Колокоцкий А. А.
kolokotzky@yandex.ru

Анализ управления профессиональным развитием спасателей в ФГКУ ЦСООР «Лидер»

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что развитие сотрудников, включая улучшение их профессиональной подготовки, представляет собой ключевой фактор, способствующий повышению качество управления в МЧС России, а также улучшению показателей оперативной деятельности. Важно проводить такую работу, учитывая особенности функционирования отдельных отделов и служб, а также учитывая региональные и местные особенности. Так, работа спасателей характеризуется высокой динамикой, постоянным воздействием экстремальных условий, разнообразием задач и значительной физической и психологической нагрузкой. Указанное позволяет сделать вывод о наличии специфических особенностей в профессиональном развитии спасателей, а, следовательно, и в управлении этим процессом.

Объект исследования – управление профессиональным развитием спасателей ФГКУ ЦСООР «Лидер» [11].

Предмет исследования – профессиональное развитие спасателей ФГКУ ЦСООР «Лидер».

Цель исследования – выявление проблем профессионального развития спасателей ФГКУ ЦСООР «Лидер» и определение возможностей совершенствования управления этим процессом.

Исследуемая проблема – противоречие между реализуемым в ФГКУ ЦСООР «Лидер» процессом управления профессиональным развитием спасателей и существующими проблемами адаптации, подготовки и мотивации спасателей Центра.

Методы исследования: традиционный анализ документов, социологический опрос (анкетирование).

Исследуемый орган власти: ФГКУ ЦСООР «Лидер».

Авторский анализ. Рабочие условия сотрудников ФГКУ ЦСООР «Лидер» могут быть охарактеризованы как экстремальные, с высоким уровнем риска для здоровья. Чтобы качественно выполнять свои обязанности, сотрудник Центра должен обладать определенными профессиональными качествами, среди которых можно выделить: 1) физическую выносливость и готовность к физическим нагрузкам; 2) способность анализировать ситуацию и принимать решения быстро; 3) умение организовать работу в аварийных условиях; 4) предвидение изменений и результатов действий; 5) высокую психологическую устойчивость [9, с. 98-99]. Для того, чтобы сформировать указанные компетенции, необходимо проводить соответствующие мероприятия, организация которых на должном уровне требует качественного управления профессиональным развитием.

Особое внимание заслуживает тот факт, что успешное выполнение улучшения профессионального развития спасателей в настоящее время определяется уровнем их личностной зрелости, т.е. ее гуманитаризации. Этот подход акцентирует внимание не только на технических и технологических аспектах, но и на результативности функционирования человека в процессе его деятельности. Одним из ключевых аспектов здесь является стремление к повышению подготовленности спасателей путем максимального использования всех их способностей, включая физические. Следовательно, гуманитаризация

профессионального развития спасателей на сегодняшнем этапе направлена на максимальное раскрытие потенциала личности работника.

При этом одной из основных проблем является адаптация сотрудников при вступлении в должность, поскольку нередко отмечаются временные несоответствия приобретенных в процессе обучения компетенций реальным должностным обязанностям [10, с. 79]. Отсутствие ясного понимания своей профессиональной роли и целей в профессиональном росте среди сотрудников, совмещенное с желанием выполнять увлекательную работу и стремлением к карьерному росту, может усугубить данный проблемный аспект. В связи с этим важно осуществлять мониторинг в первый год службы спасателей посредством анкетирования для выявления пробелов как в теоретических знаниях, практических навыках молодых специалистов, так и в образовательной программе. При этом, в процессе мониторинга должен учитываться вопрос целесообразности компетенций.

Для достижения цели исследования проведем традиционный анализ документов, регулирующих профессиональное развитие спасателей, на содержание таких составляющих данного процесса как обучение, аттестация, повышение квалификации, проведение учебно-тренировочных занятий, готовность к действиям по предназначению, квалификационные требования (табл. 1).

Таблица 1

Традиционный анализ документов, регулирующих профессиональное развитие спасателей

Показатели	Обучение	Аттестация	Повышение квалификации	Проведение учебно-тренировочных занятий	Готовность к действиям по предназначению	Квалификационные требования
Федеральный закон № 151-ФЗ [1]	+	+	–	–	+	–
Постановление Правительства РФ от 22.12.2011 г. № 1091 [2]	+	+	–	–	+	–
Приказ Минтруда России от 03.12.2013 г. №707н [3]	–	–	–	–	–	+
Приказ Минтруда России от 04.06.2018 г. № 362н [4]	–	–	–	–	–	–
Приказ МЧС России от 06.05.2019 г. № 252 [5]	–	+	–	–	–	–
Организационно-методические указания по подготовке органов управления, сил гражданской обороны и единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС (принимаются ежегодно) [7; 8]	+	+	+	+	+	–

Представленные в таблице 1 результаты традиционного анализа документов, позволяют сделать вывод о том, что наиболее регламентирован порядок аттестации спасателей, а наименее – повышения квалификации и проведения учебно-тренировочных занятий, а также квалификационные требования. Программы повышения квалификации и порядок проведения учебно-тренировочных занятий спасателей разрабатываются и действуют внутри конкретной организации, осуществляющей их реализацию.

Программы повышения квалификации спасателя разрабатываются с учетом квалификационных стандартов, закрепленных в Едином квалификационном справочнике, но

и профессиональных стандартов. Однако утвержденный в 2023 г. профессиональный стандарт «Спасатель» [5] вступит в силу 1 сентября 2024 г. сроком на 6 лет. В нем определены задачи и функции, которые спасатель должен выполнять, а также требования к образованию, профессиональной подготовке и опыту работы, необходимые для выполнения каждой конкретной функциональной обязанности.

Руководство учреждения, разрабатывая кадровую политику и инструкции по должностям, осуществляя непосредственное управление персоналом, организуя обучение и аттестацию сотрудников, ориентируются на требования профессиональных стандартов. Также эти требования учитываются при создании профессиональных образовательных программ в образовательных учреждениях профессионального образования.

Следовательно, когда новый стандарт вступит в силу, руководству ФГКУ ЦСООР «Лидер» необходимо будет пересмотреть программы обучения и порядок профессиональной аттестации спасателей в целях приведения, чтобы обеспечить полное соответствие новым законодательно установленным требованиям. Решением здесь могла бы стать национальная система оценки качества подготовки спасателей, которая соответствовала бы существующим и новым методам обучения и позволяла оценивать полученные ими навыки и знания по образовательным программам.

В целях данного исследования лично автором составлена анкета для опроса спасателей ФГКУ ЦСООР «Лидер», чтобы определить уровень удовлетворенности организацией управления своим профессиональным развитием. Исследуемая совокупность (выборка) в данном исследовании представлена начальниками управлений и отделов Центра, офицерами и прапорщиками (n = 221) в возрасте от 22 до 49 лет.

Анкетирование проведено в январе 2024 г. очно путем опроса по разработанной автором анкете, которая находится на жестком диске автора и раздавалась участникам опроса в распечатанном виде. В полном объеме приведена в магистерской диссертации автора данного исследования. Анкета содержит открытые вопросы, т.е. без вариантов ответов.

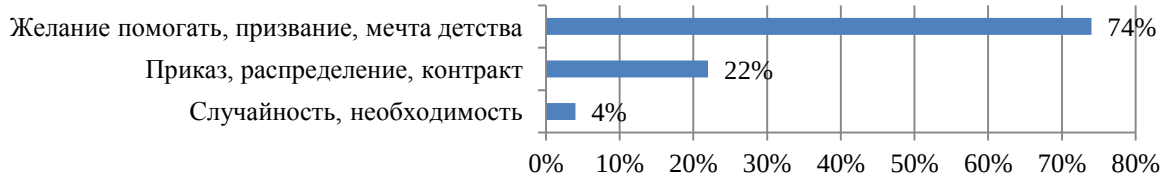


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос о причинах службы в ФГКУ ЦСООР «Лидер»

Исходя из полученных ответов на первый вопрос о причинах службы в ФГКУ ЦСООР «Лидер» (см. рис. 1), можно говорить о том, что выбор профессии спасателя в основном не случаен и осуществляется с полным пониманием особенностей такой работы.

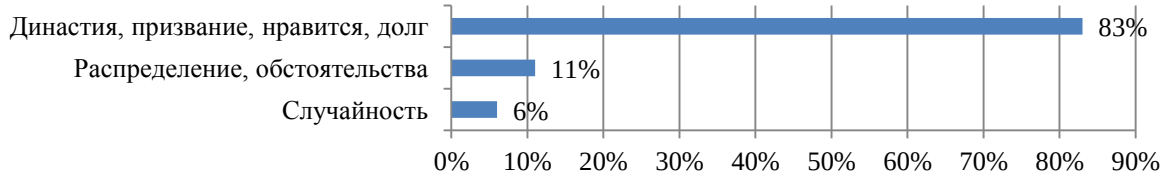


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос о критериях выбора профессии

Сделанный ранее вывод подтверждают и ответы на вопрос о критериях выбора профессии спасателя (см. рис. 2).

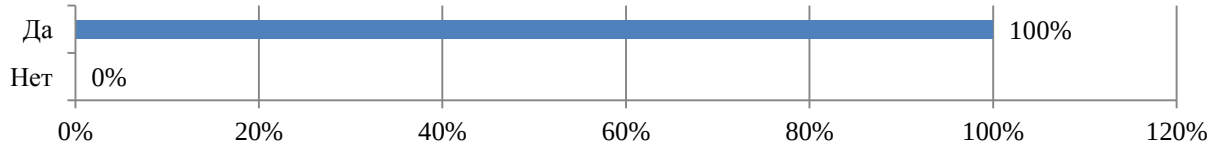


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос об увлеченности своей работой

Все респонденты, даже та малая доле тех, кто ранее отметил случайность работы в Центре, отмечают полную увлеченность осуществляемой деятельностью (см. рис. 1).

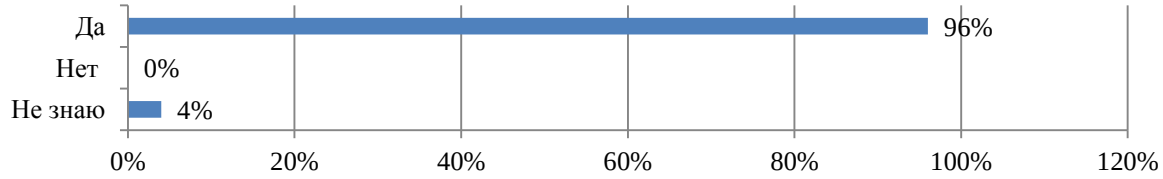


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Ценят ли Вас коллеги и руководство?»

Большинство опрошенных чувствуют свою ценность в коллективе, однако есть и те, хотя их и немного (4 %), кто не смог однозначно ответить на поставленный вопрос (см. рис. 4). Полученные данные говорят о доброжелательности и сплоченности коллектива Центра.

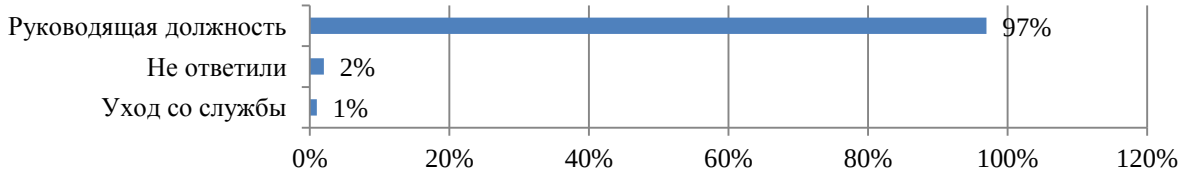


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Кем Вы себя видите через 5-10 лет, и хотели бы Вы остаться служить в Центре?»

В перспективе подавляющее большинство респондентов (97 %) планируют занять руководящую должность (см. рис. 5). Следовательно, очевидна потребность в постоянном профессиональном развитии. Такие амбициозные планы подчиненных провоцируют руководителей со стажем не стоять на месте.

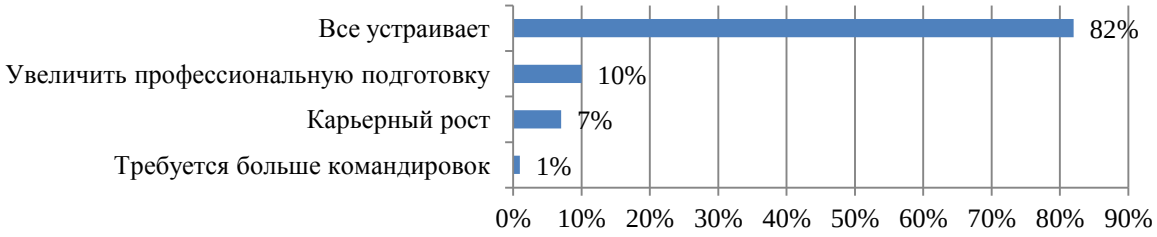


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос «Чтобы бы вы хотели изменить в Вашей работе?»

Однако, при ответе на вопрос о желании изменений в работе, снова большая часть (82 %) отметили полную удовлетворенность существующими порядками и происходящими процессами. Лишь небольшая доля респондентов (18 %) хотят изменений (см. рис. 6). Это говорит о некотором несоответствии между желанием достижения руководящих должностей, предполагающего профессиональное развитие, и отсутствием желания каких-либо на практике способствующих этому продвижению изменений. Следовательно, можно говорить о необходимости повышения мотивации сотрудников Центра к активному профессиональному развитию.

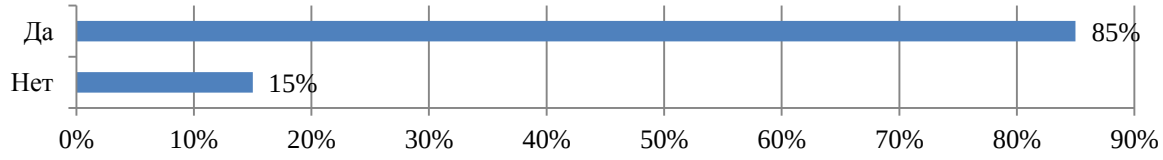


Рис. 7. Распределение ответов на вопрос о важности специальной физической подготовке в профессиональной подготовке спасателей

По мнению опрошенных спасателей ФГКУ ЦСООР «Лидер», физическая подготовка – это важная составляющая их профессиональной подготовки, однако небольшая доля (15 %) с этим не согласны (см. рис. 7). Возможно это те, у кого возникают сложности при сдаче нормативов. Это видится важным и требующим внимания при управлении профессиональным развитием.

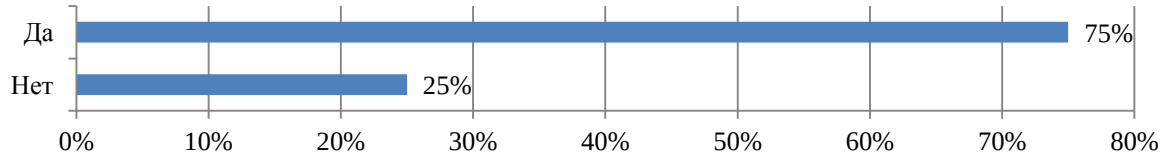


Рис. 8. Распределение ответов на вопрос «Стимулирует ли руководство ФГКУ ЦСООР «Лидер» за высокие достижения в физической подготовке?»

Ответы, представленные на рисунке 8, показывают, что в ФГКУ ЦСООР «Лидер» есть система стимуляции сотрудников за высокие достижения в физической подготовке. Однако четверть опрошенных ответили отрицательно. Возможно это те, кто пока не ощутили на себе никаких стимулирующих мер.

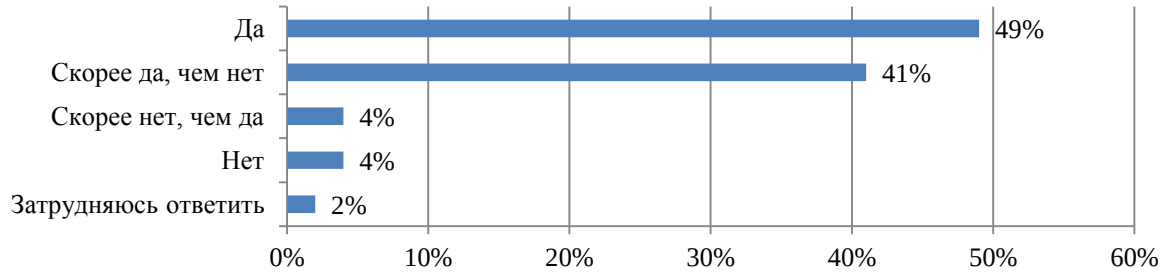


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, управление и организация физической подготовки осуществляются на достаточно высоком методическом уровне?»

Менее половины респондентов (49 %) удовлетворены методическим уровнем управления и организации физической подготовки (см. рис. 9). Остальные дали не столь однозначные ответы. Довольно много тех, кого в целом устраивает, но, видимо, есть какие-то замечания (41 %).

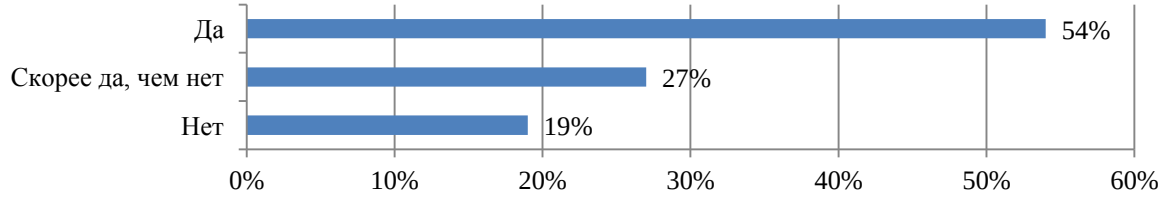


Рис. 10. Распределение ответов на вопрос об удовлетворенности качеством учебно-материальной базы для занятия физической подготовкой

В частности, из ответов, представленных на рисунке 10, очевидной является определенная неудовлетворенность качеством учебно-материальной базы для занятия физической подготовкой.

Таким образом, имея в своем распоряжении наглядные показатели выявленных проблем сотрудников, можно оценить оптимальность процессов и сделать выводы о необходимости их улучшения. Поскольку все направления деятельности в организации взаимосвязаны, работу необходимо построить так, чтобы она не сказывалась на повседневной деятельности ФГКУ «ЦСООР «Лидер».

Выводы по исследованию. Профессиональное развитие спасателей подразумевает регулярное прохождение переподготовки и повышения квалификации по базовому образованию, периодическое обучение по программам дополнительного профессионального образования, проведение учебно-тренировочных занятий и обеспечение повседневной готовности спасателей к действиям по предназначению. При этом, порядок повышения квалификации и проведения учебно-тренировочных занятий, а также квалификационные требования являются наименее четко урегулированными аспектами профессионального развития спасателей.

На основе проведенного исследования можно выделить требующие решения проблемы управления профессиональным развитием спасателей в ФГКУ ЦСООР «Лидер»:

– не проводится мониторинг процесса адаптации спасателей в первый год службы с учетом целесообразности приобретенных и приобретаемых компетенций, начиная с образовательного учреждения;

– низкий уровень мотивации спасателей к активному профессиональному развитию;

– спасатели не удовлетворены качеством учебно-материальной базы для занятия физической подготовкой.

Анализ полученных данных позволит разработать предложения по совершенствованию управления профессионального развития спасателей ФГКУ «ЦСООР «Лидер» и, как следствие, повысить результативность их профессиональной деятельности. Успешной практической реализации разработанных предложений может способствовать, как видится, повышение взаимодействия, скоординированности действий руководства и привлекаемых служб, отделов, сотрудников, а также выделение соответствующих ресурсов для улучшения результативности деятельности. Подробнее выработанные автором предложения будут представлены в выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) автора.

Литература

1. Федеральный закон от 22.08.1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (последняя редакция) [Электр. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7746/ (дата обращения: 14.03.2024).

2. Постановление Правительства РФ от 22.12.2011 г. № 1091 «О некоторых вопросах аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя» (вместе с «Положением о проведении аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, спасателей и граждан, приобретающих статус спасателя») (последняя редакция) [Электр. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_124580/ (дата обращения: 14.03.2024).

3. Приказ Минтруда России от 03.12.2013 г. №707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях» [Электр. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158960/ (дата обращения: 14.03.2024).

4. Приказ Минтруда России от 04.06.2018 г. № 362н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по газоспасательным работам на объектах нефтегазовой отрасли» [Электр. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_300922/ff4027e61b1460069d07adb22cb42d4a2a439d46/ (дата обращения: 14.03.2024).

5. Приказ Минтруда России от 18.10.2023 г. № 766н «Об утверждении профессионального стандарта «Спасатель» (документ не вступил в силу) [Электр. ресурс] // Гарант. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407936581/ (дата обращения: 14.03.2024).

6. Приказ МЧС России от 06.05.2019 г. № 252 «Об аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей в системе МЧС России» (последняя редакция) [Электр. ресурс] // Гарант. URL: https://base.garant.ru/72265628/ (дата обращения: 14.03.2024).

7. Организационно-методические указания по подготовке органов управления, сил гражданской обороны и единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций на 2023 год (утв. МЧС России 07.12.2022 г. № 2-4-48-26-5) [Электр. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_433797/ (дата обращения: 14.03.2024).

8. Организационно-методические указания по подготовке органов управления, сил гражданской обороны и единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций на 2024 год (утв. МЧС России 14.11.2023 г. № 2-4-48-8-5) [Электр. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_462283/ (дата обращения: 14.03.2024).

9. Лавров С. С., Нискаус Д. В. Личностная профессиональная готовность к деятельности в экстремальных ситуациях // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сб. материалов Всероссийского симпозиума психологов. Под общ. ред. Д. В. Сочивко. – Рязань, 2019. – С. 95-103.

10. Пшанов А. П., Соколов Г. П., Сорокин А. А. Современное высшее образование как реальный фактор формирования нового качества экономики и общества в эпоху информационных технологий // Актуальные вопросы организации управления в РСЧС: сборник научных трудов. – Иваново: ФГБОУ ВО Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2020. – С. 77-87.

11. ФГКУ ЦСООР «Лидер» [Электр. ресурс] // Официальный сайт. URL: https://csoor.organizations.mchs.gov.ru/ (дата обращения: 14.03.2024).