

Лаврентьева Татьяна Николаевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

**Особенности организации системы подбора, отбора и найма
персонала для подразделений МЧС России**

Аннотация. В статье освещены основные аспекты современных технологий набора и найма персонала для подразделений МЧС России. Раскрыты основные понятия процесса формирования персонала организации.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами; цель набора, отбора и найма; профессионально качества; методы формирования персонала; система кадровой работы в МЧС; отбор кандидатов для поступления на службу в федеральную противопожарную службу.

Конечная цель реализации системы формирования персонала – максимальное совпадение ожиданий кандидата и предприятия: чем выше совпадение, тем выше степень мотивации сотрудников и их готовность считать интересы предприятия своим личным делом. Многие авторы, исследующие данную проблему (Е.А. Аксенова, О.С. Виханского, В.П. Галенко, Г.Х. Гендлера, Б.М. Генкина, В.Э. Гордина, Н.А. Горелова, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Л.И. Евенко, В.Ю. Забродина, А.С. Зорина, Э.М. Короткова, Э.Н. Кроливецкого, А.Н. Петрова, В.К. Потемкина, А.Г. Поршнева, Р.П. Колосовой, Г.Э. Слезингера, В.А. Спивака, О.А. Страховой, СИ. Файбушевича и др.), отмечают, что от того, как проведен набор и как отобраны люди для работы в организации, насколько четко согласованы эти процессы, зависит во многом последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами.

При этом нам известно, что основная цель набора – создать необходимый резерв кандидатов на все должности, из которых затем будут отобраны

наиболее подходящие работники. А главная задача отбора персонала – это выбор наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора. В свою очередь наем на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. Следовательно, основной задачей при найме на работу персонала является удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении [1].

В теоретических и практических источниках подчеркивается, что система набора и отбора кадров должна идеально соответствовать модели организации, для которой необходимо сформировать адаптированный к ней, эффективно действующий корпус сотрудников. Если оценке персонала при приеме на работу уделено достаточное внимание, то у организации появляются хорошие возможности заложить прочный фундамент всей работы по управлению человеческими ресурсами. Именно это позволит не только оценить степень развития у сотрудников профессионально важных качеств, но и выявить их потенциальные возможности, а также более продуктивно спланировать карьеру и направления профессионального развития персонала [2].

Работа с кадрами – одно из ответственных и многогранных направлений деятельности всех структур МЧС России, подразумевающее комплексное решение управленческих, экономических, социальных, правовых, нравственных и психологических задач.

Эффективность деятельности МЧС России, обеспечивающей надежную защиту личности, общества и государства от чрезвычайных ситуаций во многом зависит от человеческого фактора, поэтому проблема создания стройной системы оценки, подбора, подготовки и переподготовки руководящих кадров в системе МЧС России имеет большую практическую значимость. Происходящие преобразования в данной системе подталкивают к поиску новых кадровых технологий. Успешное решение этих кадровых задач во многом зависит от того, насколько хорошо организована работа по подбору и найму сотрудников подразделений [2].

Работа пожарных – это постоянные экстремальные условия, которые характеризуются травмирующим воздействием событий, происшествий и обстоятельств на психику сотрудника.

Именно поэтому лица, принимаемые на службу в организации МЧС России, должны отвечать требованиям, предъявляемым к сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации статьями 8 и 9 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Постановлением ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 (ред. от 21.11.2011, с изм. от 30.12.2012) «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации»; Приказом МВД России от 14.12.1999 № 1038 (ред. от 06.05.2013) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 10.04.2000 N 2190). В соответствии со статьей 40 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 116-ФЗ (ред. от 07.02.2011, с изм. от 02.07.2013) «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области пожарной безопасности» [4].

Рассматривая процесс организации подбора, отбора и найма персонала для подразделений МЧС России, необходимо отметить особенности этого процесса.

Во-первых, стоит отметить, что система кадровой работы в МЧС строится с учетом необходимости поддержания баланса прав и интересов сотрудника, с одной стороны, и организации – с другой, и это обеспечивает эффективную реализацию конституционных прав и свобод сотрудника как профессионала, гражданина и личности в единстве с интересами МЧС России.

Во-вторых, к методам формирования персонала относятся: планирование потребности в персонале, анализ кадровой ситуации в регионе, поиск персонала, найм персонала, адаптация персонала.

В-третьих, основными направлениями деятельности по отбору кандидатов являются: 1) информирование населения о порядке приема на службу в федеральную противопожарную службу и условиях службы осуществляется под руководством кадровой службы организации МЧС России с привлечением заинтересованных структурных подразделений и пресс-служб организаций МЧС России с использованием средств массовой информации; 2) профессионально-ориентационные мероприятия с населением по вопросам службы в федеральной противопожарной службе организуется кадровыми службами и руководителями структурных подразделений организаций МЧС России путем личных встреч руководителей, сотрудников и членов советов ветеранов перед населением, различными коллективами; 3) непосредственный поиск кандидатов проводится руководителями и сотрудниками кадровых служб и структурных подразделений организаций МЧС России. Он включает в себя: целенаправленную работу по отбору кандидатов в образовательных учреждениях, воинских частях и военных комиссариатах, трудовых коллективах, центрах занятости; публикацию объявлений о вакансиях должностей сотрудников, работников в конкретной организации МЧС России; направление запросов в образовательные учреждения профессионального образования, в общественные организации, командование воинских частей (подразделений) относительно кандидатов для замещения вакантных должностей в организации МЧС России; иные мероприятия профессионально-ориентационной направленности; 4) первоначальные разъяснительные собеседования (консультации) с кандидатом.

В-четвертых, изучение кандидатов для поступления на службу в федеральную противопожарную службу осуществляется в два этапа: 1. Предварительное изучение; 2. Изучение кандидатов в процессе медицинского освидетельствования, психофизиологического обследования.

В случае принятия по итогам беседы решения о продолжении предварительного изучения кандидата ему предлагается представить в кадровую службу организации МЧС России необходимые документы:

– паспорт; трудовую книжку; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета;

– для кандидатов на службу или работу по должностям, требующим специальных знаний или специальной подготовки – документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

В-пятых, после предоставления документов назначается проверка сведений, представленных кандидатами на службу в федеральную противопожарную службу. Проверка подразделяется на полную, неполную, местную и дополнительную. Все полученные в результате проверок данные тщательно изучаются, сопоставляются и сверяются с анкетой, автобиографией и справкой о предварительном изучении кандидата. На указанные в настоящем пункте сведения распространяются положения законодательства Российской Федерации о персональных данных (Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 27.07.2010)). И только после окончания проверок сотрудником кадровой службы составляется заключение о ее результатах.

В-шестых, обязательным этапом отбора и найма является продолжение изучения кандидата на службу в результате медицинского освидетельствования, психофизиологического обследования, и проверка по учетам.

В завершении всех этапов изучения и проверки кандидата сотрудник кадровой службы оформляет заключение о приеме на службу в федеральную противопожарную службу. По результатам изучения кандидата даются предложения о приеме на службу в федеральную противопожарную службу, назначении на должность (стажером по должности). Вывод подписывается руководителем структурного подразделения организации МЧС России, в котором предполагается использовать кандидата, сотрудником кадровой службы, проводившим его изучение, и согласовывается с заместителем руководителя организации МЧС России, курирующим данное структурное подразделение, а также с руководителем кадровой службы организации МЧС России, руководитель которой имеет право назначения на должность.

Таким образом, на основании рассмотренных материалов можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день при хорошо выстроенной структуре подбора, отбора и найма персонала не существует четко разработанных профессиограмм, которые можно было бы использовать для профессиональной ориентации и отбора граждан на службу в федеральную противопожарную службу. Это делает процесс отбора и найма в подразделения пожарной охраны недостаточно эффективными, а это в свою очередь может приводить к отсутствию интереса к работе, отрицательному отношению к нововведениям. А прием на службу непригодных (по многим показателям) пожарных приводит к их неудовлетворенности трудом, неподготовленности, подверженности стрессам и другим негативным последствиям.

Литература

1. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 4.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2003.
3. Подставков В.П., Терехнев В.В. Подготовка спасателей-пожарных. Противопожарная служба гражданской обороны / Под ред. В.В. Терехнева. М.: Центр Пропаганды, 2007.
4. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области пожарной безопасности» закон от 25.07.2002 N 116-ФЗ (ред. от 24.07.2009) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3033.
5. Андреев А.Ф., Лопатина С.Г., Маккавеев М.В. Основы менеджмента. М.: ООО «Юрайт», 2009.