

Научная статья
УДК 331.108.27
doi: 10.34987/2712-9233.2022.42.66.002

Проблемы и специфика комплектования личного состава подразделений федеральной противопожарной службы, дислоцирующихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Кристина Алексеевна Власенко
Александр Михайлович Медведев
Анна Олеговна Орсич
Алёна Сергеевна Ворслова

Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, Железногорск, Россия
Автор ответственный за переписку: Кристина Алексеевна Власенко, Christ_VL@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы комплектования личного состава подразделений ФПС ГПС, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Проанализировав все недостатки в организации кадровой политики, возникла необходимость в выработке своевременного и эффективного управленческого решения на основании действующей нормативно-правовой базы, позволяющего успешно реализовывать кадровую политику.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, текучесть кадров, укомплектованность, материальное стимулирование, совершенствование методов кадрового управления, федеральная противопожарная служба

Для цитирования: Власенко К.А., Медведев А.М., Орсич А.О., Ворслова А.С. Проблемы и специфика комплектования личного состава подразделений федеральной противопожарной службы, дислоцирующихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Актуальные проблемы безопасности в техносфере. 2022. № 4 (8). С. 12-16. <https://doi.org/10.34987/2712-9233.2022.42.66.002>.

Problem of staffing of Federal Fire Service units located in the Far North areas and areas equated to them

Kristina A. Vlasenko
Aleksandr M. Medvedev
Anna O. Orsich
Alena S. Vorslova

Siberian Fire and Rescue Academy EMERCOM of Russia, Zheleznogorsk, Russia
Corresponding author: Kristina A. Vlasenko, Christ_VL@mail.ru

Abstract. The article addresses the problem of staffing the units of Federal Fire Service located in the areas of the Far North and the areas equated to them. All the shortcomings have been analyzed in organization of personnel policy and there was a need to develop an opportune and efficient decision that based on current framework, which make possible implement personnel policy.

Keywords: personnel, employee turnover, staffing, financial incentives for staff, improvement of personnel management methods, federal fire service

For citation: Vlasenko K.A., Medvedev A.M., Orsich A.O., Vorslova A.S. Problem of staffing of Federal Fire Service units located in the Far North areas and areas equated to them // Actual problems of safety In the technosphere.2022;4(8):12-16. (In Russ.). <https://doi.org/10.34987/2712-9233.2022.42.66.002>.

Важными направлениями деятельности МЧС России на ближайшие годы являются модернизация аварийно-спасательной инфраструктуры и строительство новых аварийно-спасательных центров в Арктике – на сегодняшний день созданы и функционируют 6 АКАСЦ МЧС России. Планируется создание специализированных комплексных объектов в узловых точках региона – в том числе в посёлке Диксон для прикрытия Северного морского пути. Развитие Арктики одна из первоочередных задач в области стратегического планирования Российской Федерации.

В основах государственной политики в области пожарной безопасности, определенных до 2030 года, в качестве одного из мероприятий по обеспечению эффективного функционирования указывается определение количественного и качественного состава подразделений всех видов пожарной охраны, главным критерием которого является укомплектованность личным составом [1].

С целью оценки состояния кадровой политики в подразделениях, дислоцирующихся на Крайнем Севере, проведен анализ кадровой работы 7 пожарно-спасательного отряда ФПС (г. Норильск) и были выявлены следующие факты и закономерности:

- начиная с 2018 года, наблюдается увеличение общей штатной численности с одновременным фактическим уменьшением списочной численности подразделения.

В течение последних двух лет в подразделении снизился уровень укомплектованности кадрами. По состоянию на 01.01.2022 уровень укомплектованности был равен 71,6%, что на 12,1% ниже, чем аналогичный показатель на начало 2019 года (83,7%).

Снижение уровня укомплектованности связано со значительным увеличением количества увольняемых лиц. За последние два года количество увольнений превысило количество принятого персонала. Если в 2019 году кадровой службой было принято – 29 человек, уволено – 24, в 2020 году эти же цифры составляли – 14 и 18 соответственно. В 2021 году количество уволенных превысило количество принятых почти вдвое (принято – 18 человек, уволено – 34). Коэффициент текучести кадров равен 15,8%. Для сравнения в целом по Главному управлению за 2021 год текучесть кадров составила 7,8%.

Таким образом, на уменьшение уровня укомплектованности влияет высокий уровень текучести кадров. Основную массу увольнений составляют сотрудники, имеющие выслугу лет, дающую право на получение пенсии и сотрудники (работники), увольняющиеся по собственной инициативе.

Также стоит обратить внимание на высокие требования при приеме на службу в ФПС ГПС. В статье 9 Федерального закона от 23.05.2016 №141-ФЗ обозначены квалификационные требования к кандидату на замещение должности ФПС ГПС. В число квалификационных требований к должностям в федеральной противопожарной службе входит уровень образования, стаж службы (работы) по специальности, степень квалификации, а также состояние здоровья, в том числе психологического [2].

За период с 01.01.2021 года по 31.12.2021 года рассмотрено 106 кандидатов на службу, из них отобрано 72 кандидата, соответствующих квалификационным требованиям – это 67,9% из всего числа желающих.

В ходе проведенных мероприятий отбора из 72 кандидатов отклонено:

- по результатам профессионального психологического отбора – 37 человек (51,4 %);
- по результатам медицинского освидетельствования – 10 человек (13,9%);
- отказались от дальнейшего прохождения мероприятий отбора – 7 кандидатов (9,7 %).

По итогам проведенных мероприятий было принято на службу (работу) – 15 кандидатов. Таким образом, из 106 человек, изначально желающих устроиться на службу (работу), смогли пройти отбор только 14,2%, из 72 первоначально отобранных кандидатов только 20,8% прошли процесс трудоустройства. Исходя из приведенных данных, можно сказать, что процесс отбора и подбора персонала трудоемок и длителен по времени проведения, при этом только один из пяти кандидатов проходит отбор.

Также стоит отметить, что в большинстве случаев при приеме на службу устанавливается испытательный срок (от 1 до 6 месяцев), по результатам которого впоследствии принимается решение о заключении контракта с сотрудником и присвоении ему специального звания. Фактически для сотрудника это означает меньший доход в период прохождения стажировки, так как оклад по званию не выплачивается.

Также помимо внутренних факторов, обусловленных особенностями законодательства в области отбора и подбора кадров, установления испытательного срока, стоит отметить и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности по формированию кадрового состава организации. Одним из таких факторов является наличие конкурентов на рынке труда данного региона, в том числе осуществляющих свою деятельность в коммерческом секторе. В числе таких организаций находится

ПАО «ГМК «Норильский никель». Данная компания – один из основных работодателей в Норильском промышленном районе (67% работников). При этом доля работников, нанятых из представителей местного населения, составляет 99,8%.

Согласно официальным документам среднемесячная заработная плата работников компании в 2021 году составила 145 тыс. рублей, при установленном минимальном размере оплаты труда в районе около 33,3 тыс. рублей [3]. При этом руководством общества было объявлено проведение индексации заработной платы работников заполярного филиала, с 01 января 2022 года были установлены дополнительные коэффициенты к тарифным ставкам и окладам в размере 1,2 (фактическое увеличение заработной платы на 20%).

Можно отметить сильную социальную политику компании. Компания предоставляет социальные гарантии своим работникам в области оплаты труда, жилищной политики, дополнительного медицинского страхования, детского санаторно-курортного лечения, а также компенсирует проезд к месту отдыха.

Так Коллективным договором ПАО «ГМК «Норильский никель» на 2018-2021 гг. для работников горно-металлургической компании предусмотрены следующие основные социальные гарантии, отсутствующие в нормативно-правовых актах МЧС России:

- работникам при их трудоустройстве работодатель выплачивает процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с первого дня работы в максимальном размере (80%);

- общество на основе агентского договора приобретает путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, специализирующиеся на организации детского отдыха, располагающиеся на территории Российской Федерации и (или) за её пределами для детей своих работников. Общее количество ежегодно приобретаемых путевок в детские оздоровительные лагеря (или альтернативные оздоровительные учреждения) определяется с учетом фактической потребности;

- в целях привлечения и закрепления высококвалифицированного персонала, работников остродефицитных профессий и молодых специалистов для выполнения текущих и стратегических задач работодатель предусматривает реализацию жилищной политики и корпоративных жилищных программ;

- работодатель ежегодно компенсирует работникам Общества и всем членам их семей расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ;

- работникам также предоставляется возможность приобретать авиабилеты для себя и членов своей семьи на рейсы корпоративного контрагента или корпоративного авиаперевозчика (при наличии) по ценам не выше специального фиксированного тарифа в соответствии с локальным нормативным актом работодателя [4].

При этом стоит отметить, что на сотрудника ФПС распространяются ограничения, запреты и обязанности в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и статьями 17,18 и 20 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». В статье 12.1 Федерального закона «О противодействии коррупции» указано, что лица, замещающие государственные должности, не вправе заниматься предпринимательской или иной оплачиваемой деятельностью, кроме преподавания, научной и творческой деятельности. Это существенно ограничивает сотрудников в возможности повышения дохода за счет работы по совместительству [5].

Совместная работа руководства Главного управления МЧС России по Красноярскому краю и личного состава седьмого пожарно-спасательного отряда ФПС МЧС России по созданию модели поддержки сотрудников (работников), проходящих службу (работу) в условиях Крайнего Севера позволит выйти на новый и качественный профессиональный уровень. При успешном создании данной модели и последующей её апробации, планируется поэтапное внедрение на соответствующих территориях Красноярского края.

Как уже говорилось ранее, основой данной модели является дополнительное материальное стимулирование вновь принятых сотрудников и работников, но, при этом в аналогичных методах поддержки нуждаются и сотрудники (работники), планирующие перевод, а также сотрудники (работники), которые уже работают на данных территориях.

Создание модели поддержки сотрудников (работников) направлено, в первую очередь, на решение системных проблем, касающихся недостатка кандидатов, соответствующих предъявляемым требованиям

к поступлению на службу (работу) в систему МЧС России и острой конкуренции работодателей на территориях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Как мы можем видеть из модели поддержки, различные категории сотрудников (работников) имеют разные льготы, которые основываются на аудите кадровой составляющей седьмого пожарно-спасательного отряда ФПС ГПС, в том числе анализе работы с кандидатами к поступлению на службу (работу).

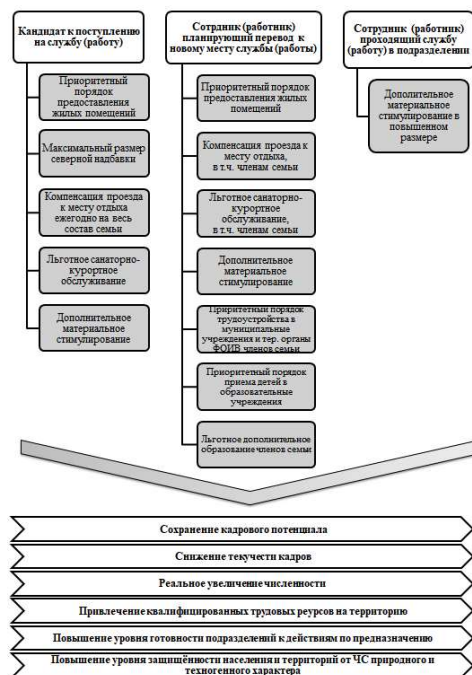


Рис. 1. Модель поддержки сотрудников (работников)

С другой стороны, сотрудники (работники), которые изъявили желание перевестись к новому месту службы (работы) в районы Крайнего Севера, в большинстве имеют семьи, на основании чего сделан вывод о дополнительных мерах поддержки всех членов семьи (приоритетный порядок трудоустройства; прием детей в образовательные учреждения; льготное дополнительное образование).

Конечно, отдельного внимания заслуживают и сотрудники (работники) проходящие службу (работу) в подразделении – для них предполагается дополнительное материальное стимулирование в повышенном размере.

Для реализации данного проекта будет дана экономическая оценка по реализации модели поддержки сотрудников (работников), проходящих службу на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях, но, забегая вперед, хочется сказать, что с учетом большого количества территорий Красноярского края, находящихся на севере, безусловно, при поддержке вышестоящих структур будет разработана своего рода концепция по внедрению данной модели на территориях Крайнего Севера.

На сегодняшний день выявлены наиболее важные проблемы в привлечении личного состава для работы в районы Крайнего Севера – высокий уровень конкуренции работодателей, сравнительно низкий уровень денежного довольствия (зарботной платы), несоразмерные льготы, предоставляемые работодателями.

В связи с этим и возникла необходимость реализации проекта (в виде модели поддержки) в области социального обеспечения с применением различных методов, направленных на повышение уровня привлекательности осуществления трудовой деятельности в подразделениях, находящихся на северных территориях Красноярского края.

Настоящий проект предполагает не только внедрение различных методов социальной поддержки сотрудников (работников) на территориях Крайнего Севера, но и, без сомнения, изменение нормативно-правовой базы для обеспечения необходимого материального уровня.

Таким образом, внедрение данной модели поддержки будет способствовать сохранению кадрового потенциала, снижению текучести кадров, увеличению численности личного состава в районы Крайнего Севера, а также повысит их привлекательность для квалифицированных специалистов, что в свою очередь будет способствовать решению и обеспечению самых важных задач, которые стоят перед МЧС России –

повышению уровня готовности подразделений к действиям по предназначению и повышению уровня защищенности населения и территорий от ЧС природного и техногенного характера.

Список источников

1. Указ Президента РФ от 01.01.2018 №2 «Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в области пожарной безопасности на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201801040011>

2. Федеральный закон от 23.05.2016 №141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198195/

3. Годовой отчет ПАО ГМК «Норильский никель» за 2021 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nornickel.ru/investors/reports-and-results/annual-reports/>

4. Корпоративная социальная политика ПАО ГМК «Норильский никель» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nornickel.ru/investors/reports-and-results/annual-reports/>

5. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

6. Зенин Ю.Н. Анализ формирования кадрового резерва в системе МЧС России [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-formirovaniya-kadrovogo-rezerva-v-sisteme-mchs-rossii>.

Статья поступила в редакция 08.09.2022; одобрена после рецензирования 24.11.2022; принята к публикации 21.12.2022.

The article was submitted 08.09.2022, approved after reviewing 24.11.2022, accepted for publication 21.12.2022.