

УДК 331.108.38

ДИАГНОСТИКА АСПЕКТОВ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ МЧС РОССИИ

¹Емельянова О.Я., ²Самсонов В.С., ^{3,4}Шершень И.В.¹ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический университет», Воронеж, e-mail: olga-emel@rambler.ru;²Воронежский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Воронеж, e-mail: svsl311@mail.ru;³ФГБОУ ВО «Воронежский институт ГПС МЧС России», Воронеж;⁴ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Воронеж, e-mail: inga_sherhsen@mail.ru

Проблема профессиональной адаптации курсантов и молодых специалистов системы МЧС России в современных условиях усугубляется дестабилизирующими процессами как внутри структуры, так и в обществе в целом. Периодическая диагностика персонала на предмет его профадаптации позволит своевременно выявить актуализировавшиеся проблемы и предпринять оперативные меры по совершенствованию образовательного и трудового процессов, коррекции организационной культуры в учреждениях пожарно-спасательной сферы. В статье представлен ряд результатов исследования профессиональной адаптации курсантов и магистров, обучающихся в Воронежском институте ГПС МЧС России. Анализ диагностических данных позволил выделить как положительные аспекты в организации и управлении образовательным и трудовым процессами, так и спектр актуальных проблем, ранее не существовавших или даже игнорируемых. В процессе диагностической работы по исследованию проблемы управления профессиональной адаптацией курсантов и молодых специалистов системы МЧС России проектной группой были обозначены приоритетные задачи в области управления профессиональной адаптацией и предложены подходы к их эффективному решению.

Ключевые слова: управление профессиональной адаптацией, профессиональное определение, организационная культура, система МЧС России, курсанты и молодые специалисты

DIAGNOSTICS OF ASPECTS PROBLEM OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF CADETS AND YOUNG SPECIALISTS IN ESTABLISHMENTS OF THE EMERGENCY OF RUSSIA

¹Emelyanova O.Ya., ²Samsonov V.S., ^{3,4}Shershen I.V.¹Voronezh State Pedagogical University, Voronezh, e-mail: olga-emel@rambler.ru;²Voronezh branch The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Voronezh, e-mail: svsl311@mail.ru;³Voronezh Institute of Russian Ministry for Emergency Situations, Voronezh;⁴Voronezh State University, Voronezh, e-mail: inga_sherhsen@mail.ru

The problem of professional adaptation of cadets and young specialists of the EMERCOM system in modern conditions is aggravated by destabilizing processes both within the structure and in society as a whole. Periodic diagnosis of personnel for its professional adaptation will allow timely identify the actual problems and take prompt measures to improve the educational and labor processes, the correction of organizational culture in the institutions of fire and rescue. The article presents a number of results of the study of the professional adaptation of cadets and masters who study at the Voronezh Institute of the State Fire Service of the Ministry of Emergencies of Russia. The analysis of diagnostic data made it possible to identify both positive aspects in the organization and management of educational and labor processes, as well as a range of topical problems that had not previously existed or even been ignored. During the diagnostic work on the study of the problem of managing the professional adaptation of cadets and young specialists of the EMERCOM of Russia system, the project team identified priority tasks in the field of professional adaptation management and proposed approaches to their effective solution.

Keywords: management of professional adaptation, professional definition, organizational culture, EMERCOM of Russia system, cadets and young specialists

Одной из наиболее значимых проблем подготовки квалифицированных сотрудников системы МЧС, владеющих широким кругом компетенций, включая гражданско-патриотические, нравственные и здоровьесберегающие, является перманентное совершенствование существующих программ профессиональной адаптации курсантов и молодых специалистов с учетом динами-

ческих процессов в самой системе и в российском обществе в целом [1, 2].

В настоящее время система МЧС России претерпевает ряд структурных преобразований, как правило, сопровождаемых мероприятиями по сокращению численности штатов, кадровой ротацией, территориальными перемещениями обучающегося и работающего контингента, изменениями

в должностных обязанностях и оплате труда сотрудников. Современные климатические условия нивелируют традиционный аспект сезонности и планируемые объемы превентивных работ в ожидании паводков, наводнений и подобных природных катаклизмов, что требует состояния постоянной готовности со стороны структур МЧС. Так, в 2017 г. курсанты и профессорско-преподавательский состав Воронежского Института ГПС МЧС России экстренно приняли участие в ликвидации наводнения на территории Ставропольского края. А с 15 ноября 2017 г. Воронежский институт внепланово перешел в статус филиала Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России. Таким образом, прогнозировать учебную и трудовую деятельность в рамках работы в системе МЧС даже в краткосрочной перспективе возможно только ориентировочно, если, конечно, не смотреть с позиций должностей, уполномоченных принимать ключевые решения.

Диагностика аспектов профессиональной адаптации молодых людей, задействованных в ситуации высокой степени трудовой неопределенности будущего, представляет интерес в целях выявления тех проблем, на которые можно оказать положительное влияние.

В исследовании приняли участие более 300 курсантов средних и старших курсов и более 200 служащих (работающих) магистров 1-го года обучения, обучающихся в Воронежском институте ГПС МЧС России, в возрасте от 20 до 30 лет. Такой относительно широкий возрастной диапазон был обусловлен тем, что часть контингента магистратуры являются новыми сотрудниками в системе МЧС (что, собственно, и актуализировало у них потребность в получении дополнительного профильного образования), и их можно отнести к категории молодых специалистов, поскольку ранее они или совсем не работали (женщины) или трудились по иному профилю деятельности.

По результатам проведенного исследования с использованием батареи методик [3–5], включая авторские разработки [6] и интервьюирование, были получены заслуживающие внимания результаты. Можно рассмотреть анализ некоторых показателей более детально.

К сожалению, лишь менее половины опрошенных молодых людей (в силу специфики сферы работы преимущественно мужского пола, женщины составили около 15 % и трудятся они только в отделах делопроизводства, бухгалтерии, связей с общественностью, психологии) занимают актив-

ную жизненную позицию – всего 44,83 % (рис. 1).

37,93 % респондентов отметили неопределенность в предпочтении жизненных ориентиров, что, вероятно, обусловлено дестабилизацией системы МЧС и высоким уровнем коллективной тревожности – характерным спутником любых организационных изменений. Молодой возраст участников опроса, наоборот, должен был повлиять на ответы в сторону активизации жизненной позиции, поскольку даже пребывая в поиске, молодежи более свойственны энергичность и оптимизм, желание «преобразовать мир к лучшему», а не унылая рефлексия и глубокий самоанализ. 7 % опрошенных придерживается пассивной жизненной позиции, что отчасти позволяет снять личный стресс, делегируя ответственность за происходящее с ними на внешние обстоятельства, других людей и т.п. факторы извне.

Наиболее сложным в собственном профессиональном становлении курсанты и магистры преимущественно назвали овладение профессиональными обязанностями – 44,83 % (рис. 2). Следовательно, в контексте учебной работы желательно акцентировать внимание на лучшем изучении обучающимися профессиональных компетенций, совершенствовать программы практик по специальности, а также возродить механизм наставничества (кураторства) для молодых специалистов.

Перспективы процесса вхождения в коллектив вызывают настороженность у 31 % респондентов, а также некоторые из участников опроса (в составе 10,34 %) отметили вероятные проблемы с коллективом (завоевать уважение, самодурство) в категорию «иное».

Учебная и трудовая деятельность в пожарно-спасательной системе должна накладывать отпечаток на ценностно-ориентационную сферу личности будущих профессионалов. На диаграмме (рис. 3) отражены профессиональные чаяния молодых людей (можно было выбрать несколько предпочтений или написать свой вариант в категории «иное»). Согласно опросу, более всего молодые люди озабочены собственным карьерным ростом и достижением высокого социального статуса.

Даже в разделе «иное» курсанты отметили свою роль в коллективе (потребности социальной принадлежности, признания) и опять же карьеру. Объем материального вознаграждения заботит 20,69 %. Следует отметить, что уровень дохода в системе МЧС достаточно слабо коррелирует с интенсивностью и продуктивностью работы

сравнительно, например, с бизнесом, и более зависим от позиции в иерархии должностей и военных званий. Таким образом, карьерный рост априори обеспечит больший уровень вознаграждения, нежели развитие профессиональных компетенций «по горизонтали». Такая ситуация обнажает серьезную кадровую проблему, поскольку ориентирует амбициозных молодых людей искать любые, в том числе некорректные, возможности карьерного продвижения, провоцирует эффект «кумовства» и ослабляет энтузи-

зм профессионального совершенствования на рабочем месте ради самого процесса, а не достижения очередной карьерной ступени.

В рамках изучения состояния организационной культуры Воронежского института ГПС МЧС России, оказывающей значительное влияние на сроки и эффективность профессиональной адаптации курсантов и выпускников, были получены значительные расхождения в фактическом и желательном формулировании целей организации (рис. 4).

Опишите Вашу жизненную позицию



Рис. 1. Оценивание собственной жизненной позиции курсантами и магистрами Воронежского института ГПС МЧС России, 2017 г.

Что воспринимается Вами как наиболее сложное в профессиональном становлении?

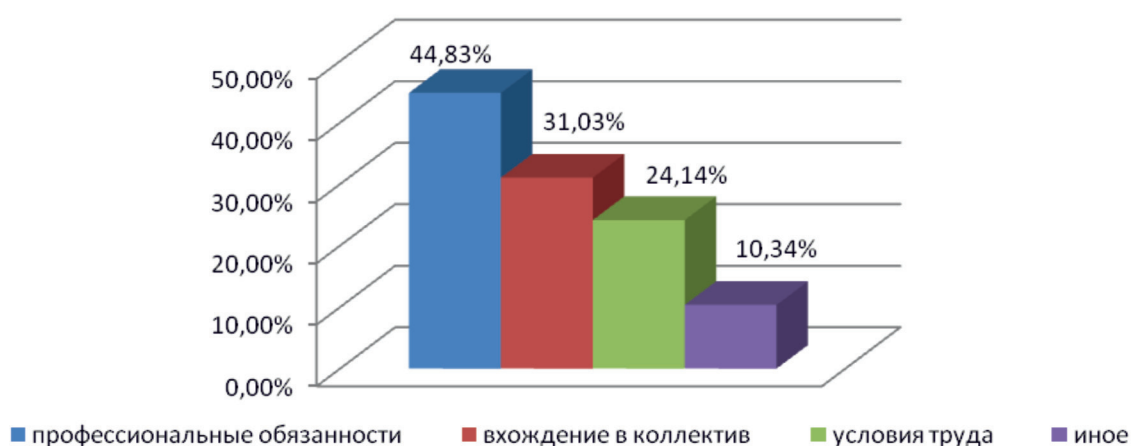


Рис. 2. Диагностика возможных сложностей в профессиональном становлении курсантами и магистрами Воронежского института ГПС МЧС России, 2017 г.

В настоящее время Ваши ожидания и ценностные ориентиры в профессиональной сфере вращаются преимущественно вокруг:

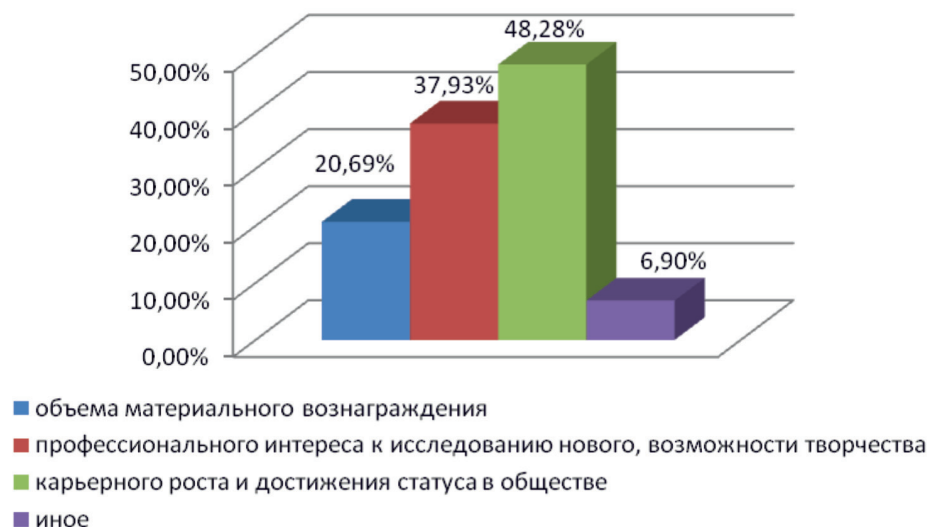


Рис. 3. Ожидания и ценностные ориентиры в профессиональной сфере курсантов и магистров Воронежского института ГПС МЧС России, 2017 г.

Цели института:



Рис. 4. Восприятие целей организации курсантами и магистрами Воронежского института ГПС МЧС России, 2017 г.

Курсанты и магистры (небольшая часть их трудоустроена в самом институте, часть – в территориальных единицах МЧС в Воронежской области и многие в других областях России) отметили свое восприятие существующих целей института как направленных на поддержание стабильности, управляемости и эффективное исполь-

зование ресурсов. Наименьшим значением наделен вектор создания комфортных условий для работы и учебы. Данный показатель подтвержден результатами интервьюирования: так, курсанты и магистры отмечали искусственность создаваемых трудностей в организации образовательного процесса и игнорирование пожеланий их устранения.

Поэтому логично выглядит желательный профиль организационного целеполагания, первоочередно ориентированный на комфортность деловой среды, а также снижение бюрократического давления со стороны руководящего состава структуры МЧС.

Интерес представляет почти слияние профилей восприятия настоящего руководителя организации (начальника института) и желательного образа, что свидетельствует об удовлетворенности коллектива его формальным лидером и позволяет выделить предпочтительные качества руководителя системы МЧС – хорошего организатора, умеющего добиваться поставленных целей при имеющихся ресурсах (рис. 5).

К сожалению, после проведенного опроса в ходе структурных преобразований по инициативе Министерства и кадровых ротаций в течение 2017 г. в Институте еще трижды произошла смена руководителя на фоне волн сокращения штатов и территориальных переводов сотрудников, обусловленных изменением места службы.

В процессе диагностической работы по исследованию проблемы управления профессиональной адаптацией курсантов и молодых специалистов системы МЧС России проектной группой был обозначен спектр приоритетных задач, которые необходимо оперативно решать в контексте работы над профадаптацией персонала.

Во-первых, необходимо выполнить анализ состояния проблемы профессиональной адаптации, характерного для конкретного учреждения (организации) системы МЧС, а также провести многофакторные исследования, включающие не только стандартизированный набор типовых методик (ответы сотрудников на которые носят скорее номинальный характер, нежели искренний), но и уточняющие беседы с респондентами.

Во-вторых, нужно подробным образом прорабатывать образовательные составляющие в программах адаптации, основой которых является интеграция образовательного учреждения и работодателя с целью овладения выпускниками профессиональными знаниями и умениями, достижения молодыми специалистами чувства уверенности в правильности выбора своей профессии и собственных профессиональных возможностей. В рамках данного направления можно организовывать специальные образовательные мероприятия, например образовательный модуль профориентационного цикла, который можно разработать для молодежи в различных структурных подразделениях системы МЧС в форме вебинара, телеконференции; «полевой» практики или в очной форме (в виде встреч, лекций, экскурсий и т.п.). При этом цель данных мероприятий будет направлена на ознакомление обучающихся с профессиональными особенностями и расширение диапазона в выборе профессиональной стези.



Рис. 5. Оценивание руководителя организации курсантами и магистрами Воронежского института ГПС МЧС России, 2017 г.

В-третьих, возродить существовавший ранее механизм наставничества, когда начинающий специалист работает под присмотром наставника (куратора, консультанта), т.е. лица, уполномоченного оказать информационную и социально-психологическую поддержку новичку.

В условиях современного образовательного процесса в системе МЧС практические занятия целесообразно проводить в интерактивной креативной форме (проекты, викторины, деловые игры, ролевые ситуации). С целью воспитания успешной гармоничной личности необходимо коренным образом изменить подход к формированию самомотивации молодежи, модернизировать подходы в образовании от шаблонных тестовых форм к личностно-ориентированным, творческим. В обучении акценты следует оставить не на получении результата, а на процессе. Чрезмерно жесткий контроль со стороны курсовых офицеров и профессорско-преподавательского состава, загруженность структурированными плановыми занятиями, приводящие к дефициту свободного времени, оптимально заменить относительной свободой. Наличие свободы формирует ответственность, самостоятельность, независимость, чувство времени. Кроме активного естественного вовлечения курсантов и магистров в процесс обучения креативные формы занятий сохраняют интерес к изучаемому предмету, формируют самомотивацию, поддерживают самооценку молодого человека, смещая акценты с культы высоких баллов в сторону подлинного интереса к профессии.

В условиях перманентных изменений желательно периодически диагностировать организационную культуру конкретных структур МЧС с целью ее своевременной

коррекции. Важным направлением качественной подготовки профессиональных кадров в пожарно-спасательной сфере является активизация студенческих инициатив: социально значимых (патриотические мероприятия, благотворительные проекты и т.п.) творческих (постоянно действующие творческие студии: театральная, музыкальная и т.п.), что способствует расширению кругозора, личностному росту и способствует более сознательному восприятию жизни молодыми людьми.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта № 17-02-00435.

Список литературы

1. Приказ МЧС России от 01 июля 2010 г. № 306 «Об утверждении Концепции кадровой политики МЧС России до 2020 года». URL: http://www.mchs.gov.ru/law/Normativno_pravovie_akti_Ministerstva/item/33148074 (дата обращения: 15.02.2018).
2. Приказ МЧС России от 05 апреля 2002 г. № 173 «Об утверждении Концепции образовательной деятельности и подготовки кадров для ГПС МЧС России». URL: <http://mchs112.com/?yclid=18280510041409467155> (дата обращения: 15.02.2018).
3. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной противопожарной службы: метод. пособие / Под ред. Мешалкина Е.А. – М.: ВНИИПО, 2008. – 101 с.
4. Шершень И.В., Емельянова О.Я., Самсонов В.С. Проблема профессионального становления и адаптации выпускников вузов и молодых специалистов // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 6; URL: <http://www.scienceeducation.ru/ru/article/view?id=23140> (дата обращения: 15.02.2018).
5. Психологический отбор кандидатов на службу в ГПС МЧС России: методические рекомендации. – М.: ВНИИПО, 2009. – 148 с.
6. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Программы адаптации молодых специалистов к педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15907> (дата обращения: 15.02.2018).