

Научная статья

УДК 331.108; DOI: 10.61260/2307-7476-2023-3-50-55

РОЛЬ И МЕСТО СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В МЧС РОССИИ

✉ **Величко Татьяна Викторовна.**

Специальное управление ФПС № 36 МЧС России, Алтайский край, г. Яровое, Россия.

Кабанов Андрей Александрович.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург, Россия

✉ tanaj29041982@gmail.com

Аннотация. Кадровое обеспечение является важнейшим фактором, оказывающим влияние на повышение эффективности управления системой МЧС России в целом. В статье уточняется понятие кадрового обеспечения, выявляется его сущность, а также приводится характеристика основных составляющих элементов процесса кадрового обеспечения. Кроме того, выявляется роль кадрового обеспечения в МЧС России.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, МЧС России, составляющие элементы, найм, отбор и подбор персонала

Для цитирования: Величко Т.В., Кабанов А.А. Роль и место системы кадрового обеспечения в МЧС России // Природные и техногенные риски (физико-математические и прикладные аспекты). 2023. № 3 (47). С. 50–55. DOI: 10.61260/2307-7476-2023-3-50-55.

Scientific article

THE ROLE AND PLACE OF THE PERSONNEL SUPPORT SYSTEM IN EMERCOM OF RUSSIA

✉ **Velichko Tatiana V.**

Special FFS department № 36 of EMERCOM of Russia, Altai krai, Yarovoeye, Russia.

Kabanov Andrey A.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, Russia

✉ tanaj29041982@gmail.com

Abstract. Staffing is the most important factor influencing the improvement of the management efficiency of EMERCOM of Russia system as a whole. The article clarifies the concept of staffing, identifies the essence of staffing, and also provides characteristics of the main constituent elements of the staffing process. In addition, the article reveals the role of staffing in EMERCOM of Russia.

Keywords: staffing, EMERCOM of Russia, constituent elements, recruitment, selection and selection of personnel

For citation: Velichko T.V., Kabanov A.A. The role and place of the personnel support system in EMERCOM of Russia // Prirodnye i tekhnogennye riski (fiziko-matematicheskie i prikladnye aspekty) = Natural and man-made risks (physico-mathematical and applied aspects). 2023. № 3 (47). P. 50–55. DOI: 10.61260/2307-7476-2023-3-50-55.

В современных условиях хозяйствования кадровое обеспечение является важнейшим фактором эффективного функционирования современных субъектов хозяйствования и учреждений, в том числе МЧС России. Решение проблемы эффективности деятельности как территориальных, так и функциональных подразделений МЧС России напрямую зависит от квалификации и профессионализма кадрового состава [1]. Эффективное кадровое обеспечение во многом позволяет реализовать ресурсный потенциал системы [2], влияя при этом на состояние и показатели пожарной безопасности государства, обеспечивая повышение

© Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2023

качества действий, направленных на спасение людей при пожарах и чрезвычайных ситуациях (ЧС), уменьшение возможного ущерба, профилактической работы [3], качественного решения задач прогнозирования и предотвращения ЧС [4], уменьшение социальных и экономических последствий от них.

Рассматривая понятие кадрового обеспечения, можно сделать вывод о том, что данный процесс можно охарактеризовать как с позиции комплекса действий, направленных на формирование необходимого состава персонала, так и с позиции соответствия количественных и качественных характеристик работников, необходимых для эффективного функционирования организации.

Из представленных определений можно сделать вывод о том, что кадровое обеспечение включает в себя как цепочку «поиск-отбор-подбор кадров» (формирование первичного кадрового состава), так и дальнейшее совершенствование знаний и умений работников (совершенствование кадрового потенциала, развитие необходимых компетенций и характеристик уже сформированного кадрового состава) [5].

Необходимо отметить, что эффективное кадровое обеспечение является важнейшим аспектом эффективного функционирования как коммерческих, так и государственных учреждений [5]. Так, в системе функционирования МЧС России процесс кадрового обеспечения занимает одно из центральных мест ввиду того, что к гражданским служащим предъявляются особые квалификационные требования в соответствии с должностными регламентами, утвержденными на государственном уровне.

Ключевая цель кадрового обеспечения в МЧС России заключается в том, чтобы сформировать необходимый кадровый состав, а также развивать кадровый потенциал для обеспечения возможности на высоком профессиональном уровне решать поставленные перед службой задачи (обеспечение жизни и здоровья населения, а также сохранение материальных ценностей). Соблюдение принципа профессионализма, стрессоустойчивости и компетентности является основным аспектом при формировании кадрового потенциала МЧС России. Так, профессионализм обеспечивает высокий уровень стабильности государственной службы в МЧС России, то есть данный принцип обеспечивает качественное выполнение трудовых функций и готовность к реализации сложных служебных заданий. Компетентность выражается в высоком качестве выполнения служебных обязанностей. Механизм кадрового обеспечения МЧС России включает в себя три укрупненные группы технологий (рис. 1).

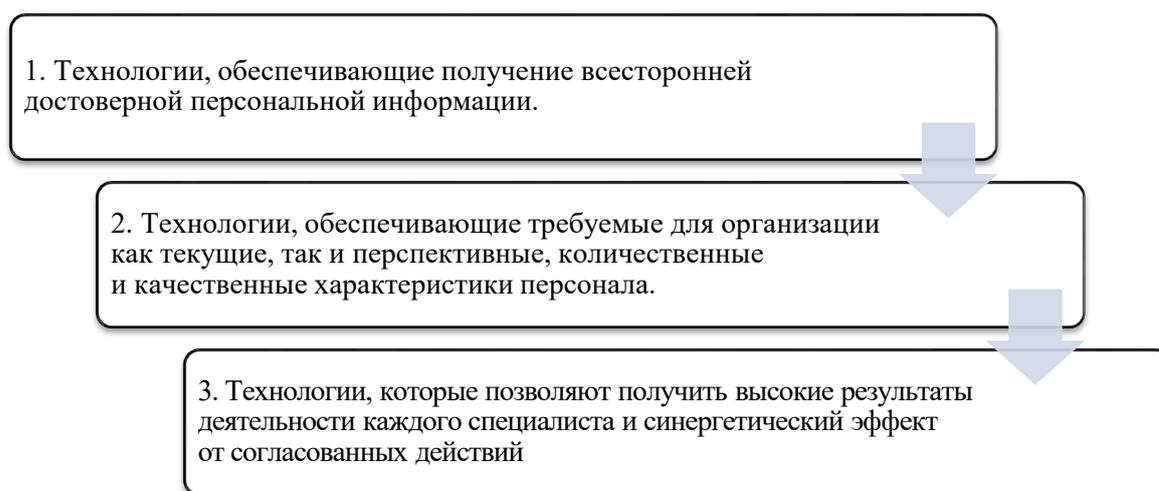


Рис. 1. Группы технологий, при помощи которых реализуется механизм кадрового обеспечения в МЧС России [6]

Отметим, что в процессе кадрового обеспечения МЧС России существуют отличия между следующими его составляющими: отбор кадров непосредственно при поступлении на службу и отбор в период прохождения службы. Так, при отборе на службу осуществляется первичное комплектование кадрами, то есть идентифицируются характеристики претендента с требованиями, выдвигаемыми учреждением (конкретная должность, требования к стажу, профессионализму, предметной области знаний). Соответственно, при отборе персонала на службу (первичный отбор) реализуется задача комплектования кадров в соответствии с общими требованиями к кандидату на данную должность. Данный процесс включает в себя несколько ступеней: проведение предварительного собеседования, заполнение необходимых документов, психологическое тестирование, медкомиссия, социальная проверка, первоначальная подготовка, курсовое обучение [7].

В свою очередь, отбор в процессе прохождения службы осуществляется на основании результатов профессионального развития для изменения служебного статуса. Данный аспект законодательно регламентирован (ст. 43 Федерального закона от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»): повышение звания предусмотрено за личные заслуги, за выслугу лет, а также при наличии ученой степени или ученого звания.

Ключевые этапы процесса отбора кадров отображены на рис. 2.

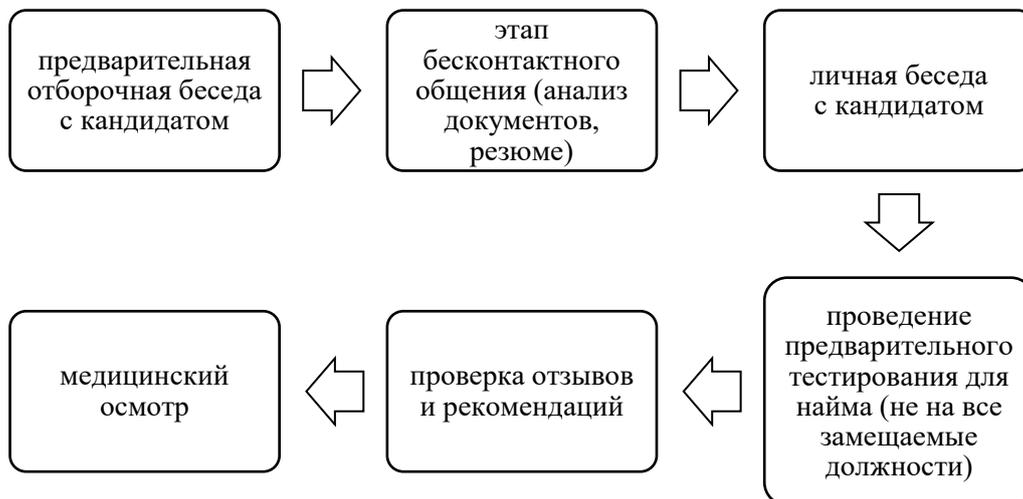


Рис. 2. Ключевые этапы процесса отбора кадров [8]

Рассмотрим наиболее подробно представленные на рис. 2 этапы. Так, первым этапом является предварительная беседа с кандидатом, сущность которой заключается в сборе общих данных о соискателе, а также в формировании общего понимания о предыдущих обязанностях и результатах деятельности соискателя. В большинстве случаев предварительные беседы проводятся специалистом отдела кадров или специалистами отдела по управлению персоналом. Также могут быть определены личностные качества соискателя. Отметим, что предварительная беседа может проводиться как посредством личной встречи с соискателем, так и посредством беседы по телефону. После проведения беседы, с наиболее подходящими кандидатами проводится более подробная личная беседа (если было телефонное собеседование) или сразу тестирование. Между этими этапами осуществляется анализ предоставленных соискателем документов и резюме. В большинстве крупных компаний кандидата также проверяет служба безопасности (на наличие судимости, долгов и т.д.).

На этапе личного собеседования также могут быть приглашены руководители структурных подразделений, в штат которых планируется трудоустройство соискателей. Руководители также могут задавать вопросы, которые помогут отобрать наиболее эффективного кандидата. В этом случае принимается коллективное решение по поводу трудоустройства кандидата [8].

Также могут проводиться тестирования для определения психологического типа соискателя, его особенностей, а также общих квалификационных характеристик. При этом в большинстве случаев результаты тестирования не являются определяющими.

Последним этапом процесса отбора кадров является проверка отзывов и рекомендаций от предыдущих руководителей. При этом отзывы также могут являться субъективными.

Соответственно, грамотный процесс отбора заключается в сопоставлении результатов всех его этапов, так как только профессиональный подход является залогом получения наиболее эффективных и перспективных работников.

В особенности данное суждение относится к интерпретации результатов тестирования (соискатель мог волноваться, а конечные результаты могут быть искажены). Отзывы с предыдущего места работы не всегда отражают действительность – предыдущий руководитель мог иметь личную неприязнь к работнику.

Последним этапом является медицинский осмотр. В случае, когда соискатель успешно проходит все предыдущие ступени отбора, то ему назначается прохождение медицинского осмотра для понимания состояния здоровья кандидата, особенно если работа напряженная или опасная, как в МЧС России. Отметим, что этапы процесса отбора кадров в обязательном порядке коррелируют с принципами данного процесса (рис. 3).

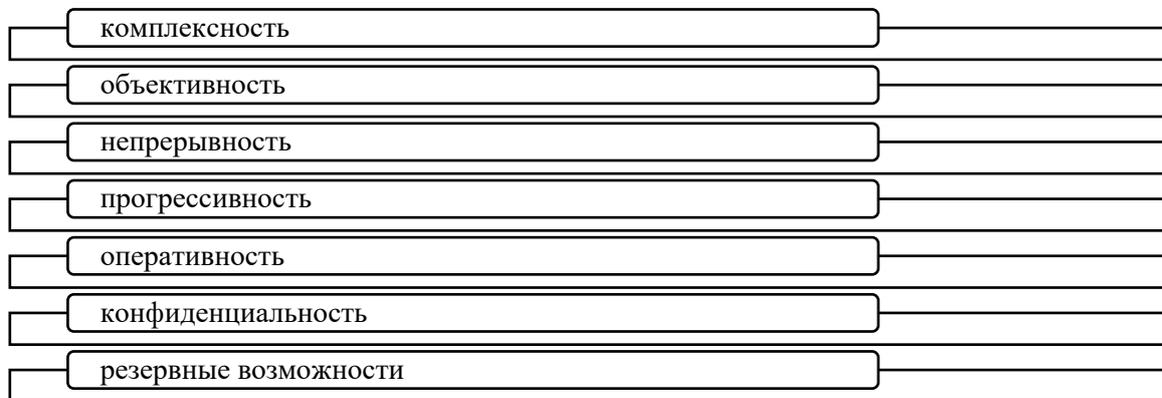


Рис. 3. Принципы отбора кадров в современных условиях

Таким образом, отбор персонала представляет собой процесс выявления наиболее эффективных кандидатов из совокупности отобранных. Данный процесс осуществляется как кадровыми работниками, так и руководителями структурных подразделений (или высшим руководством). Сущность процесса отбора персонала можно представить через совокупность консолидированных функций. Процесс отбора кадров включает в себя шесть этапов, взаимосвязанных между собой, которые коррелируют с принципами отбора.

Основное отличие подбора персонала от отбора предполагает, что в первом случае сравниваются и сопоставляются деловые и личностные качества работника с качествами, требующимися для данного рабочего места (должности), а в последнем – выделяется какой-либо кандидат из общего числа претендентов на данную должность.

Как было отмечено ранее, профессиональная деятельность сотрудников МЧС России представляет специфический вид социальной деятельности по осуществлению совместно с государственными органами, общественными и гражданскими организациями страны системы мероприятий по подготовке к защите и по защите населения, материальных и культурных ценностей общества от опасностей [7].

Приоритетным объектом регулирования развития кадрового потенциала в аспекте кадрового обеспечения МЧС России является профессиональное образование, оно выступает важнейшим фактором успешного решения стоящих перед министерством задач. Основная задача образовательной деятельности – достижение современного качества образования, соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства в вопросах защиты и спасения людей и территорий. Отметим, что в процессе формирования

кадрового состава МЧС России присутствуют несколько коррелирующих составляющих: оперативная и обучающая. Сущность оперативной составляющей заключается в том, что потребность учреждения в кадрах оперативно закрывается, а обучающей – в корректировке методов и способов управления с учетом влияния факторов внешней и внутренней среды. Наиболее наглядно данный процесс представлен на рис. 4.

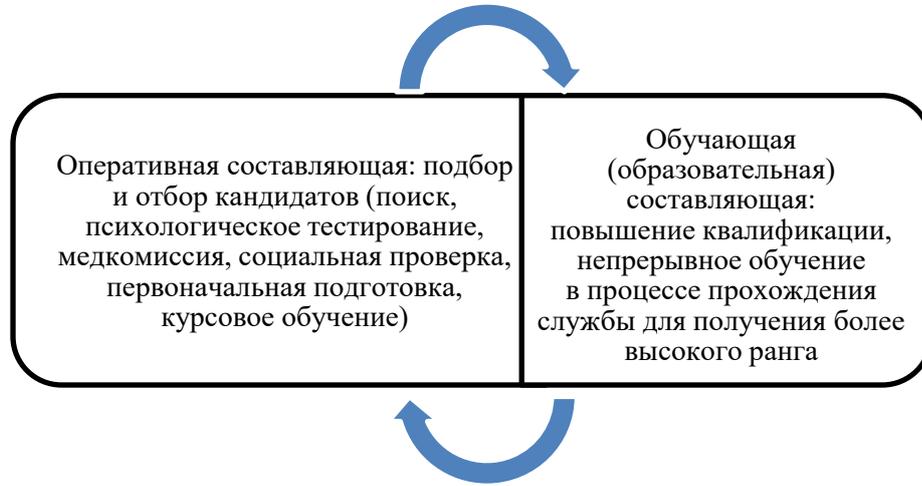


Рис. 4. Взаимосвязь оперативной и обучающей (образовательной) составляющей в аспекте кадрового обеспечения в МЧС России [6]

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что кадровое обеспечение является одним из важнейших аспектов эффективного функционирования МЧС России: в процессе кадрового обеспечения происходит как первичное комплектование кадрами (для замещения вакантных должностей), так и вторичное (в процессе прохождения службы для присвоения очередного ранга). Отметим, что работа с кадровым составом, а также непрерывное повышение уровня профессиональной подготовки является одним из основных аспектов повышения эффективности деятельности государственной службы в целом, а также результативности служебной деятельности. Особенностью кадрового обеспечения МЧС России является принятие во внимание особенностей функционирования каждого структурного подразделения, а также федеральной или региональной специфики.

Список источников

1. Уткин О.В., Гвоздик М.И. Адаптивная методика отбора кадров в системе образовательных учреждений МЧС России // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России». 2017. № 1. С. 117–127. EDN YMZHСJ.
2. Матвеев А.В., Максимов А.В. Ресурсный потенциал и его использование в системе Государственной противопожарной службы МЧС России // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России». 2015. № 1. С. 62–68. EDN TUFKOL.
3. Ильин П.И., Файзуллин Р.Ф., Шевель П.П. Кадровые технологии в системе управления кадрового обеспечения МЧС России // Проблемы обеспечения безопасности (Безопасность – 2022): материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 90-летию УГАТУ. Уфа: Уфимский гос. авиационный техн. ун-т, 2022. С. 128–131. EDN TYIOML.
4. Матвеев А.В. Подготовка кадров для информационно-аналитической деятельности в сфере прогнозирования чрезвычайных ситуаций // Национальная безопасность и стратегическое планирование. 2015. № 4 (12). С. 109–113. EDN VCHDUV.
5. Вараксина Н.В. Трансформация принципов кадрового обеспечения государственной гражданской службы // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации. 2021. № 19 (19). С. 3–7.
6. Зеленцова С.Ю., Хадасевич Н.Р. Анализ информационно-методического обеспечения оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих в субъектах Российской Федерации // РСЭУ. 2021. № 2 (53). С. 158–163.

7. МЧС России: гражданская служба в МЧС России. URL: <https://mchs.gov.ru/ministerstvo/kadrovoe-obespechenie/grazhdanskaya-sluzhba-v-mchs-rossii> (дата обращения: 30.03.2023).

8. Кольцов Н.Д. Пути совершенствования регламентации в обеспечении кадрового состава государственной гражданской службы в Российской Федерации // Финансовые рынки и банки. 2021. № 9. С. 3–6.

References

1. Utkin O.V., Gvozdik M.I. Adaptivnaya metodika otbora kadrov v sisteme obrazovatel'nyh uchrezhdenij MCHS Rossii // Nauch.-analit. zhurn. «Vestnik S.-Peterb. un-ta GPS MCHS Rossii». 2017. № 1. S. 117–127. EDN YMZHCHJ.

2. Matveev A.V., Maksimov A.V. Resursnyj potencial i ego ispol'zovanie v sisteme Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby MCHS Rossii // Nauch.-analit. zhurn. «Vestnik S.-Peterb. un-ta GPS MCHS Rossii». 2015. № 1. S. 62–68. EDN TUFKOL.

3. Il'in P.I., Fajzullin R.F., Shevel' P.P. Kadrovye tekhnologii v sisteme upravleniya kadrovogo obespecheniya MCHS Rossii // Problemy obespecheniya bezopasnosti (Bezopasnost' – 2022): materialy IV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyashch. 90-letiyu UGATU. Ufa: Ufimskij gos. aviacionnyj tekhn. un-t, 2022. S. 128–131. EDN TYIOML.

4. Matveev A.V. Podgotovka kadrov dlya informacionno-analiticheskoy deyatel'nosti v sfere prognozirovaniya chrezvychajnyh situacij // Nacional'naya bezopasnost' i strategicheskoe planirovanie. 2015. № 4 (12). S. 109–113. EDN VCHDUV.

5. Varaksina N.V. Transformaciya principov kadrovogo obespecheniya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby // Uchenye zapiski Altajskogo filiala Rossijskoj akademii narodnogo hozyajstva pri Prezidente Rossijskoj Federacii. 2021. № 19 (19). S. 3–7.

6. Zelencova S.Yu., Hadasevich N.R. Analiz informacionno-metodicheskogo obespecheniya ocenki effektivnosti deyatel'nosti gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih v sub'ektah Rossijskoj Federacii // RSEU. 2021. № 2 (53). S. 158–163.

7. МЧС России: гражданская служба в МЧС России. URL: <https://mchs.gov.ru/ministerstvo/kadrovoe-obespechenie/grazhdanskaya-sluzhba-v-mchs-rossii> (дата обращения: 30.03.2023).

8. Kol'cov N.D. Puti sovershenstvovaniya reglamentacii v obespechenii kadrovogo sostava gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby v Rossijskoj Federacii // Finansovye rynki i banki. 2021. № 9. S. 3–6.

Информация о статье:

Поступила в редакцию: 12.05.2023

Принята к публикации: 17.07.2023

The information about article:

Article was received by the editorial office: 12.05.2023

Accepted for publication: 17.07.2023

Информация об авторах:

Величко Татьяна Викторовна, младший инспектор группы кадров Специального управления ФПС № 36 МЧС России (658837, Алтайский край, г. Яровое, Предзаводская пл., 2/151), e-mail: tanaj29041982@gmail.com

Кабанов Андрей Александрович, доцент кафедры прикладной математики и информационных технологий Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), кандидат юридических наук, доцент, e-mail: akabanov@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4833-2875>, SPIN-код: 8644-8828

Information about the authors:

Velichko Tatiana V., junior inspector of the personnel group of the Special FFS department № 36 of EMERCOM of Russia (658837, Altai krai, Yarovoye, Predzavodskaya pl., 2/151), e-mail: tanaj29041982@gmail.com

Kabanov Andrey A., associate professor of the department of applied mathematics and information technologies of the Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., 149), candidate of law, associate professor, e-mail: akabanov@inbox.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4833-2875>, SPIN: 8644-8828