слабых сторон. Данное обстоятельство свидетельствует о недостаточной результативности деятельности Отдела. Также стоит отметить, что определено достаточное количество сильных сторон и возможностей: это свидетельствует о том, что Отдел имеет потенциал к развитию и совершенствованию своей деятельности, которые нужно улучшать. Для чего далее экспертной группой были разработаны стратегии для повышения результативности деятельности Отдела.

Переходим к рассмотрению работы экспертной группы по составлению второй матрицы SWOT-анализа деятельности Отдела (см. таблицу 2).

Таблица 2

Вторая матрица SWOT-анализа деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России

Пара сопоставления	Стратегии (меры)
Сильные стороны – слабые стороны	5-11 Провести независимую экспертизу нормативных документов, которые созданы для организации кадровой работы в территориальных органах МЧС России (поддержали 5 экспертов). 2-9 Создать приказ МЧС России о формировании и развитии кадрового резерва территориальных органов, которые будет обязывать и формализовать данную процедуру (поддержали 6 экспертов). 6-12 Внедрить цифровые технологии при принятии сотрудников и работников на работу в территориальные органы МЧС России (например, создать бот для формирования профиля кандидатов на работу с функцией фильтрации, а также электронные тесты для оценки знаний и навыков при приеме на работу) (поддержали 5 экспертов). 4-8 Разработать проект по повышению кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России. В рамках которого провести расчеты необходимого кадрового обеспечения, замены сотрудников ввиду достижения предельного возраста, развития молодых специалистов и т.п. (поддержали 6 экспертов).
Сильные стороны – возможности	6-5 Внедрить в систему «1С: зарплата и кадры» систему «Картодокументооборота», которая позволит отслеживать движение различных документов, автоматически направлять их различным сотрудникам, заранее напоминать о подготовке документов, минимизировать время и рутинные процессы (поддержали 6 экспертов). 5-7 Внедрить вариант расширенной программы «1С: зарплата и кадры+», которая позволит вести базу вакансий, а также автоматически выдавать подборки из баз данных основных российских кадровых ресурсов (например, Head Hunter) (поддержали 5 экспертов). 3-1 Заключить договоры с ВУЗами МЧС России для привлечения и кадрового комплектования территориальных органов МЧС России (поддержали 6 экспертов).
Сильные стороны – угрозы	6-4 Создать проект кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России, которые обеспечены нижнее чем на 89 % от установленного штата (поддержали 5 экспертов). 1-5 Ввести показатели оценки результативности деятельности отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России (поддержали 5 экспертов). 2-1 Ввести дополнительные стимулирующие мероприятия для повышения результативности деятельности сотрудников Отдела (например, предоставление билетов на различные культурные мероприятия, путевок в санатории, обучающих курсов для сотрудников и их детей, т.д.) (поддержали 6 экспертов).
Слабые стороны – возможности	12-7 Развивать систему контроля и отчетности о деятельности отдела путем составления различных графиков, таблиц, представление данных о коэффициентах кадрового обеспечения, данных о сотрудников с каких должностей были уволены сотрудники и т.д. (поддержали 6 экспертов). 10-5 Перевод в электронную форму заполнения табеля посещаемости личного состава по системе Интранет (поддержали 4 эксперта). 2-4 Создание примеров всех кадровых документов и предоставление к ней доступа всем кадровым структурах территориальных органов МЧС России (поддержали 6 экспертов). 9-3 Связать в одну сетевую систему по учету кадров и кадровой аналитики

	территориальные органы МЧС России и отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России. В рамках которой сотрудники отдела смогут со своих рабочих компьютеров удаленно подключаться к системам кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России и получать необходимую информацию (поддержали 6 экспертов).
Слабые стороны – угрозы	1-5 Ввести в Отделе систему оплаты переработок, для чего разработать систему оценки труда сотрудников (поддержали 5 экспертов). 5-2 Создать на уровне ДКП приказ о необходимости проведения расширенной оценки уровня подготовленности кандидатов на вакансии в территориальных органах МЧС России. Результаты тестирований по каждому поступающему на работу передавать в Отдел с пометкой о принятых (поддержали 6 экспертов). 8-3 Создать единый тест для оценки уровня подготовленности поступающих на работу в территориальные органы МЧС России, в том числе с применением методики ситуационного анализа (поддержали 5 экспертов).
Возможности – угрозы	1-5 На уровне ДКП создать проект по предотвращению текучести кадров и сохранению наиболее результативных сотрудников/работников. Реализовывать данный проект во всех территориальных органах МЧС России (поддержали 6 экспертов). 4-2 Провести опрос кадровых подразделений территориальных органов МЧС России о качестве и проблемах организационно-методического обеспечения по вопросам кадровой работы. По итогам получения обратной связи внести соответствующие изменения в документы. При необходимости разработать новые положения, иные документы (поддержали 6 экспертов). 3-4 Пилотно внедрить систему ротации кадров в 10 % территориальных органов МЧС России в течение 3 лет. По итогам принять решение о реализации системы ротации во всех территориальных органах МЧС России (поддержали 6 экспертов).

При изучении содержания таблицы 2 можно увидеть, что экспертной группой были разработаны 20 стратегий для улучшения деятельности Отдела по различным направлениям. Кроме того, часть стратегий направлены на развитие работы кадровых подразделений территориальных органов МЧС России, которые, скорее всего, положительно отразятся на работе Отдела. Отдельно стоит отметить, что почти все стратегии поддержаны всеми экспертами, что свидетельствует о высоком уровне их актуальности и практической применимости.

Выводы по исследованию. Авторами по итогам составления первой матрицы SWOT-анализа было определено наличие большого количества слабых сторон, которые по количеству превосходили другие факторы, что негативно, по мнению экспертов, характеризует работу Отдела. Во второй матрице SWOT-анализа экспертами были разработаны 20 стратегий по улучшению его работы и функционированию кадровых структурных подразделений территориальных органов МЧС России, что положительно отразится и на деятельности Отдела.

Скорее всего, результаты исследования можно использовать в вузах при изучении целого ряда учебных дисциплин. Перечислим далее лишь некоторые из них: «Философия власти и управления», «Социология власти и управления», «Ситуационный анализ регулирования экономических процессов в ГМУ», «Анализ данных», «Управленческий анализ», «Социально-экономическое развитие территорий», и многих других.

Список литературы:

1. Куренков назвал сохранение кадрового потенциала МЧС главной задачей [Электр. ресурс] // РИА новости. URL: https://ria.ru/20220524/mchs-1790387814.html?ysclid=ldh8426q1t254855483 (дата обращения: 09.01.2023).

2. О реализации решения коллегии МЧС России от 16 июня 2010 г. N 4/II «Об утверждении концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года» [Электр. ресурс] // МЧС России. URL: https://mchs.gov.ru/dokumenty/650 (дата обращения: 09.01.2023).