Царук И. Р.
E-mail: inga.060703@ mail.ru

Анализ современного состояния профессиональной реализации сотрудников ГУ МЧС России по Московской области

Актуальность темы исследования обусловлена следующими тезисами.

Во-первых, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации выделяет в своем письме о профессиональной реализации сотрудников понятие профессионального развития, которое заключается в приобретении новых знаний и умений, развитии профессиональных и личностных качеств для поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей [1].

Во-вторых, исследователи Т. Д. Санникова и Ж. Н. Аксенова в своей работе считают важным обеспечение кадрового суверенитета предприятий и профессиональной реализации кадров [2]. Также исследователь И. Е. Глинских разбирает в своей статье некоторые факторы, влияющие на профессиональную реализацию молодых специалистов в условиях современной экономики. Вопросы управления деловой карьерой и служебным профессиональным продвижением молодых специалистов всегда оставались, и будут оставаться актуальными. Человек заинтересован в построении своей карьеры, а для этого ему предстоит её распланировать совместно со службой управления человеческими ресурсами и непосредственным руководителем. Для самого работника планирование карьеры способствует карьерному успеху, укрепляет уверенность в его силах. Формирование успешной деловой карьеры сотрудника будет тогда, когда он начнёт максимально использовать свои внутренние ресурсы и учитывать возможное влияние внешних и внутренних факторов профессионального продвижения к намеченной цели [3]. Психолог А. Лущенков отмечает в своей работе, что профессиональная реализация это один из самых ключевых запросов не только его клиентов, но и людей в целом [4].

Объект исследования: профессиональная реализация сотрудников МЧС России.

Предмет исследования: показатели профессиональной реализации сотрудников Главного управления МЧС России по Московской области.

Цель данного исследования: выявление проблем, препятствующих профессиональной реализации сотрудников ГУ МЧС России по Московской области.

Далее, согласно логике, заданной целью исследования, необходимо разобрать, что из себя представляет «профессиональная реализация».

Профессиональная реализация – воплощение внутренних желаний, способностей, талантов человека и тем самым связывает его с окружающим миром, создавая приятное чувство значимости и признания [5]. Профессиональная реализация – это процесс достижения высоких результатов в своей профессиональной деятельности, который включает в себя развитие компетенции, постоянное совершенствование навыков, эффективное выполнение задач и достижение целей, поставленных перед специалистом [6].

Рассмотрев несколько определений, можно выделить то, что профессиональная реализация – это процесс раскрытия личностного потенциала в профессиональной деятельности на протяжении всего жизненного пути.

Авторский анализ. Для изучения положений приказа МЧС России от 12 сентября 2017 г. № 379 «Об утверждении порядка формирования кадрового резерва в федеральной

противопожарной службе Государственной противопожарной службы» [7] с применением метода традиционного анализа документов автором статьи были выработаны 6 параметров для анализа (согласованы с научным руководителем):

1. Количество сотрудников, включенных в кадровый резерв, человек.
2. Доля сотрудников кадрового резерва от общей численности персонала, %.
3. Профессиональные и личностные требования к кандидатам.
4. Доля сотрудников, прошедших обучение, %.
5. Количество сотрудников, получивших повышение после включения в кадровый резерв, человек.
6. Доля сотрудников, оставшихся в кадровом резерве после повышения, %.

Далее по этим параметрам был проведен традиционный анализ вышеуказанного документа. Результаты, полученные в ходе интеллектуальной авторской работы, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты традиционного анализа реализации приказа МЧС России от 12 сентября 2017 г. № 379 «Об утверждении порядка формирования кадрового резерва в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» [7]

№ п/п	Наименование параметра	Количество в тексте		Авторская оценка и выявление проблемы
		Как должно быть	Как есть на самом деле	
1	Количество сотрудников, включенных в кадровый резерв	65-75 сотрудников от общей численности персонала (для обеспечения ротации и преемственности)	30 сотрудников от общей численности персонала	Недостаток резерва для покрытия ключевых позиций при внезапной ротации.
2	Доля сотрудников кадрового резерва от общей численности персонала	10-15 %	5 %	Риск кадрового голода, отсутствие «подушки безопасности» для критических ролей
3	Профессиональные и личностные требования к кандидатам	Четкие критерии: опыт, компетенции, лидерские качества, лояльность компании	Требования размыты, отбор на основе субъективных оценок	Необъективность отбора, включение в резерв неподготовленных сотрудников
4	Доля сотрудников, прошедших обучение	100 % (обязательное обучение для резервистов)	40 %	Низкий уровень профессиональной подготовки резерва
5	Количество сотрудников, получивших повышение после включения в кадровый резерв	35-38 сотрудников в течение 2 лет	13 сотрудников в течение 2 лет	Резерв не выполняет свою основную функцию – подготовку к повышению
6	Доля сотрудников, оставшихся в кадровом резерве после повышения	13-20 сотрудников (для сохранения преемственности)	52 сотрудника (сотрудники не выбывают из резерва после повышения)	Система «замкнута»: резервисты не освобождают места для новых кандидатов

Таким образом, по итогам проведенного в таблице 1 анализа автор выделяет 3 проблемы по 6-ти параметрам традиционного анализа:

1. **Неэффективное формирование кадрового резерва.** Резерв формируется без четких критериев и в недостаточном объеме. Это приводит к нехватке подготовленных кандидатов на ключевые позиции.

2. **Недостаточная подготовка и развитие резервистов.** Отсутствие обязательного обучения и контроля за карьерным ростом сотрудников резерва снижает их готовность к повышению.

3. **«Застой» системы кадрового резерва.** Резерв превращается в постоянный список, где сотрудники не продвигаются, а после повышения остаются в резерве, тем самым закрывая места для новых кандидатов.

Исходя из проблем, автором предварительно были выделены несколько направлений улучшения ситуации вокруг кадрового резерва в ГУ МЧС России по Московской области (которые будут дополнительно проработаны и представлены в будущих публикациях автора и в выпускной квалификационной работе):

- Увеличить охват резерва до 10-15 % от штата, фокусируясь на ключевых должностях.
- Формализовать критерии отбора (например, тестирование компетенций).
- Внедрить обязательные программы обучения (курсы управления, проектная работа).
- Автоматизировать мониторинг карьерного роста резервистов: устанавливать сроки ожидания повышения (1-2 года).
- Ввести правило: сотрудник покидает резерв после повышения, освобождая место для новых кандидатов.
- Связать KPI отделения кадрово-воспитательной работы с показателями эффективности резерва (% повышений, % завершивших обучение).

Проблемы касаются не только ГУ МЧС России по Московской области, но и других ведомственных управлений в целом. Поэтому актуальным является рассматривать деятельность сотрудников всех отделов, вне зависимости от их рода деятельности.

Польза данной статьи заключается в том, что данные, полученные в ходе исследования, могут быть полезны сотрудникам и руководителям отделов ГУ МЧС России по Московской области. Материал статьи будет использован при написании ВКР автором в Академии гражданской защиты МЧС России.

Данное исследование может быть полезно для студентов Академии гражданской защиты МЧС России при изучении ими таких учебных дисциплин, как: «Система государственного и муниципального управления», «Социология власти и управления», «Мотивация труда», «Анализ данных», «Управление персоналом ГМУ», и др.

Литература:

1. Минтруда России от 22.06.2022 N 28-6/10/П-4230 «О мероприятиях по профессиональному развитию государственных служащих Российской Федерации, муниципальных служащих и работников организаций в области противодействия коррупции» [Электр. ресурс]. URL: https://legalacts.ru/doc/pismo-mintruda-rossii-ot-22062022-n-28-610p-4230-o-meroprijatijakh/ (15.02.2025).

2. Санникова Т. Д. Роль технического университета в обеспечении кадрового суверенитета предприятий и профессиональной реализации инженеров / Т. Д. Санникова, Ж. Н. Аксенова // Развитие образования. 2024. Т. 7. № 2. – С. 36-41.

3. Факторы формирования карьеры молодых специалистов [Электр. ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/faktory-formirovaniya-kariery-molodyh-spetsialistov (дата обращения: 16.02.2025).

4. Проф. реализация шаг первый. Нахождение сути [Электр. ресурс]. URL: https://www.b17.ru/article/386333/ (дата обращения: 16.02.2025).

5. Профессиональная реализация, истоки и сложности [Электр. ресурс]. URL: https://www.b17.ru/article/399899/ (дата обращения: 17.02.2025).

6. Профессиональная реализация – определение [Электр. ресурс]. URL: https://www.b17.ru/article/470487/ (дата обращения: 17.02.2025).

7. Приказ МЧС России от 12 сентября 2017 г. № 379 «Об утверждении Порядка формирования кадрового резерва в федеральной противопожарной служб Государственной противопожарной службы» [Электр. ресурс]. URL: https://base.garant.ru/71801636/ (дата обращения: 18.02.2025).