

Научная статья

УДК 331.108.2

doi: 10.34987/2712-9233.2024.91.42.008

Кадровая политика МЧС России в концепции устойчивого развития общества

Сергей Владимирович Карелин

Ева Владиславовна Щербенко

Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России

Автор ответственный за переписку: Карелин Сергей Владимирович, karelinsv@24.mchs.gov.ru

Аннотация. В статье раскрывается значимость формирования и влияние развития кадрового потенциала аспекты работы МЧС, включая профессионализм и компетентность спасателей, оперативность реагирования на вызовы, эффективность выполнения задач и координацию действий в экстремальных ситуациях. Акцентируется роль кадровой политики МЧС в обеспечении эффективного функционирования органов государственной власти и управления, описаны задачи и требования её построения, которые возникают перед ведомством. Уточнена необходимость проведения анализа и прогнозирования потребностей в кадрах, определения профессиональных и квалификационных требований, разработки системы подготовки и повышения квалификации специалистов, а также создания условий для их профессионального роста и развития.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый потенциал, социально-ориентированный подход

Для цитирования: Карелин С.В., Щербенко Е.В. Кадровая политики МЧС России в концепции устойчивого развития общества // Актуальные проблемы безопасности в техносфере 2024. № 2 (14) С.32-36. URL:<https://doi.org/10.34987/2712-9233.2024.91.42.008>

Personnel policy of the Ministry of Emergency Situations of Russia in the concept of sustainable development of society

Sergey V. Karelin

Eva V. Shcherbenko

Siberian Fire and Rescue Academy of EMERCOM of Russia

Corresponding author: Sergey V. Karelin, karelinsv@24.mchs.gov.ru

Annotation. The article reveals the importance of the formation and the impact of the development of human resources aspects of the work of the Ministry of Emergency Situations, including the professionalism and competence of rescuers, responsiveness to challenges, the effectiveness of tasks and coordination of actions in extreme situations. The role of the personnel policy of the Ministry of Emergency Situations in ensuring the effective functioning of public authorities and management is emphasized, the tasks and requirements of its construction that arise before the department are described. The necessity of analyzing and forecasting personnel needs, determining professional and qualification requirements, developing a system for training and advanced training of specialists, as well as creating conditions for their professional growth and development is clarified.

Keywords: personnel policy, human resources potential, socially oriented approach

For citation: Karelin S.V., Shcherbenko E.V. Personnel Policy of the Ministry of Emergency Situations of Russia in the Concept of Sustainable Development of Society // Actual problems of safety In the technosphere 2024. No. 2 (14). P. 32-36. URL:<https://doi.org/10.34987/2712-9233.2024.91.42.008>

Кадровый потенциал играет важную роль в развитии современного общества. Он представляет собой совокупность различных качеств человека, знаний, навыков и опыта, которые каждый он может применить для достижения своих целей и внести вклад в общественное развитие.

Развитие кадрового потенциала означает повышение качественного уровня каждого члена трудового коллектива, развитие квалификации и профессиональных навыков, повышение уровня образования. Это позволяет создавать конкурентоспособные и инновационные команды, способные эффективно управлять и развивать организации, индустрии и страну в целом.

Кроме того, развитый кадровый потенциал создает условия для развития новых идей, технологий и инноваций. Люди, обладающие высокой квалификацией и специализированными знаниями способны применять их на практике, решая сложные проблемы, создавая новые продукты и услуги, а также обеспечивая устойчивое экономическое развитие. Квалифицированные кадры с современными профессиональными навыками имеют больше возможностей для трудоустройства и получения достойного заработка, что способствует поднятию уровня жизни и социальной стабильности.

Таким образом, развитие кадрового потенциала является неотъемлемой частью общественного развития, способствуя созданию конкурентоспособной экономики, инновационных идей и улучшению качества жизни людей. Это определяет необходимость реализации на государственном уровне управления ведомственными структурами целенаправленной политики профессиональной подготовки и развития человеческого капитала для достижения устойчивого и управляемого развития в приоритетах обеспечения качества жизни современного общества.

Кадровая политика МЧС России направлена на развитие кадрового потенциала, обеспечение эффективного функционирования системы МЧС для осуществления поставленных перед ней задач. Ее целью является формирование и развитие высокоэффективного, профессионального и мотивированного персонала, способного успешно выполнять свои обязанности в экстремальных ситуациях.

Правовой аспект кадровой политики регулирует организационно-управленческие отношения и деятельность государственных органов, в том числе в области кадровой политики. Оно определяет правила создания и функционирования органов государственной власти, процедуры принятия решений, права и обязанности государственных служащих и т.д. Конституционное право регулирует организацию государственной власти и ее отношения с гражданами, включая вопросы, связанные с правами и свободами человека. Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной службе Российской Федерации» устанавливает основные принципы государственной службы, права и обязанности государственных служащих и т.д. [2].

Цель правового регулирования кадровой политики заключается в обеспечении равных возможностей для всех граждан при трудоустройстве и карьерном росте, предотвращении коррупции в кадровых отношениях, защите прав государственных служащих и иных работников сферы государственной службы. Ответственность за нарушение правил кадровой политики может включать дисциплинарные, административные и уголовные санкции.

Важным элементом правового регулирования кадровой деятельности является соблюдение требований открытости и прозрачности. Государственная кадровая политика основана на принципах отбора и назначения квалифицированных кадров на основе объективных критериев, предусматривает механизмы контроля соблюдения правил при приеме на работу, переводе, продвижении по службе и увольнении. Таким образом, правовой аспект государственной кадровой политики играет важную роль в обеспечении соблюдения прав и свобод граждан, создании равных возможностей для работы в государственной сфере и эффективного функционирования государственных органов.

С учетом правового аспекта текущая кадровая политика МЧС основывается на следующих принципах:

1. Кадровый потенциал – основной ресурс системы МЧС. При формировании кадрового потенциала необходимо учитывать профессиональные и личностные качества кандидатов, а также их потенциал для дальнейшего развития.

2. Социально-ориентированный подход – учёт социальных потребностей и интересов сотрудников МЧС, создание условий для их профессионального и личностного роста, оценка их результативности и вознаграждение.

3. Кадровое планирование – определение необходимого численного и качественного состава сотрудников МЧС, их ротации, подготовку и переподготовку кадров.

4. Стимулирование профессионального развития и обучения – создание системы повышения квалификации сотрудников МЧС, мотивация к самостоятельному и системному обучению.

5. Поддержка морально-психологического состояния сотрудников – организация психологической поддержки и профилактической работы среди сотрудников МЧС, создание условий для поддержания и укрепления их физического и психического здоровья.

6. Прозрачность и конкурентность – проведение открытых конкурсов на замещение вакантных должностей, объективная оценка профессиональных навыков и возможностей сотрудников.

В целом вопросы кадровой политики и кадровой работы в той или иной мере касаются следующие положения трудового законодательства [1, 7]:

1. основные принципы правового регулирования трудовых отношений, включая запрещение дискриминации в сфере труда и запрет принудительного труда;

2. трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений;

3. основные права и обязанности работника и работодателя;

4. социальное партнерство в сфере труда;

5. представители работников и работодателей;

6. участие работников в управлении организацией;

7. трудовой договор, его заключение, изменение, прекращение;

8. защита персональных данных работника;

9. режим рабочего времени и время отдыха;

10. заработная плата и нормирование труда;

11. гарантии и компенсации работников;

12. дисциплина труда;

13. профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;

14. материальная ответственность сторон;

15. защита трудовых прав работников, разрешение трудовых споров;

16. ответственность за нарушение трудового законодательства.

Необходимо отметить, что кадровая политика МЧС выстраивалась на основе Концепции кадровой политики МЧС России до 2020 года, которая была утверждена Приказом МЧС России от 1 июля 2010 года № 306. В настоящем документе рассмотрены принципиальные положения кадровой политики, проводимой в системе МЧС, в целях создания стройной и эффективной системы подготовки, расстановки, продвижения и воспитания специалистов-профессионалов, обеспечивающих выполнение всего комплекса задач по проблемам подготовки и ведения гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, организации поиска и спасения людей во внутренних водах и территориальном море Российской Федерации.

В ходе реализации Концепции кадровой политики МЧС России была создана единая система кадрового обеспечения задач, стоящих перед МЧС России. Прделана колоссальная подготовительная работа, направленная на сохранение кадрового потенциала при предстоящем проведении реформ в войсках гражданской обороны, по разработке законодательных и иных нормативных правовых актов, по организации государственного правового информирования военнослужащих об основах и порядке прохождения правоохранительной и государственной гражданской службы, по организации увольнения военнослужащих и поступления их на иные виды государственной службы (приема на работу) [3].

Создана и непрерывно совершенствуется эффективная система подбора, подготовки, расстановки и воспитания специалистов-профессионалов, выполняющих весь спектр задач по проблемам подготовки и ведения гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности на водных объектах.

Эта система основана на принципах профессионализма, ответственности и компетентности каждого специалиста. Она включает в себя подбор опытных кадров, которые проходят обязательное обучение, чтобы гарантировать высокий уровень знаний и навыков. После прохождения обучения специалисты приходят на службу и регулярно проходят повышение квалификации, чтобы быть в курсе последних тенденций и изменений в области гражданской обороны и безопасности.

Каждому специалисту назначается наставник и конкретная область ответственности, где они применяют свои знания и навыки для защиты населения и территорий от возможных чрезвычайных ситуаций. При этом важным аспектом является сотрудничество и взаимодействие соответствующих отделов и управлений структуры МЧС, чтобы обеспечить координацию и эффективность действий.

Строгое соблюдение правил и норм безопасности, а также постоянная готовность к действию позволяют этой системе эффективно выполнять свои задачи и обеспечивать безопасность граждан и территорий.

Чрезвычайные ситуации могут возникнуть в любое время, поэтому система также работает по принципу непрерывного улучшения и совершенствования. Специалисты МЧС анализируют все случаи, определяют возможные уязвимости и принимают меры для их устранения. Также осуществляется поиск новых технологий и методов (с учетом современных технологий и программ, включая моделирование и прогнозирование различных чрезвычайных ситуаций), которые могут быть полезными при решении задач по обеспечению безопасности.

Поэтому приоритетным объектом регулирования развития кадрового потенциала должно являться профессиональное образование. Оно выступает важнейшим фактором успешного решения стоящих перед МЧС России.

Набор персонала на вакантные руководящие должности в МЧС России осуществляется в основном из специальных учебных заведений МЧС и МВД.

Выпускники специальных учебных заведений принимаются в основном на должности, связанные с организацией тушения пожара и осуществлением Государственного пожарного надзора. Выпускники учреждений пожарно-технического профиля могут быть приняты на работу в службу обеспечения, в службу тыла и другие службы и отделы. Также в МЧС России существуют специфические должности, на которые могут быть приняты лица, закончившие гражданские высшие учебные заведения по соответствующим направлениям. К таким должностям относятся должности юриста, бухгалтера, психолога, программиста. Образованию и повышению квалификации данных специалистов также уделяется особое внимание на протяжении всей службы.

Основными ключевыми факторами, которые будут определять развитие МЧС России в будущем, можно выделить следующие:

1. Рациональный состав и состояние профессионального уровня кадров. Качественная подготовка специалистов по гражданской обороне, защите населения и территорий, пожарной безопасности и безопасности на водных объектах является основой эффективной работы в чрезвычайных ситуациях. Необходимо обеспечить высокий профессиональный уровень сотрудников и постоянное повышение их квалификации.

2. Качество подготовки кадров. Важно обеспечить эффективную систему обучения и подготовки сотрудников МЧС России. Развитие современных технологий и методов обучения позволит повысить эффективность подготовки специалистов и сделать их более готовыми к различным чрезвычайным ситуациям.

3. Технологическое обновление. МЧС России должно быть оснащено современными техническими средствами и оборудованием для борьбы с чрезвычайными ситуациями. Развитие новых технологий и инноваций в области гражданской обороны и пожарной безопасности позволит существенно улучшить эффективность работы МЧС.

4. Постоянное совершенствование нормативно-правовой базы. Необходимо постоянно анализировать и совершенствовать нормативные документы, регламентирующие деятельность МЧС

России. Это позволит лучше адаптироваться к изменяющимся условиям и повысить эффективность работы в чрезвычайных ситуациях.

5. Сотрудничество с дружественными странами и международными организациями. Взаимодействие с другими странами и организациями в области чрезвычайных ситуаций позволит обменяться опытом и передовыми практиками. Это способствует эффективному решению совместных задач и повышению уровня подготовки и развития МЧС России.

В целом, рациональный состав и состояние профессионального уровня кадров, качественная подготовка, технологическое обновление, совершенствование нормативно-правовой базы и международное сотрудничество являются основными факторами, которые будут определять перспективы развития МЧС России.

Список использованных источников

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации (действующая редакция): федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // КонсультантПлюс: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 23.04.2024).

2. Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (действующая редакция) // КонсультантПлюс: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения 23.04.2024).

3. Российская Федерация. Законы. О реализации решения коллегии МЧС России от 16 июня 2010 г. № 4/П «Об утверждении Концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года»: приказ МЧС России от 01.07.2010 № 306 // КонсультантПлюс: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/konceptsiya_kadrovoj_politiki_mchs_rossii/ (дата обращения 23.04.2024).

4. Бадалова А.Г. Управление промышленным потенциалом: динамика, структура, подходы, показатели / 6-я Международная молодежная конференция по радиоэлектронике, электротехнике и энергетике (REEPE), Москва, Российская Федерация, 2024. – С. 1-8.

5. Дорф ман-Фурман Г. Роль академии в содействии непрерывному обучению и саморазвитию в обществе, основанном на знаниях» / Всемирная конференция по инженерному образованию (EDUNINE), Гватемала, 2024 г. – С. 1-4.

6. Попович Н. А. О проведении кадровой политики в МЧС России / Н. А. Попович / Материалы международной научно-технической конференции «Системы безопасности». – 2013. – № 22. – С. 309-311.

7. Официальный портал Госслужба: сайт. – URL: «Госслужба» <https://gossluzhba.gov.ru> (дата обращения 23.04.2024).

8. Официальный портал МЧС России: сайт. – URL: <https://mchs.gov.ru> (дата обращения 23.04.2024).

Информация об авторах

Е. В. Щербенко – доктор экономических наук, доцент

Information about the author

E.V. Shcherbenko – Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science) in Economic Sciences, docent

Статья поступила в редакцию 05.05.2024, одобрена после рецензирования 15.06.2024, принята к публикации 25.06.2024.

The article was submitted 05.05.2024, approved after reviewing 15.06.2024, accepted for publication 25.06.2024.