

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
Политехнический институт  
Факультет «Механико-технологический»  
Кафедра «Безопасность жизнедеятельности»

Рецензент

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой БЖД.

\_\_\_\_\_/А.И. Сидоров/  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Совершенствование воспитательной работы сотрудников государственной  
противопожарной службы МЧС России

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ  
ЮУрГУ – 20.04.01.2017.181 ПЗ МД

Научный руководитель, доцент

\_\_\_\_\_/С.И. Боровик /  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор диссертации

студент группы П–267

\_\_\_\_\_/О.Г.Полякова /  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер, доцент

\_\_\_\_\_/А.В. Кудряшов /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Челябинск 2017

## РЕФЕРАТ

Полякова О.Г. – Челябинск:  
ЮУрГУ, П–267, 2017. – 98 с., 7 ил.,  
библиограф. список – 56 наим.

В ходе магистерской диссертации рассмотрены основные формы и методы воспитательной работы, а также сделан вывод, что применение их на практике помогает проводить воспитательную работу с личным составом и формировать коллектив, способный решать поставленные профессиональные задачи.

Разработан учебно-методический комплекс, в котором присутствуют новые и усовершенствованные методы организации воспитательной работы с личным составом ГПС и методы повышения психологической подготовки сотрудников МЧС.

Внедрение в воспитательную работу интерактивных технологий таких, как программа iSpringSuite, позволит повысить уровень знаний сотрудников, дополнить курсы лекций недостающими разделами и рационально распределить время на изучение программы.

Для эффективного функционирования подразделений ГПС МЧС России предложен компетентностный подход. Разработана программа психолого-педагогического сопровождения сотрудников предпенсионного возраста, которая позволит бесконфликтно и безболезненно проводить ротацию кадров, создавать условия для карьерного роста работников, сохранять профессиональный опыт сотрудников предпенсионного возраста и использовать их профессиональный потенциал.

Установлено, что совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС позволит укрепить морально-психологическое состояние сотрудников, обеспечит более эффективное выполнение, поставленных перед ними, профессиональных задач.

## SYNOPSIS

Polyakova O.G. – Chelyabinsk:

SUSU, P-267, 2017. – 98 p.,

7 il., Bibliografy – 56.

The basic forms and methods of educational work have been considered in the course of work, and the conclusion has been made that their application in practice helps to conduct educational work with personnel and to form a collective capable of solving the professional tasks.

Academic and methodological complex has been developed. New and improved methods of organizing educational work with the personnel of the SFS and methods for increasing the psychological training of the Ministry of Emergency Situations staff are present in this complex.

The introduction of interactive technologies in the educational work, such as the program iSpringSuite, will eliminate the gaps in the knowledge of employees, supplement the lecture courses with missing sections and rationally allocate time for studying the program.

Competence approach has been proposed for the effective functioning of the units of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia. The program of psychological and pedagogical support of employees of pre-retirement age has been developed. It will allow to rotate personnel painlessly and without conflict, create conditions for career growth of employees, preserve the professional experience of employees of pre-retirement age and use their professional potential.

It is established that improving the educational work of the employees of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations will help to strengthen the moral and psychological state of the employees, and will ensure more effective implementation of the professional tasks assigned to them.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ГПС .....	10
1.1 Сущность, основные формы и методы воспитательной работы.....	10
1.2 Основные направления воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России .....	21
1.3 Задачи и деятельность отделов кадровой, воспитательной работы, профессиональной подготовки и психологического обеспечения Главного управления МЧС России .....	33
1.4 Анализ социальной и нормативно-правовой защиты личного состава ГПС ...	41
2 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ГПС МЧС РОССИИ.....	49
2.1.1 Роль руководителя в организации воспитательной работы при подготовке сотрудников ГПС МЧС России .....	49
2.1.2 Компетенции руководителя ГПС МЧС России .....	54
2.2 Совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России с помощью интерактивных технологий .....	58
2.3 Задачи психологического сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы ГПС МЧС России .....	61
3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ГПС МЧС РОССИИ.....	65
3.1 Разработка компетенций руководителя ГПС МЧС России .....	65
3.2 Совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России с применением программы iSpringSuite .....	76
3.3 Разработка комплекса мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы ГПС МЧС России .....	83
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	88
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ А .....	95

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы:** В последнее время проблема морально-психологической и профессиональной подготовки личного состава, руководителей органов управления ГПС МЧС России к действиям в экстремальных условиях подтвердила свою актуальность.

Это обусловлено большим количеством пожаров, поджогов и чрезвычайных ситуаций, что усложняет условия деятельности ГПС, требуя повышения качества воспитания сотрудников и профессиональной подготовки. Сотрудники ГПС, осуществляя свою профессиональную деятельность, обязаны предвидеть моральные последствия своих поступков, тщательно продумывать последовательность своих действий, содействовать росту престижа ГПС в связи с новыми социальными условиями.

Эффективность действий подразделений ГПС в экстремальных условиях находится в прямой зависимости от морального состояния личного состава, организованности и дисциплины личного состава.

На сегодняшний день более 8000 сотрудников работают в государственной противопожарной службе. Поэтому очень важна эффективность воспитательной работы.

Однако, несмотря на высокие требования к профессиональным и личностным качествам сотрудников ГПС, отмечаются недостатки воспитательной работы личного состава, негативно влияющие на профессиональную подготовку сотрудников.

Основными недостатками в воспитательной работе сотрудников ГПС являются отсутствие системности; недостаточно высокий уровень психолого-педагогической подготовки должностных лиц; а также недостаточное использование потенциала педагогических форм, средств, методов, современных технологий организации воспитательной работы.

Признание ведущей роли личностных факторов руководителей подразделений ГПС в организации воспитательной работы в ЧС выдвигает на первый план проблемы разработки средств и методов профессионального отбора, приемов оптимизации морально-психологического климата в коллективах, совершенствования системы психофизиологической подготовки к действиям в ЧС, а также принятие научно-обоснованных управленческих решений по повышению эффективности воспитательной работы с личным составом.

Психологический климат в подразделениях ГПС во многом зависит от эффективности руководства коллективами. Несоответствие психологических качеств руководителя требованиям профессии является причиной возникновения напряженности и конфликтов во взаимоотношениях с подчиненными, текучести кадров, что в результате приводит к снижению эффективности деятельности подчиненных подразделений.

Руководитель должен обладать способностями и склонностью к управленческой (административной) деятельности и воспитанию подчиненных.

Эффективность действий личного состава в экстремальных условиях, находится в прямой зависимости от морального состояния, оперативно-служебного мастерства, дисциплины и организованности рядового и начальствующего состава.

**Цель работы:** повышение эффективности воспитательного процесса в подразделениях ГПС МЧС России посредством совершенствования его методического обеспечения и подготовки должностных лиц.

**Реализация цели требует постановки и решения следующих основных задач исследования:**

- провести педагогический анализ форм, методов и основных направлений воспитательной работы в подразделениях ГПС;
- исследовать организационно-педагогические особенности воспитательной работы в подразделениях ГПС;

- провести анализ социальной и нормативно-правовой защиты личного состава ГПС;
- разработать компетенции руководителя ГПС МЧС России;
- разработать пути совершенствования воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России с помощью программы iSpringSuite;
- разработать комплекс мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы ГПС МЧС России

**Объект исследования:** воспитательная работа сотрудников ГПС МЧС России.

**Предмет исследования:** совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России.

**Научная новизна:** состоит в разработке новых путей совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России.

**Апробация результатов исследования:** результаты работы представлены на LV международной научно-технической конференции «Достижения науки – агропромышленному производству», ЮУрГАУ г. Челябинск (февраль 2016 г.), XXI Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием, ИрНИТУ г. Иркутск (апрель 2016 г.), XX аспирантско-магистерского семинара, посвященного «Дню энергетика», КГЭУ г. Казань (декабрь 2016 г.), XXII Всероссийской студенческой научно–практической конференции с международным участием «Проблемы экологической и промышленной безопасности современного мира» ИрНИТУ г. Иркутск (апрель 2017 г.), IV всероссийской студенческой конференции (с международным участием) «Безопасность жизнедеятельности глазами молодежи», ЮУрГУ г. Челябинск (апрель 2017 г.).

**Публикации:** по результатам диссертации опубликованы пять статей в сборнике: материалы LV международной научно-технической конференции «Достижения науки – агропромышленному производству» Часть IV ЮУрГАУ г. Челябинск (февраль 2016 г.) с. 170–176, «Проблемы безопасности современного

мира» сборник материалов XXI Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием, ИрННТУ г. Иркутск (апрель 2016 г.) с. 245–247, материалы докладов XX аспирантско-магистерского семинара, посвященного «Дню энергетика», КГЭУ г. Казань (декабрь 2016 г.), с. 321–323, материалы докладов XXII Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием «Проблемы экологической и промышленной безопасности современного мира» ИрННТУ г. Иркутск (апрель 2017 г.) с. 274–275, «Безопасность жизнедеятельности глазами молодежи» сборник материалов IV всероссийской студенческой конференции (с международным участием), ЮУрГУ г. Челябинск (апрель 2017 г.), с. 332–335.

**Структура:** диссертация состоит из введения, 3 глав, заключения, библиографического списка и приложения.

**Объём диссертации:** содержит 98 страниц машинописного текста, 7 рисунков. Библиографический список включает 56 источников.



# 1 ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ГПС

## 1.1 Сущность, основные формы и методы воспитательной работы

Динамика развития современной общественно-политической жизни страны, наличие в ней противоборствующих политических сил, низкая культура демократии, выросший уровень преступности резко усложняют условия деятельности ГПС, требуя повышения качества воспитания сотрудников и профессиональной подготовки. Сотрудники ГПС, осуществляя свою профессиональную деятельность, обязаны предвидеть моральные последствия своих поступков, тщательно продумывать форму своих действий, содействовать росту престижа ГПС в связи с новыми социальными условиями.

В последнее время проблема морально-психологической и профессиональной подготовки личного состава, руководителей органов управления к действиям в экстремальных условиях подтвердила свою актуальность.

Эффективность действий подразделений ГПС в экстремальных условиях находится в прямой зависимости от морально-психологической подготовки, морального состояния личного состава, организованности и дисциплины состава ГПС [29].

Основная часть системы работы с личным составом – это воспитание. Это связано с тем, что сотрудник ГПС – человек, обладающий соответствующими качествами, которые являются результатом воспитания. Также следует учесть, что профессиональная деятельность спасателей в повседневной практике связана с экстремальными условиями профессиональной деятельности, воздействием большого количества стрессогенных факторов на специалистов.

Все это требует внимания к усилению психологической, моральной и интеллектуальной подготовки сотрудников.

Система воспитания личного состава – это целостный, непрерывный процесс формирования и развития у личного состава качеств, необходимых для успешного выполнения профессиональных задач. Воспитание личного состава представляет собой целостную педагогическую систему.

Основными субъектами системы воспитания личного состава являются: командиры и начальники всех степеней; органы управления и органы воспитательной работы; средства массовой информации; семьи и близкие родственники личного состава; трудовые (воинские) коллективы, учреждения культуры; общественные организации МЧС России.

Объектами выступают военнослужащие, сотрудники и работники системы МЧС России.

Основная цель воспитания – формирование и развитие у сотрудников и работников системы МЧС России качеств гражданина патриота, профессионала и высоконравственной личности. Данная цель должна ориентировать командиров, начальников и воспитателей на многосторонний и системный подход к воспитанию личного состава [7].

Воспитательная работа в системе МЧС России – целенаправленная деятельность по формированию у личного состава нравственных, гражданских и профессионально-необходимых качеств личности, детерминированными особенностями профессиональной деятельности.

Воспитательная работа решает такие основные задачи как:

- формирование у сотрудников чувства патриотизма;
- воспитание сотрудников в духе неуклонного соблюдения Конституции и законов Российской Федерации;
- выработка и развитие у сотрудников комплекса морально-психологических качеств гражданина и профессионала, развитие уровня правового сознания;
- поддержание высокого уровня межличностных взаимоотношений сотрудников;

- формирование стремления совершенствовать профессиональные знания, умения и навыки;
- поддержание высокого уровня дисциплины;
- повышение престижа службы;
- проведение последовательной научно-обоснованной кадровой политики [37].

Согласно положению по организации и ведению воспитательной работы в системе МЧС России, воспитательная работа проводится по следующим основным направлениям: государственно-патриотическое; профессионально-нравственное; воинское; правовое; экономическое; эстетическое; физическое; экологическое.

Государственно-патриотическое воспитание – формирование и развитие у работников ГПС личностных качеств гражданина-патриота, способного принимать участие в совершенствовании и укреплении основ государства, высокого патриотического сознания.

Основными направлениями государственно-патриотического воспитания сотрудников являются: формирование активной гражданской позиции, позволяющей сотруднику эффективно решать государственные задачи; укрепление морального духа на основе героических примеров, традиций, истории Отечества и МЧС России.

Воинское воспитание – процесс регулярного и целе направленного воздействия на военнослужащих спасательных воинских формирований в целях подготовки их к вооруженной защите Отечества, защите населения и территорий, материальных и культурных ценностей от опасностей, возникающих при ведении военных действий или вследствие этих действий, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Основными целями воинского воспитания являются: формирование условий и мотивации роста мастерства военнослужащих спасательных воинских формирований, сохранение уставного порядка в организации службы войск, быта

и повседневной деятельности; создание условий по обеспечению безопасности военной службы; использование в воспитательных целях системы воинских традиций и ритуалов.

Профессионально-нравственное воспитание – формирование и развитие у сотрудников МЧС России представления о нравственных основах службы, антикоррупционного поведения, знания профессионально-этических требований к поведению на службе и в быту, взаимоотношениям в служебном (трудовом, воинском) коллективе.

Основными направлениями профессионально-нравственного воспитания являются: создание условий и мотивации роста профессионализма работников; разъяснение работникам предъявляемых требований со стороны общества к их профессиональному и нравственному облику, социальной значимости службы в МЧС России; использование в воспитательных целях системы торжественных ритуалов и традиций [30].

Правовое воспитание – развитие у сотрудников стабильных правовых знаний, взглядов и представлений, развитие высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правового поведения.

Основными направлениями правового воспитания являются: организация правовой пропаганды; повышение теоретической и методической подготовки сотрудников по правовым вопросам; контроль за соблюдением законности и правопорядка, служебной дисциплины и дисциплинарной практики.

Экономическое воспитание – воздействие на сотрудников МЧС России в целях формирования у них экономических знаний, навыков, умений, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей.

Основными направлениями экономического воспитания сотрудников являются: формирование бережного отношения к государственному имуществу, рационального использования материально-технических и учебно-методических средств; использование в воспитательной работе с работниками экономических стимулов; пропаганда экономических знаний по хозяйственным вопросам

жизнедеятельности учреждения и органа; обучение работников умению предвидеть и оценивать экономические последствия своей деятельности.

Эстетическое воспитание – воздействие на сотрудников МЧС России в целях разностороннего развития эмоционально-чувственной сферы их духовного мира.

Основными направлениями эстетического воспитания сотрудников МЧС России являются: формирование эстетического отношения к службе в МЧС России, служебному долгу, субъектам и объектам профессиональной деятельности; привитие эстетического отношения к установленной форме одежды, внешнему виду; вовлечение в художественно-творческую жизнь МЧС России, приобщение к культурным ценностям.

Физическое воспитание – воздействие на сотрудников МЧС России и членов их семей в целях совершенствования их физической культуры, формирования морально-волевых, профессиональных и психологических качеств, необходимых для выполнения задач по предназначению.

Основными направлениями физического воспитания сотрудников МЧС России являются: организация плановой физической подготовки различных категорий сотрудников МЧС России в соответствии с решаемыми задачами; проведение спортивно-массовых мероприятий; пропаганда здорового образа жизни; популяризация лучших спортивных достижений Министерства и профессионально значимых видов спорта.

Экологическое воспитание – формирование системы практических знаний, умений и ценностных ориентаций в сфере охраны окружающей среды и экологической безопасности при пожарах и чрезвычайных ситуациях.

Основными направлениями экологического воспитания являются: повышение общей экологической культуры; формирование профессиональных навыков по сохранению окружающей среды, смягчению последствий пожаров и чрезвычайных ситуаций[2].

Главная задача воспитательной работы – это создание дружного, сплоченного коллектива сотрудников, способного успешно выполнять свои профессиональные обязанности, и воспитание личности, способной качественно и быстро выполнять служебный долг.

По мнению В.Л. Марченко, воспитательная работа включает в себя:

- изучение сущности, основных принципов и направлений организационно-массовой работы среди личного состава;
- изучение всех форм и методов учебы, направленных на повышение профессионального и общеобразовательного уровня сотрудников;
- изучение ведущих методов и форм работы, которые направлены на успешное выполнение служебных задач, укрепление дисциплины и законности;
- изучение, обобщение и распространение передового опыта;
- изучение и внедрение наиболее эффективных средств, форм и методов проведения культурно-массовой, агитационной и спортивно-оздоровительной работы.

В системе МЧС России существуют факторы, которым необходимо повышение уровня воспитательной работы. К данным факторам относят:

- сильные физические, психологические и моральные нагрузки на сотрудников ГПС;
- деформированная нравственность, невоспитанность и низкая культура отдельной части сотрудников, оказывающая отрицательное влияние на состояние служебной деятельности;
- недостаточная социально-правовая защищенность личного состава и необходимость его материальной, правовой и моральной поддержки;
- необходимость повышения авторитета ГПС в обществе.

Воспитательная работа в ГПС МЧС России представляет собой сложно устроенную систему. Система воспитательной работы в ГПС любого уровня – это совокупность функциональных, структурных и содержательных элементов, тесно

связанных между собой и направленных на формирование личности сотрудника – профессионала [29].

В.Л. Марченко предлагает систему воспитательной работы в ГПС как совокупность следующих групп элементов (рисунок 1).

Первая группа элементов представляет собой строение и внутреннюю форму организации воспитательной работы – это цель, содержание, задачи, субъекты, объекты, средства, формы и методы, результаты, эффективность.

Вторая группа элементов обуславливает жизнедеятельность и самоорганизацию системы воспитательной работы, определяет связи между ее элементами. Это подготовка и принятие решений на проведение воспитательной работы, планирование, исполнение решения, проверка исполнения.

Третья группа элементов содержит в себе различные направления воспитательной работы. Это – профессиональное, гражданское, эстетическое, нравственное и другие направления воспитания.



Рисунок 1 – Система воспитательной работы в ГПС

Системообразующим элементом воспитательной технологии является форма воспитания. В ее рамках реализуются наиболее подходящие для конкретной педагогической обстановки или ситуации методы и средства воспитания.

Под формой воспитания понимается организационная сторона воспитания, предполагающая определенный состав воспитуемых, структуру и содержание мероприятий, место и продолжительность их проведения.

Основными формами воспитания являются: лекции, индивидуальные и коллективные беседы, вечера вопросов и ответов, различные виды информирования, совещания и собрания, тематические вечера, дебаты,



викторины, конкурсы. Большое место занимают встречи с ветеранами, экскурсии по музеям Пожарной охраны, проведение государственных праздников России и т.д.

Воспитательная технология подразумевает, что в рамках каждой формы присутствует один или несколько методов воспитания. Метод воспитания – это совокупность педагогических средств и приемов однородного воздействия на главные компоненты личности сотрудника МЧС (сознание, волю и чувства) для формирования у него нужных профессиональных качеств.

Методы воспитания разделены на три группы: методы изучения объектов воспитания (наблюдение, анализ результатов деятельности, диагностика); методы воспитательных взаимодействий и воздействий (убеждение, поощрение, пример и т.д.); методы перевоспитания личного состава и профилактики (работа по изменению характера, разрыв нежелательных контактов, самоисправление и т.д.).

Данные методов объединятся в целостную систему, которая включает группу педагогических и группу психологических методов.

Педагогические (традиционные) методы воспитания предполагают воздействие на рациональную сферу личности, то есть сознание сотрудника МЧС. К ним относятся убеждение, упражнение, поощрение, критика, принуждение и пример.

В отличие от традиционных методов, действие психологических методов направлено на подсознание. Самыми действенными являются метод невербального воздействия (мимика, жесты, движения, поза, интонация), метод рационального воздействия (внушение) и метод эмоционального воздействия (поучение, сопереживание, возмущение).

Нужно иметь в виду, что данные методы применяются совместно, и психологические методы являются лишь средством усиления педагогических [34].

Средства воспитательной работы – это духовные и материальные каналы, предметы и явления, которые передают содержание, различную информацию.

В данный момент ГПС имеет такие средства, как возможности и способности воспитателей, устная и печатная информация, художественные обзоры, знаки, символы, локальные технические средства информации, наглядная информация и спортивные сооружения [53].

Рассмотренные формы, методы и средства воспитательной работы реализуются во всех видах воспитания – фронтальном, дифференцированном, индивидуальном и самовоспитании. Однако в условиях подразделения МЧС России самым эффективным видом является индивидуальная воспитательная работа, представляющая собой целенаправленное психолого-педагогическое воздействие на сознание, чувства и волю человека, максимально учитывающее его индивидуальные особенности. Данный вид работы руководствуется принципом индивидуального подхода в воспитании сотрудников. Прямые начальники сотрудников МЧС являются ответственными за организацию и проведение индивидуальной работы [20].

Применение форм, методов и средств воспитания осуществляется комплексно и позволяет обеспечить качественное функционирование системы воспитания [34].

Л.В. Марченко отмечает, что для успешного проведения воспитательной работы необходимо всесторонне изучить индивидуальные особенности сотрудников. В связи с этим он разработал программу изучения индивидуальных особенностей личности сотрудника, которая включает: изучение биографических данных, службы в ГПС, семьи, трудовой деятельности, состояния здоровья и особенностей физического развития, направленность мировоззренческих взглядов, цели и мотивы профессиональной деятельности (ради чего сотрудник посвятил себя службе в ГПС, его интересы и устремления, связанные со службой, служебные притязания и ожидания), ценностные ориентации, привычки, определяющие отношение к труду и к сослуживцам, уровень профессиональных качеств, психологические особенности (рисунок 2) [29].



Рисунок 2 – Методы изучения личности сотрудников

Существует ряд общих требований при проведении ИВР.

1. Комплексный подход, который предполагает использование различных формы ИВР.
2. Целенаправленность, учитывающая особенности личности сотрудника при выборе форм ИВР.
3. Систематичность, означающая регулярное проведение индивидуальной работы.
4. Учет динамичности развития личности сотрудника, изменения в личности сотрудника будут влиять на выбор форм и методов воздействия.
5. Воспитание всех сотрудников должно осуществляться в коллективе.

Специфика выполнения служебных задач личным составом ГПС усиливает значение ИВР. Следовательно, педагогическое мастерство каждого руководителя должно быть высокого уровня.

Мы приходим к выводу, что результатом воспитательной деятельности является личность сотрудника, ее воспитанность и обученность [14].

Подводя итог, можно отметить, что знание сущности основных форм и методов воспитательной работы, а также применение их на практике помогает проводить воспитательную работу с личным составом и формировать коллектив, способный решать поставленные профессиональные задачи по обеспечению пожарной безопасности.

Таким образом, руководителю подразделения необходимо быть как специалистом в своей области, так и руководителем, и воспитателем. Следовательно, он должен осуществлять воспитательную и кадровую работу. Данный факт вызывает необходимость исследования основных направлений воспитательной работы в подразделениях ГПС.

## 1.2 Основные направления воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России

При анализе воспитательной работы, необходимо определить основные направления воспитательной работы с личным составом МЧС.

В.Л. Марченко предлагает выделить определенные направления воспитательной работы в зависимости от статуса, структуры, задач подразделений, временного фактора в практике деятельности ГПС (рисунок 3) [29].

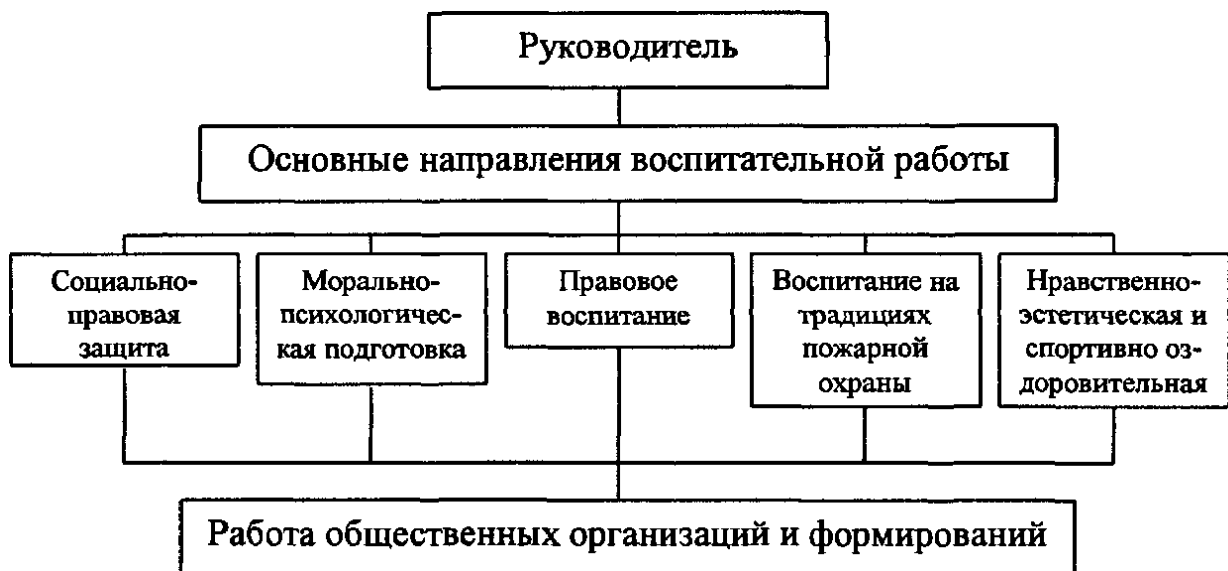


Рисунок 3 – Организация воспитательной работы

Социально-правовая защита сотрудников ГПС предполагает осуществление комплекса мер по защите прав, здоровья, достоинства сотрудников и членов их семей; анализ социальных условий службы, быта, безопасности и жизненного уровня, контроль, за соблюдением социальной справедливости в период прохождения службы, взаимодействие с общественными формированиями, благотворительными фондами в решении социальных и служебных задач, оказание правовой помощи профессиональным объединениям, судам чести, проведение социологических исследований.

Цель социально-правовой защиты – создание надежных правовых, финансовых, бытовых, медицинских, жилищных условий и гарантий для успешного выполнения личным составом служебных обязанностей.

Социально-правовая работа с личным составом предусматривает четыре основных направления:

- 1) организация нормативно-правовой, методической и оперативно-информационной базы для планирования и проведения мероприятий по социально-правовой защите сотрудников, анализу существующей практики;
- 2) организация учета и контроля проводимых мероприятий по социально-правовой защите сотрудников;
- 3) организация правовой защиты сотрудников;

4) организация социальной защиты сотрудников [5].

Данные направления реализуются через:

- проведение регулярного анализа социальных условий и состояния правовой защищенности сотрудников в подразделении;

Данные направления реализуются через:

- проведение регулярного анализа социальных условий и состояния правовой защищенности сотрудников в подразделении;

- разработку и реализацию планов социального развития Государственной противопожарной службы;

- организация изучения личным составом законодательства, подзаконных актов МЧС России, регламентирующих социальную и правовую защиту сотрудников ГПС;

- использование средств материального и морального стимулирования, дополнительной оплаты сверхурочных работ, в ночное время и в условиях опасных для жизни и здоровья;

- изучение причин нарушения прав и законных интересов сотрудников, случаев их гибели, травматизма и т.п., а также организации профилактических мероприятий по их предупреждению;

- обеспечение личного состава жильем, садовыми участками, детскими дошкольными учреждениями, путевками в дома отдыха, санатории; создание условий для медицинского обслуживания сотрудников; обеспечение сотрудников форменной одеждой и предметами экипировки в соответствии с нормами положенное;

- формирование и использование в благотворительных целях специальных общественных фондов, взаимодействие с общественными, профессиональными объединениями (профсоюзами, ассоциациями), в целях социальной поддержки сотрудников;

- оказание помощи личному составу по вопросам пенсионного обеспечения, семьям погибших работников или потерявшим трудоспособность сотрудникам;
- создание условий для труда и отдыха сотрудников, активного занятия физкультурой и спортом, художественным творчеством;
- поддержку ветеранского движения в Государственной противопожарной службе, оказание практической помощи Советам ветеранов и социально-правовой защите ветеранов и пенсионеров.

Морально-психологическая подготовка является одним из основных средств поддержания высокого морально-психологического состояния личного состава МЧС России и является важнейшим элементом комплексной системы воспитания, обучения и подготовки сотрудников МЧС России. Она развивает у личного состава способность хладнокровно и ответственно действовать в любой самой экстремальной обстановке, в непредвиденных ситуациях, противостоять негативному информационно-психологическому воздействию. В настоящее время морально-психологическая подготовка включает информационную, психологическую, социальную и культурно-досуговую работу [48].

Понимая важность морально-психологической подготовки личного состава, руководство МЧС России в последнее время предприняло ряд шагов, направленных на совершенствование этой деятельности. Большое влияние на развитие нормативно-правовых и организационных основ морально-психологической подготовки в Министерстве оказала принятая 1 июля 2010 года «Концепция кадровой политики МЧС России», на период до 2020 года, одними из основных задач которой являются:

- развитие и совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, на основе внедрения современных образовательных технологий;
- повышение качества подготовки специалистов в образовательных учреждениях МЧС России.

В развитие установок руководства МЧС России о совершенствовании воспитательной работы с личным составом, привитию ему высоких моральных принципов и правил поведения был принят «Кодекс чести сотрудника Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий». Целью принятия Кодекса чести сотрудника системы МЧС России, является формирование и развитие корпоративной (ведомственной) культуры, укрепления и совершенствования воспитательной работы [24]. В соответствии с принятым документом, долг чести сотрудника системы МЧС России – быть примером в исполнении Конституции Российской Федерации, законов Российской Федерации, верным гражданскому и профессиональному долгу, военной Присяге и Присяге сотрудника органов внутренних дел [1].

Поднятию престижа службы и работы в МЧС России служат и учрежденные Указом Президента Российской Федерации основные символы МЧС – Белая звезда Надежды и спасения, на основе которой разработана эмблема МЧС России. Чтить и уважать символы МЧС России прямая обязанность каждого сотрудника Министерства [50].

Правовым воспитание – это целеустремленное и систематическое воздействие на сознание, психологию людей, с целью формирования у них глубоких и устойчивых правовых представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек правомерного поведения [21].

Задачей правового воспитания является формирование и развитие уровня правового сознания и правовой культуры граждан, проявляющихся в их сознательном правомерном поведении, в их гражданственности и дисциплине, активном участии в управлении государственными и общественными делами, в укреплении законности.

К числу наиболее важных проблем, возникающих в ходе выработки правильного отношения сотрудников ГПС к выполнению своих служебных



обязанностей в сегодняшних общественно-политических условиях, относится глубокое понимание им существа права.

Правовое воспитание представляет собой целенаправленную деятельность по формированию у граждан правильного понимания законов и привития сознательного и строгого их выполнения [17].

Правовая культура сотрудников формируется всем укладом жизни нашего общества, той обстановкой, которая характерна для данного конкретного подразделения.

Сотрудник ГПС, проходящий службу в подразделении пожарной охраны наделен большими властными полномочиями, но в свою очередь это накладывает на сотрудника большую ответственность в недопущении неправомерного использования данной ему власти. Не случайно Присяга, Уставы, Инструкции и другие ведомственные акты самым подробным образом регламентируют все стороны жизни и деятельности сотрудников.

Правовое воспитание сотрудников ГПС состоит в принятии способностей правильного понимания закона, в формировании убеждения недоступности нарушения закона, а также в выработке поведения в точном соответствии с предписанием правовых норм. К этапам правового воспитания можно отнести:

- знание законов, положительное восприятие их, как объективно необходимых;
- усвоение требований закона, как обязательных при выборе вариантов собственного повседневного поведения;
- воспитание внутренней потребности привычки соблюдать нормы права;
- личное содействие в борьбе против любых правонарушений.

Основой правового воспитания является воспитание правосознания, то есть совокупность представлений (убеждений) и чувств (переживаний), выражающих субъективное отношение людей к действующему праву, к своим правам и

обязанностям, а также представления правомерности и неправомерности того или иного поступка.

На современном этапе особенно большое значение имеет воспитание личного состава на традициях пожарной охраны.

Без преемственности поколений не может быть развития производственных сил и соответствующих им отношений, материальной и духовной культуры. Единство и преемственность поколений – необходимое условие экономического и эстетического прогресса общества.

К сожалению, необходимо констатировать, что непродуманные реформы в воспитании молодежи, отсутствие патриотического воспитания привели к нивелированию традиций.

Традициями называют исторически сложившиеся обычаи, правила, нормы поведения людей, которые передаются из поколения в поколение, накапливаются и становятся незыблемым законом для определенных групп населения, классов и целых народов.

Традиции пожарной охраны – это исторически сложившиеся правила и обычаи, ставшие нормой поведения личного состава в повседневной жизни и побуждающие его честно и самоотверженно выполнять свой служебный долг [31].

Исследования показали, что в распоряжении ГПС имеется обширный материал, основанный на документальных фактах. Однако в воспитательной работе зачастую не используются многие материалы, которые не только раскрывают славный путь, пройденный пожарной охраной, но и помогают сотрудникам проникнуться глубоким уважением к трудной и почетной работе, передает эстафету героических дел старшего поколения молодому.

Анализ показывает, что важнейшими формами воспитания на вышеперечисленных традициях, является стремление к совершенствованию профессионального мастерства и укреплению служебной дисциплины.

Это говорит о необходимости постоянно совершенствовать свои знания, учиться у старшего поколения работников пожарной охраны, изучать их опыт.

В современной литературе отмечается, что основными формами воспитания личного состава пожарной охраны на традициях являются:

- встречи с заслуженными работниками и ветеранами пожарной охраны;
- чествование ветеранов части;
- походы по местам боевой и трудовой славы;
- посещение музеев и пожарно-технических выставок;
- материальное и моральное поощрение организаторов спортивной работы;
- личное участие начальствующего состава в подготовке соревнований и судействе, инструкторской работе и состязаниях по отдельным видам [56].

Основными формами воспитания на традициях являются: изучение истории пожарной охраны и подразделения в котором служат сотрудники; стенды, альбомы, книги, пропагандирующие традиции; экскурсии по местам боевой славы; возложение венков к памятникам и мемориальным местам; посещение музеев, в том числе и краеведческих; празднование дней Пожарной охраны; встречи с ветеранами пожарной охраны; создание в подразделениях залов и комнат боевой и трудовой славы; торжественное принятие присяги и вручение удостоверения личности; торжественные проводы ветеранов на отдых; Дни памяти павших на боевом посту; шефство над семьями погибших и т.д.

Однако необходимо отметить недостаточную активность руководителей подразделений в этом направлении.

В целях воспитания личного состава на традициях должны решаться следующие задачи:

- изучение героической истории России;
- формирование глубокого понимания необходимости защиты ее от нападения извне;

– воспитание уважения к национальным и историческим особенностям каждого народа;

– развитие у сотрудников таких черт, как мужество, самоотверженность, благородство, человечность, гордость за свою профессию, стремление преумножить боевые и трудовые традиции.

Нравственно-эстетическое воспитание и спортивно-оздоровительная работа в подразделениях ГПС представляет собой целенаправленный процесс воздействия воспитателей на сотрудников, с целью превращения знаний о морали и красоте в глубокие личные убеждения, высоконравственные поступки и действия в соответствии с требованиями, предъявляемыми к сотруднику ГПС [28].

Оно должно реализовываться через различные формы: общественно-государственная подготовка, тематические лектории, дискуссионные клубы, фестивали, смотры, выставки самодеятельно-художественного творчества сотрудников и членов их семей, встречи с представителями творческой интеллигенции, духовенством, библиотечная работа, досуговые культурно-оздоровительные мероприятия и др.

Задачей нравственного воспитания является перевод моральных требований и нравственных принципов общества во внутренние установки, личные убеждения каждого человека, которые, став таковыми, служат в его повседневной жизни.

Нравственное воспитание предполагает формирование у человека необходимых представлений о нравственном идеале, о моральном поведении, о содержании понятий: добро и зло, честь, достоинство, долг, совесть, справедливость, и других категорий этики.

Современные психолого-педагогические исследования, к сожалению, констатируют размытость и снижение уровня этих представлений.

Физическая подготовка – это плановый учебно-тренировочный процесс, направленный на физическое развитие, укрепление здоровья работников ГПС.

Спортивно-массовая работа организуется и проводится в свободное время и выходные дни.

Основные формы проведения этой работы:

- организация однодневных спортивно-оздоровительных семейных мероприятий по типам;
- организация спортивно-туристических слетов;
- организация спортивных и массовых мероприятий посвященных памяти сотрудников погибших при исполнении служебных обязанностей.

Основной задачей физического воспитания сотрудников должно быть совершенствование физической подготовки для успешного выполнения задач при ликвидации ЧС [32].

Большую роль в организации воспитательной работы играют общественные организации и формирования. Общественной организацией является основанное на членстве общественное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединяющихся граждан.

Главные задачи общественных организаций, права и обязанности ее членов определяются их уставами.

На сегодняшний день в подразделениях ГПС, согласно действующих нормативных актов, существуют ряд общественных организаций.

Сотрудники ГПС в целях защиты своих профессиональных, социально-экономических и иных прав и интересов могут объединяться или вступать на добровольной основе и в соответствии с действующим законодательством в профессиональные союзы [3].

Это общественная организация осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Российской Федерации, их уставами, настоящим положением за исключением ограничений, установленных статьей 56 Деятельность профессиональных союзов (ассоциаций) сотрудников.

В статье говорится, что профессиональные союзы (ассоциации) не вправе вмешиваться в деятельность по выполнению возложенных на них задач и обязанностей, им запрещается проводить забастовки сотрудников. Предложения по вопросам носят рекомендательный характер: назначения на должность либо восстановление в должности; перемещение по службе либо отстранения от занимаемой должности; присвоение специального звания, либо снижения в специальном звании; увольнения из ГПС; применение мер поощрения и взыскания; другие вопросы служебной деятельности.

Общественными организациями являются и спортивные общества, объединяющие сотрудников ГПС и членов их семей.

Их основной задачей является внедрение физической культуры и спорта в повседневную жизнь членов общества, совершенствование физической подготовки сотрудников.

Организация физической подготовки в ГПС проводится в соответствии с требованиями, предъявляемыми к организации служебной и боевой подготовки.

Прием в члены общества производится решением совета коллектива физической культуры.

В ГПС, где работают или проходят службу воины-интернационалисты создаются первичные организации воинов-интернационалистов (ПОВИ), которые принимают свой устав [4]. Основными целями создания ПОВИ являются:

- социальная и правовая защита;
- оказание психологической, моральной, материальной поддержки, других видов социальной помощи;
- содействие в лечении и укреплении здоровья интернационалистов;
- героико-патриотическая, интернациональная и гуманитарная работа;
- увековечение имен и подвигов интернационалистов.

Общественным формированием является самодеятельная организация, не имеющая членства, целью которого является совместное решение различных социальных проблем, возникающих у граждан по месту жительства, работы,

учебы, направленное на удовлетворение неограниченного круга лиц, чьи интересы они затрагивают.

Общественные формирования являясь самостоятельными организациями, по своему положению в коллективе несколько отличаются от общественных организаций. Это отличие заключается в том, что:

- они не имеют своего общего устава, а действуют на основе ведомственных актов (приказов);
- члены этих формирований не имеют членских билетов и не платят членских взносов;
- сфера действия общественного формирования ограничена рамками только одного или нескольких подразделений, или какой-то категории сотрудников этих подразделений.
- Главными задачами общественных формирований являются: мобилизация сотрудников на успешное решение оперативно-служебных задач;
- укрепление дисциплины среди личного состава;
- повышение профессионального мастерства сотрудников их общей культуры;
- организация культурного досуга сотрудников и членов их семей.

Общественные формирования действуют под руководством начальника. Их избрание или создание, а также начало деятельности объявляется соответствующим приказом. Непосредственным организатором работы общественных организаций и формирований является заместитель начальника по кадрам.

На основании Приказа МВД России от 30 июня 1994 г. № 221 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации» в подразделениях ГПС создаются советы наставников (наставничество) [8].

Обучение по месту службы должно проводиться с помощью наставника по индивидуальному плану, разработанному непосредственно начальником или под его контролем [44].

На основании проведенного анализа установлено, что вопросы организации воспитательной работы с личным составом ГПС и психологической подготовки являются актуальными на сегодняшний день. В связи с чем, целесообразно разработать учебно-методический комплекс, в котором будут присутствовать новые и усовершенствованные методы организации воспитательной работы с личным составом ГПС и методы повышения психологической подготовки сотрудников МЧС.

### 1.3 Задачи и деятельность отделов кадровой, воспитательной работы, профессиональной подготовки и психологического обеспечения Главного управления МЧС России

В каждом субъекте Российской Федерации существует свой отдел кадровой, воспитательной работы, профессиональной подготовки и психологического обеспечения МЧС. Данный отдел подразделяется на ещё на несколько отделов в соответствии с возложенными на них задачами.

На отдел кадров возложены следующие задачи:

- изучение, анализ и прогноз состояния работы с кадрами ГПС, подготовка предложений по усовершенствованию работы с кадрами. Подготовка статистики;
- подготовка кадров в высших и средних специальных учебных заведениях МЧС России для структурных и подчиненных подразделений [15];
- организация работы по своевременному и качественному комплектованию вакантных должностей подразделений личным составом, сокращению текучести и сменяемости кадров, по созданию профессионального ядра МЧС России;
- контроль полноты и обоснованности предложений и материалов при назначении на должность, перемещении, зачислении в кадры ГПС МЧС России,



присвоении воинских и специальных званий, награждении личного состава, откомандировании и увольнении лиц начальствующего состава и служащих;

- организация работы по аттестации личного состава;
- контроль состояния организации работы с кадрами в подразделениях, соблюдение требований нормативно-правовых актов, регламентирующих организацию работы с кадрами;
- организация работы по представлению личного состава к награждению орденами и медалями России, наградами МЧС России, оформление наградных документов, награждение личного состава [16];
- поддержание связи с военно-врачебной комиссией (ВВК) и обеспечение своевременного прохождения медицинских комиссий;
- организация работы по обеспечению социальной защиты личного состава;
- осуществление постоянной работы по повышению уровня профессионального мастерства сотрудников, проведение работы по повышению уровня знаний сотрудников ГПС;
- организация и проведение заседаний конкурсной комиссии по приему кандидатов на службу;

Отдел кадров выполняет следующие функции в области общего и методического руководства деятельностью кадрово-воспитательных аппаратов подразделений области:

- руководит деятельностью подчиненных кадровых структур в подразделениях;
- руководит назначением и увольнением на должности в кадровые аппараты территориальных подразделений ГПС;
- изучает и анализирует состояние работы по основным направлениям кадрово-воспитательной работы, принимает меры по ее совершенствованию, контролирует выполнение мероприятий по устранению выявленных недостатков;

- контролирует состояние работы по подбору, расстановке, обучению и закреплению кадров, разрабатывает мероприятия по повышению профессионального мастерства личного состава;
- изучает кадры, формирует резерв на выдвижение на вышестоящие должности, организует работу с лицами, зачисленными в этот резерв;
- готовит материалы, связанные с назначением и освобождением от должности сотрудников, военнослужащих, государственных гражданских служащих и работников Главного управления;
- определяет потребность Главного управления и готовит предложения для включения в план по комплектованию учебных заведений МЧС России, распределение выпускников;
- рассматривает и готовит в установленном порядке предложения и необходимые материалы по организационно-штатным вопросам, оказывает помощь по комплектованию вновь создаваемых подразделений ФПС;
- готовит проекты приказов по личному составу;
- ведет учет штатной численности личного состава, анализирует и готовит предложения по совершенствованию структуры и рациональному использованию имеющейся численности;
- осуществляет персональный и статистический учет лиц рядового и начальствующего состава подразделений [13].

На отдел воспитательной работы возложены следующие задачи:

- изучение, прогноз и анализ состояние дисциплины и правопорядка в подразделениях ГПС, на основе полученных анализов и прогнозов разработка предложений для усовершенствования предупредительно-профилактической работы. Подготовка статистики;
- организация воспитания кадров. Принятие мер по укреплению морально-психологического климата в коллективе для недопущения текучести кадров;
- учет молодых специалистов и организация работы института наставничества;

- организация работы по обеспечению социальной защиты личного состава ГПС;
- организация и проведение культурно-досуговой работы;
- организация и проведение общественно-государственной подготовки личного состава;
- организация и проведение патриотической работы;
- защита интересов личного состава в государственных органах и общественных организациях;
- в пределах своей компетенции обеспечивает режим секретности, конфиденциальность персональных данных личного состава Главного управления, а также техническую защиту информации (в т.ч. при пользовании абонентскими пунктами информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет» и телефонной связью общего пользования). Обеспечивает соблюдение установленного порядка работы с документами и их архивного хранения [55].

Отдел воспитательной работы в соответствии с возложенными на него задачами:

- организует индивидуальную воспитательную работу с личным составом МЧС России (адаптация молодых специалистов, допускающими нарушения по службе и т.д.) в целях успешного выполнения поставленных оперативно-служебных задач;
- осуществляет государственно-правового информирования сотрудников, работников и военнослужащих МЧС, воспитание в духе преданности Родине и служебному долгу;
- оптимизирует морально-психологический климат в коллективах с целью укрепления дисциплины и законности, психологический отбор кандидатов на службу и сопровождение сотрудников до момента их увольнения;
- осуществляет социально-правовую защиту личного состава;

- организует работу общественных формирований (женсоветов, судов чести, советы наставников), с целью мобилизации личного состава на успешное решение возложенных задач, повышение профессионального мастерства и общей культуры;
- ведет подготовку наградных материалов для награждения ведомственными и государственными наградами;
- организует культурный досуг сотрудников и членов их семей в подразделениях.

Психологическая служба МЧС России создана в 2003г. (приказы МЧС России от 25 апреля 2003г. № 218 «О создании психологической службы МЧС России» и от 23 декабря 2003г. № 754 «О Центре экстренной психологической помощи МЧС России»). Служба организует и осуществляет комплекс мероприятий по психологическому сопровождению деятельности Государственной противопожарной службы МЧС России, оказывает экстремальную психологическую помощь пострадавшим при бедствиях и катастрофах [12].

Психологическая подготовка в системе МЧС России представляет собой целостную систему научно обоснованных психолого-педагогических мероприятий, направленная на усвоение знаний, умений и навыков в области психологии, формирование и развитие профессионально важных качеств сотрудника, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности и сохранения здоровья.

На психологическую службу возложены следующие задачи:

- организация и осуществление мероприятий, направленных на профессиональный и психологический отбор кадров;
- проведение психологической экспертизы профессиональной пригодности специалистов, направленной на выявление социально-психологических, психологических особенностей кандидатов, выявление степени пригодности кандидата к выполнению профессиональных обязанностей;

- организация и осуществление периодических (мониторинговых) психологических обследований специалистов МЧС России с целью выявления психологических последствий профессиональной деятельности в условиях стресса и профилактики неблагоприятных психологических состояний;
- проведение психологической диагностики стрессовых расстройств в постэкспедиционный период;
- организация психологической реабилитации специалистов МЧС;
- психологическая подготовка специалистов к выполнению профессиональной деятельности в экстремальных условиях;
- оказание экстренной психологической помощи пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций, личному составу, работающему в условиях ликвидации последствий стихийных бедствий и катастроф;
- организация научно-практической деятельности в области психологии экстремальных ситуаций;
- изучение закономерностей течения психологических реакций и психических расстройств, связанных с экстремальными условиями профессиональной деятельности;
- разработка программы обучения населения Российской Федерации в части касающейся психологической подготовки по вопросам гражданской обороны, защиты жизни и здоровья человека, от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- оказание психологической помощи сотрудникам и членам их семей;
- проведение психологических исследований в коллективах.

Служба в соответствии с возложенными на неё задачами осуществляет следующие основные функции:

- разрабатывает и совершенствует концепцию оказания экстренной психологической помощи при чрезвычайных ситуациях;
- изучает общие закономерности течения психологических реакций и психических расстройств, связанных с чрезвычайными ситуациями;

- осуществляет научно-исследовательскую деятельность в области психологии экстремальных ситуаций;
- принимает участие в организации издания научной и учебно-методической литературы по проблемам психологии экстремальных ситуаций;
- разрабатывает диагностический инструментарий для профессионального психологического отбора, психологической экспертизы, периодических (мониторинговых) обследований сотрудников МЧС России, психодиагностических мероприятий в постэкспедиционный период;
- разрабатывает программы психологической подготовки сотрудников МЧС России для различных специальностей в соответствии с профессиональными обязанностями специалистов каждой конкретной специальности;
- разрабатывает программы психологической подготовки курсантов (слушателей) образовательных учреждений МЧС России;
- разрабатывает программу психологической подготовки современного руководителя в области управления кризисами в рамках обучения в образовательных учреждениях МЧС России;
- разрабатывает программы обучения населения Российской Федерации по вопросам гражданской обороны, защиты жизни и здоровья человека, окружающей среды от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в части касающейся психологической подготовки;
- разрабатывает программы и методическую базу для экстренной и плановой реабилитации специалистов МЧС России;
- оказывает экстренную психологическую помощь пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций и профессиональным контингентам, работающим в условиях ликвидации последствий стихийных бедствий и катастроф, непосредственно в очагах чрезвычайных ситуаций;
- оценивает характер и уровень развития профессионально важных психологических качеств специалистов МЧС России в ходе мероприятий по профессиональному психологическому отбору;

- участвует в мероприятиях по аттестации, переаттестации и психологической экспертизе сотрудников МЧС России;
- оценивает уровень накопления стрессорных нарушений у специалистов МЧС России в ходе периодических (мониторинговых) психологических обследований;
- оценивает наличие и уровень выраженности негативных психологических последствий профессиональной деятельности в экстремальных условиях у сотрудников МЧС России в постэкспедиционный период;
- обучает специалистов МЧС России навыкам оказания экстренной психологической помощи в общей системе подготовки и обучения;
- подготавливает специалистов МЧС России к осуществлению профессиональной деятельности в экстремальных условиях, в части, касающейся психологической подготовки;
- осуществляет профилактику развития неблагоприятных психологических последствий у специалистов МЧС России, связанных с профессиональной деятельностью;
- проводит мероприятия по экстренной психологической реабилитации сотрудников МЧС России в постэкспедиционный период;
- проводит мероприятия по плановой психологической реабилитации сотрудников МЧС России в амбулаторно-поликлинических и санаторно-курортных условиях;
- оказывает психологическую помощь сотрудникам МЧС России и членам семей.

Отдел кадровой, воспитательной работы, профессиональной подготовки и психологического обеспечения является структурным подразделением Главного управления МЧС России и организует проведение единой кадровой политики по подбору и расстановке военных кадров, сотрудников ФПС, государственных гражданских служащих и гражданского персонала, организует воспитательную работу и психологическое обеспечение в ГУ и подразделениях МЧС России [33].

## 1.4 Анализ социальной и нормативно-правовой защиты личного состава ГПС

Профессия пожарного – это род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы в пожарной охране. Поэтому, рассматривая аспекты социальной и нормативно-правовой защиты, необходимо отталкиваться от специфики пожарно-технической деятельности.

Анализ нормативно-правовых документов показывает, что в целом поддерживается курс Правительства на осуществление глубоких реформ в области социальной защищенности сотрудников ГПС МЧС России.

Основным нормативно-правовым актом, закрепляющим льготы сотрудников, является Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Данный закон регулирует отношения, связанные с денежным довольствием сотрудников и их семей. Денежное довольствие сотрудников является основным средством их материального обеспечения и стимулирования выполнения ими служебных обязанностей. Оно состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью и месячного оклада в соответствии с присвоенным специальным званием, которые составляют оклад месячного денежного содержания, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

- надбавка к ежемесячному окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет);
- надбавка к ежемесячному окладу за квалификационное звание;
- надбавка к ежемесячному должностному окладу за особые условия службы;



- надбавка к ежемесячному должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премии за добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- поощрительные выплаты за особые достижения в работе;
- надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время;
- районные коэффициенты (за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки к окладу за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями.

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) устанавливается в следующих размерах при стаже службы (выслуге лет):

- от 2 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 до 20 лет – 25 процентов;
- от 20 до 25 лет – 30 процентов;
- 25 лет и более – 40 процентов.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание устанавливается в следующих размерах:

- за квалификационное звание специалиста третьего класса 5 процентов;
- за квалификационное звание специалиста второго класса 10 процентов;
- за квалификационное звание специалиста первого класса 20 процентов;

– за квалификационное звание мастера (высшее квалификационное звание) 30 процентов.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере до 65 процентов должностного оклада [18].

Важнейшей проблемой социальной и правовой защиты сотрудников ГПС МЧС является проблема обеспеченности жильем, решение которой организуется по пяти основным направлениям:

1) Единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения. Сотрудник, имеющий общую продолжительность службы в учреждениях и органах не менее 10 лет в календарном исчислении, имеет право на единовременную социальную выплату для приобретения или строительства жилого помещения один раз за весь период государственной службы. выплата предоставляется сотруднику в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных соответствующему федеральному органу исполнительной власти, по решению руководителя федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники, или уполномоченного им руководителя при условии, что сотрудник:

– не является нанимателем жилого помещения по договору социального найма либо площадь жилого помещения на одного члена семьи составляет менее 15 квадратных метров;

– проживает в помещении, не отвечающем установленным для жилых помещений требованиям;

– проживает в коммунальной квартире;

– проживает в общежитии;

– проживает в смежной неизолированной комнате либо в однокомнатной квартире в составе двух семей.

2) Предоставление жилого помещения в собственность. Жилое помещение, приобретенное (построенное) за счет бюджетных ассигнований

федерального бюджета, предоставляется в собственность следующим лицам, имеющим право на единовременную социальную выплату в соответствии с частью 3 статьи 4 настоящего Федерального закона:

- в равных долях членам семьи сотрудника, погибшего (умершего) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания;

- инвалидам I и II групп, инвалидность которых наступила вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей.

3) Предоставление жилого помещения жилищного фонда Российской Федерации по договору социального найма. Сотрудникам и уволенным со службы в учреждениях и органах гражданам Российской Федерации, принятым на учет в качестве нуждающихся в жилых помещениях до 1 марта 2005 года федеральным органом исполнительной власти, в котором проходят (проходили) службу сотрудники, и совместно проживающим с ними членам их семей указанным федеральным органом исполнительной власти предоставляются жилые помещения жилищного фонда Российской Федерации по договору социального найма с последующей передачей этих помещений в муниципальную собственность. Сотрудникам по их желанию может быть предоставлена единовременная социальная выплата с одновременным снятием их с учета в качестве нуждающихся в жилых помещениях.

Норма предоставления площади жилого помещения в собственность или по договору социального найма составляет:

- 33 квадратных метра общей площади жилого помещения – на одного человека;

- 42 квадратных метра общей площади жилого помещения – на семью из двух человек;

- 18 квадратных метров общей площади жилого помещения на каждого члена семьи – на семью из трех и более человек.

4) Денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений или предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда. Сотруднику, не имеющему жилого помещения по месту службы, ежемесячно выплачивается денежная компенсация за наем (поднаем) жилого помещения в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, или указанному сотруднику и совместно проживающим с ним членам его семьи предоставляется жилое помещение специализированного жилищного фонда.

Компенсация составляет: 15000 рублей – в Москве и Санкт-Петербурге, 3600 рублей – в других городах и районных центрах, 2700 рублей – в прочих населенных пунктах. Размеры денежной компенсации повышаются на 50 процентов при следующих условиях:

- совместно с сотрудником проживают 3 и более члена семьи;
- семья погибшего (умершего) сотрудника состоит из 3 и более человек.

5) Денежные компенсации расходов на оплату коммунальных и иных услуг. Члены семьи сотрудника, погибшего (умершего) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в учреждениях и органах, имеют право на получение денежных компенсаций расходов на оплату:

- коммунальных услуг независимо от вида жилищного фонда;
- установки квартирных телефонов, услуг местной телефонной связи;
- топлива, приобретаемого в пределах норм, установленных для продажи населению, и его доставки (для проживающих в домах, не имеющих центрального отопления);
- ремонта принадлежащего им индивидуального жилого дома;
- общей площади занимаемых ими жилых помещений (в коммунальных помещениях – жилой площади), найма, содержания и ремонта жилых помещений, а собственники жилых помещений и члены жилищно-строительных (жилищных)

кооперативов – содержания и ремонта объектов общего имущества в многоквартирных домах.

Также сотрудники ГПС МЧС России имеют право на бесплатное оказание медицинской помощи, в том числе на изготовление и ремонт зубных протезов, на бесплатное обеспечение лекарственными препаратами, изделиями медицинского назначения в медицинских организациях уполномоченного федерального органа исполнительной власти. Сотрудник ежегодно проходит диспансеризацию.

Сотрудник, члены его семьи и лица, находящиеся на иждивении сотрудника, имеют право на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях) уполномоченного федерального органа исполнительной власти за плату в размере, устанавливаемом указанным органом.

Также существуют меры социальной поддержки членов семей сотрудников, погибших (умерших), пропавших без вести при выполнении служебных обязанностей, и страховые гарантии сотруднику и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей [2].

Очень серьезным этапом в жизни сотрудников ГПС является выход на пенсию. 29 декабря 2016 года вышло Постановление Правительства, содержащее изменения, которые вносятся в постановление Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 г. N 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семьям в Российской Федерации».

Теперь в выслугу лет для назначения пенсии лицам рядового и начальствующего состава федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы засчитывают время (не более пяти

лет) их обучения до поступления на службу в образовательных организациях по основным образовательным программам среднего профессионального образования (за исключением программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих) или высшего образования (за исключением программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, программ ассистентуры-стажировки) по очной, очно-заочной или заочной форме при условии завершения освоения указанных образовательных программ и получения соответствующего уровня образования, исчисляемое из расчета два месяца обучения за один месяц службы, – в отношении сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, поступивших на службу до 23 мая 2016 г. Для сотрудников, поступивших на службу с 23 мая 2016 г., учитывается только очная форма обучения.

С 23 мая 2016 г. один месяц службы будет считаться за два месяца для периодов службы в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных. А также один месяц службы за полтора месяца, в должностях, выполнение обязанностей по которым связано с работой во вредных и опасных условиях, в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы [6].

Таким образом, деятельность по организации социальной и правовой защищенности сотрудников ГПС МЧС России должна быть направлена, во-первых, на повышение уровня защищенности жизни и здоровья, чести и достоинства сотрудников и членов их семей посредством создания организационных и правовых основ системы реализации прав сотрудников при исполнении служебных обязанностей, а во-вторых, на обеспечение условий труда, отдыха и последующего выхода сотрудников на пенсию.

**Вывод по первой главе:** проведен педагогический анализ форм, методов и основных направлений воспитательной работы в подразделениях ГПС, а также анализ социальной и нормативно-правовой защиты личного состава ГПС. Рассмотрены задачи и деятельность отделов кадровой, воспитательной работы, профессиональной подготовки и психологического обеспечения Главного управления МЧС России.

Подводя общий итог, следует отметить, что признание ведущей роли личностных факторов руководителей подразделений в организации воспитательной работы в экстремальных условиях выдвигает на первый план проблемы разработки и применения прогрессивных методов и средств повышения и поддержания работоспособности, разработки компетентностных характеристик руководителей, интерактивного курса для сотрудников ГПС, а также разработки комплекса мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы МЧС России, что будет реализовано в следующей главе.

## 2 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ГПС МЧС РОССИИ

### 2.1.1 Роль руководителя в организации воспитательной работы при подготовке сотрудников ГПС МЧС России

В последнее время проблема морально-психологической и профессиональной подготовки личного состава, руководителей органов управления ГПС МЧС России к действиям в экстремальных условиях подтвердила свою актуальность.

Это обусловлено большим количеством пожаров, поджогов и чрезвычайных ситуаций, что усложняет условия деятельности ГПС, требуя повышения качества воспитания сотрудников и профессиональной подготовки. Сотрудники ГПС, осуществляя свою профессиональную деятельность, обязаны предвидеть моральные последствия своих поступков, тщательно продумывать последовательность своих действий, содействовать росту престижа ГПС в связи с новыми социальными условиями.

Однако, несмотря на высокие требования к профессиональным и личностным качествам сотрудников ГПС, отмечаются недостатки воспитательной работы личного состава, негативно влияющие на профессиональную подготовку сотрудников.

Основными недостатками в воспитательной работе сотрудников ГПС являются отсутствие системного подхода, недостаточно высокий уровень психолого-педагогической подготовки должностных лиц, а также недостаточное использование потенциала педагогических форм, средств, методов, современных технологий организации воспитательной работы.

Признание ведущей роли личностных факторов руководителей подразделений ГПС в организации воспитательной работы в ЧС выдвигает на



первый план проблемы разработки средств и методов профессионального отбора, приемов оптимизации морально-психологического климата в коллективах, совершенствования системы психофизиологической подготовки к действиям в ЧС, а также принятие научно-обоснованных управленческих решений по повышению эффективности воспитательной работы с личным составом.

Психологический климат в подразделениях ГПС во многом зависит от эффективности руководства коллективами. Несоответствие психологических качеств руководителя требованиям профессии является причиной возникновения напряженности и конфликтов во взаимоотношениях с подчиненными, текучести кадров, что в результате приводит к снижению эффективности деятельности подчиненных подразделений [40].

Руководитель должен обладать способностями и склонностью к управленческой (административной) деятельности и воспитанию подчиненных.

Эффективность действий личного состава в экстремальных условиях, находится в прямой зависимости от морального состояния, оперативно-служебного мастерства, дисциплины и организованности рядового и начальствующего состава.

Эту задачу выполняет одно из направлений воспитательной работы – морально-психологическая подготовка (МПО), которая ставит своей целью создание здорового морально-психологического климата в коллективе, способного оперативно решать возложенные на него оперативные задачи [49].

Как уже было отмечено в первой главе, в настоящее время морально-психологическая подготовка включает информационную, психологическую, социальную и культурно-досуговую работу.

Однако существующая система подготовки не отображает всего многообразия элементной базы МПО и характера взаимозависимых связей между её элементами. Не ясно также, кто является субъектами системы, а кто его объектами. Также не учитывается важный базисный элемент системы морально-психологического обеспечения – морально-психологическая подготовка.

Стоит обратить внимание на то, что во множестве документов употребляется понятие «морально-психологическая подготовка», но нигде не обосновывается суть и содержание этого понятия. Поэтому необходимо модернизировать существующую структуру и разработать систему МПО, позволяющую сформировать единый комплекс мероприятий информационно-воспитательного, психологического, социально-правового и культурно-досугового характера, направленных на формирование у сотрудников МЧС требуемых, с точки зрения профессиональной целесообразности, личностных качеств.

Система МПО должна включать взаимосвязанные направления, основными элементами которой должна быть информационно-воспитательная, социально-правовая, культурно-досуговая, психологическая и контрольно-профилактическая работы, а также нейтрализация негативного информационно-технического воздействия на личный состав, подготовка и переподготовка кадров.

Основной задачей информационно-воспитательной работы на современном этапе является формирование и развитие у сотрудников МЧС России качеств гражданина-патриота, профессионала своего дела и высоконравственной личности.

Психологическая работа направлена на адаптацию спасателей к деятельности в чрезвычайных ситуациях, создание у них ещё до начала аварийно-спасательных работ адекватного психологического фона, минимизирующего стресс, связанный с восприятием экстремальных условий, и способствующего сохранению трудоспособности специалиста [52].

Установлено, что существует прямая зависимость состояния общества, уровня его национальной безопасности от степени негативного информационно-психологического воздействия со стороны различных, в том числе враждебных сил. Поэтому необходимо производить работу по нейтрализации негативного информационно-психологического воздействия на личный состав.

Социально-правовая работа представляет собой создание условий для реализации прав и законных интересов, свобод и обязанностей, а также льгот, гарантий и компенсаций, обусловленных спецификой служебно-профессиональной деятельности сотрудников. Важной частью морально-психологической подготовки личного состава МЧС России является культурно-досуговая работа. Она проводится под контролем воспитательных структур и направлена на обеспечение информационно-воспитательной работы, удовлетворение духовных потребностей, просвещения и организации культурного досуга сотрудников и членов их семей.

Система подготовки и переподготовки кадров позволяет реализовать Концепции кадровой политики МЧС России, организовать работы по профессиональной подготовке (переподготовке) и повышению квалификации кадров, формировать резерв руководящих кадров, изучать движения и причины текучести кадров. Чтобы все элементы этой системы действовали слажено, устранялись недочеты и ошибки, необходима контрольно-профилактическая работа [39].

Для формирования личности сотрудника с высокими эмоционально-волевыми качествами и психологической устойчивостью, на основе вышеперечисленных элементов предложена функциональная система морально-психологической подготовки сотрудников МЧС (рисунок 4).



Рисунок 4 – Система морально-психологической подготовки сотрудников МЧС

Данная система представляет собой единый комплекс мероприятий психологического, информационно-воспитательного, культурно-досугового и социальноправового характера. Слаженная работа всех элементов системы позволит укрепить морально-психологическое состояние сотрудников, обеспечит более эффективное выполнение, поставленных перед ними, профессиональных задач.

Считается, что морально-психологическая устойчивость и профессиональные качества должны расти, главным образом, путем повышения уровня обученности, физической готовности, улучшения эффективности работы руководителя, а также укрепления внутригрупповой сплоченности. В такой сплоченности психологи видят важнейшее условие повышения психологической устойчивости человека в ЧС.

В частности, психологи считают, что боязнь оказаться в моральной изоляции из-за трусости влияет на поведение пожарных больше, чем любые

призывы и лозунги, лучше помогает преодолеть страх. Именно в этом заключается морально-психологическая ценность групповой сплоченности.

Таким образом, можно сделать вывод, что роль руководителя подразделения ГПС МЧС России очень высока, так как именно руководитель направляет всю деятельность системы, обеспечивает эффективность ее функционирования, осуществляет воспитательную работу. Одно из направлений воспитательной работы – морально-психологическая подготовка, которую необходимо модернизировать путем разработки системы, позволяющей укрепить морально-психологическое состояние сотрудников, обеспечить более эффективное выполнение, поставленных перед ними, профессиональных задач.

### 2.1.2 Компетенции руководителя ГПС МЧС России

Результаты работы подразделений Государственной противопожарной службы (ГПС) МЧС России во многом зависят от эффективности руководства коллективами. Несоответствие психологических качеств руководителя требованиям профессии является причиной возникновения напряженности и конфликтов во взаимоотношениях с подчиненными, текучести кадров и в результате приводит к снижению эффективности деятельности подчиненных подразделений.

Личность руководителя в организации управления в подразделениях ГПС, функционирующих по принципу единоначалия, играет важную роль. Руководитель направляет всю деятельность системы, обеспечивает эффективность ее функционирования, авторитет подразделения зависит от авторитета руководителя. Руководители подразделений ГПС должны обладать высокими морально-психологическими и деловыми качествами. Основным требованием к личности руководителя является его высокопозитивная ценностная ориентация, которая находит выражение в мировоззренческих установках и жизненных целях, избираемых им путях, средствах и методах достижения целей.

Руководитель должен обладать способностями и склонностью к управленческой (административной) деятельности и воспитанию подчиненных.

Задатки руководителя по мере накопления опыта и профессиональных знаний могут трансформироваться в способность оказывать эффективные управленческие воздействия. Особенно необходимо, чтобы руководитель любого уровня обладал организаторскими способностями, которые включают в себя умение вовремя путем правильного анализа и синтеза информации увидеть проблему, отметить изменение ситуации, выдвинуть ряд гипотез о возможных способах действия в новых условиях, принять четкое, продуманное управленческое решение, вовремя довести его до исполнителей, учитывая при этом возможность возникновения информационных барьеров.

Организаторские возможности руководителя проявляются в постоянном целеустремленном контроле за деятельностью подчиненных, в психологической и профессиональной готовности к корректированию управленческих решений и регулированию системы в зависимости от складывающейся обстановки. Иначе говоря, руководитель, обладающий хорошими организаторскими способностями, в процессе осуществления операций управленческого процесса выполняет их наиболее эффективным способом.

Начальствующий состав подразделений ГПС, в своей повседневной деятельности призван обеспечить такой уровень подготовки личного состава к действиям в условиях, который исключил бы негативное воздействие всех возможных факторов, снижающих эффективность выполнения оперативно-служебных задач при чрезвычайных обстоятельствах [19].

Здесь особо проявляется значение единства организаторской и воспитательной работы руководящих кадров по мобилизации сотрудников на умелые, решительные действия в экстремальных ситуациях. Причем успех организационных мероприятий, управления силами и средствами, коллективами сотрудников невозможен без исполнительности, дисциплины, разумной инициативы, и, прежде всего, без высокой сознательности, достигаемой организационно-воспитательными средствами.

И в свою очередь, любые, не подкрепленные организаторской деятельностью лозунги и призывы, даже творческая воспитательная работа не сделает сотрудников умелыми, а в случае неправильных решений руководителей – не спасет от срыва реализации плана действий.

Именно поэтому важно, чтобы специалист, руководящий подразделением, соответствовал необходимым должностным компетенциям. Должностные компетенции – это качества работника, которые соответствуют требованиям должности. Они состоят из знаний, умений и навыков.

Проблема компетентности руководства характерна не только для России. В США требования к кандидатам на руководящие должности определяли анкетированием руководящего состава пожарных бригад. При этом способность к управленческой деятельности ставится выше, чем опыт пожаротушения. Теоретическая часть подготовки руководителей ГПС в Швейцарии расширена до университетского уровня. Консервативное, не соответствующее требованиям сегодняшнего дня мышление влечет еще худшие последствия, чем устаревшие пожарная техника или приемы выполнения боевых действий, считают западные специалисты. Среди главных качеств, необходимых зарубежному специалисту, выделяются следующие: умение быстро принимать правильные решения, способность организовать сотрудничество с другими организациями, профессиональный опыт [23].

Для эффективного управления подразделениями ГПС МЧС России целесообразно установить основные компетенции для руководителей.

Компетенции специалиста – определенный круг полномочий и обязанностей, которое исполняются специалистом в профессиональной деятельности.

Компетенция является глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач. Она состоит из многих личностных параметров (черт личности, характеристик темперамента и эмоционально-волевой сферы, уровня интеллекта и особенностей мыслительной сферы, мотивов, установок, знаний и сложных

навыков), и все эти параметры можно выявить и оценить по тому, как ведет себя личность.

Выделяют следующие виды компетенций:

1. Корпоративные (или ключевые), которые применимы к любой должности в организации. Корпоративные компетенции следуют из ценностей организации, которые фиксируются в таких корпоративных документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики и т. д. Разработка корпоративных компетенций является частью работы с корпоративной культурой компании.

2. Управленческие (или менеджерские), которые необходимы руководителям для успешного достижения целей. Они разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении. Управленческие компетенции могут быть похожи для руководителей в разных отраслях и включают, например, такие компетенции, как: «Стратегическое видение», «Управление бизнесом», «Работа с людьми» и т. д.

3. Профессиональные (или технические), которые применимы в отношении определенной группы должностей. Составление профессиональных компетенций для всех групп должностей в организации является очень трудоемким и долгим процессом.

4. Иногда в отдельную группу выделяют «личностные» или «базовые» компетенции, которые описывают способ мышления человека и то, как он принимает решения.

Таким образом, необходимо разработать должностные компетенции для руководителя, так как четкость, оперативность и эффективность работы подразделений ГПС во многом зависят от эффективности руководства коллективами. Несоответствие психологических и управленческих качеств руководителя требованиям профессии приводит к напряженности и конфликтам во взаимоотношениях с подчиненными, является причиной текучести кадров,



развития у работников стрессовых расстройств, нередко вызывает срывы в деятельности.

## 2.2 Совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России с помощью интерактивных технологий

В XXI веке требуется современный человек, который не только вооружен новыми знаниями, но и умеет их применять для решения возникающих перед ним проблем в быстро меняющемся мире. Развитие личности требует раскрытия новых качеств и возможностей.

Современное образование предъявляет новые требования к формам и методам обучения. Одним из современных и востребованных методов является – интерактивное обучение.

Целью интерактивного обучения является общее развитие учащихся, предоставление каждому из них оптимальных возможностей в личностном становлении, в расширении возможностей самоопределения и самореализации в профессиональной сфере.

Главный принцип интерактивного обучения – принцип сотрудничества субъектов образовательного процесса, предполагающий учёт личностных и возрастных особенностей и потребностей обучающихся, осуществление их психолого-педагогической поддержки в процессе обучения, что приводит к обогащению опыта, актуализации и развития, самообразования.

Наиболее часто термин «интерактивные технологии» упоминается в связи с информационными технологиями, дистанционным образованием, с использованием ресурсов Интернета, а также электронных учебников и справочников, работой в режиме онлайн. Интерактивные технологии обучения – это такая организация процесса обучения, в котором невозможно неучастие ученика в коллективном, взаимодополняющем, основанном на взаимодействии всех его участников процессе обучающего познания. Современные компьютерные

телекоммуникации позволяют участникам вступать в «живой» (интерактивный) диалог (письменный или устный) с реальным партнером, а также делают возможным активный обмен сообщениями между пользователем и информационной системой в режиме реального времени. Работа с информационными компьютерными технологиями предполагает разработку преподавателем заданий с использованием Интернет-технологий в режиме онлайн.

Профессиональная деятельность в чрезвычайных ситуациях, характеризующаяся крайне сложными, внезапно меняющимися условиями, часто опасными для жизни, требует от сотрудников МЧС смелости, выдержки, самоотверженных действий, самообладания.

Именно такие требования к личному составу ГПС предъявляют действия в экстремальных условиях.

Традиционными методами обучения являются лекции, тестирование, тренинги. Для того, чтобы систематизировать знания, облегчить восприятие материала и повысить интерес к знаниям сотрудников ГПС, рекомендуется разработать полноценный интерактивный курс с лекциями, тестами, профессиональными задачами с помощью программы iSpringSuite.

В настоящее время становятся востребованными программы iSpringSuite и iSpring Online. iSpring – российский разработчик программ для дистанционного обучения с мировым именем. Продукты iSpring входят в список лучшего российского ПО. С помощью данных программ дистанционное обучение осуществляют автодилеры и авиакомпании, банки и страховые организации, нефтегазовые и металлургические компании, торговые сети, IT-компании, а также крупные российские и зарубежные вузы. Клиенты iSpring – Sony, Samsung, Rolls-Royce, Volkswagen, Лукойл, Газпром, Сбербанк, Магнит, Lamoda, МТС, Яндекс, 2GIS, Аэрофлот, МГТУ им. Н. Э. Баумана, МГМУ им. И.М. Сеченова, МФТИ, и многие другие широко известные компании.

Программа iSpringSuite позволяет проводить онлайн-обучение, оценивать качество знаний с помощью детальной статистики по отдельным пользователям или целым группам, формировать и изменять последовательность прохождения занятий и условия завершения программы. Возможна организация мобильного обучения с бесплатным приложением iSpringLearn для iPad и устройств Android, при которой пользователи смогут изучать курсы даже офлайн с полным сохранением прогресса обучения.

Система iSpringSuite поддерживает SCORM-пакеты, аудио, видео и документы, дает возможность создать целую серию качественных и эффективных электронных курсов с минимальными затратами ресурсов (как временных, так и материальных) (рисунок 5).

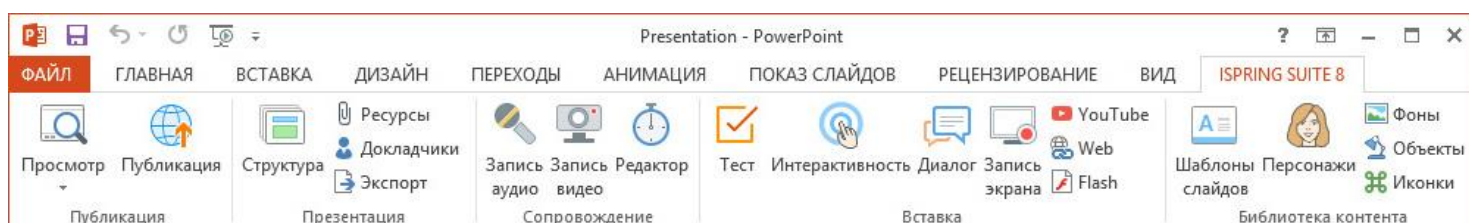


Рисунок 5 – Линейка инструментов программы iSpringSuite

С помощью программы можно объединять пользователей в группы и организации, чтобы управлять правами доступа и формировать нужные отчеты, отслеживать достижения учащихся, детали попыток и прогресс обучения. При этом данные пользователей будут храниться на серверах в под надежной защитой благодаря внутренней системе резервного копирования. Все файлы и базы данных дублируются по нескольким дата-центрам, что гарантирует их восстановление.

Курсы и тесты могут быть загружены в iSpringOnline прямо из инструментов iSpring. Предоставляется возможность отправки приглашения пройти курс всей группе или конкретному пользователю, а также ограничить доступ по времени, количеству попыток [43].

Направленность курсов и содержание тестов могут быть различны. Например, тесты могут содержать вопросы как о профессиональных знаниях

сотрудников ГПС, так и об индивидуальных особенностях (психодиагностические тесты).

Профессия спасателя, пожарного сопряжена с действием различных стрессогенных факторов. Неопределенность складывающейся обстановки, постоянное ожидание опасности, необходимость непрерывного логического и психологического анализа быстро меняющихся ситуаций, напряженная работа внимания, работа с человеческим горем оказывают мощное и неоднозначное влияние на психику человека, требуют мобилизации всех его физических и психических возможностей для выполнения профессионального долга [9].

Развитая сфера саморегуляции синтезирует все остальные процессы, протекающие в других сферах, она управляет, координирует все психические состояния, поэтому она способствует сохранению и укреплению собственного психического здоровья и, как следствие этого, достижению успеха в профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно-психической энергии.

В программе психологической подготовки сотрудников ГПС есть раздел, посвященный саморегуляции. Однако времени, выделенного по программе для данного курса, недостаточно для полного его освоения. Данный курс является очень важным для сотрудников ГПС МЧС России, поэтому рекомендуется его расширить, используя возможности программы iSpringSuite [41].

Программа iSpringSuite позволит развернуть содержание обучения в динамике и тем самым обеспечить объективные предпосылки формирования теоретического и практического профессионального мышления. Также возможности данной программы способствуют повышению интереса к преподаваемому материалу, делая обучение более эффективным.

### 2.3 Задачи психологического сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы ГПС МЧС России

Профессиональная деятельность спасателей в повседневной практике связана с экстремальными условиями профессиональной деятельности, воздействием большого количества стрессогенных факторов на специалистов. Поэтому наряду с требованиями высокого уровня профессиональных знаний, умений, навыков, высокие требования предъявляются к уровню морально-психологической подготовки специалистов системы МЧС России.

В каждом субъекте Российской Федерации существует свой отдел кадровой, воспитательной работы, профессиональной подготовки и психологического обеспечения МЧС. Данный отдел подразделяется ещё на несколько отделов в соответствии с возложенными на них задачами.

Отдел психологического обеспечения в России был создан в 2003 году. Психологическая подготовка в системе МЧС России представляет собой целостную систему научно обоснованных психолого-педагогических мероприятий, направленная на усвоение знаний, умений и навыков в области психологии, формирование и развитие профессионально важных качеств сотрудника, необходимых для эффективного осуществления профессиональной деятельности и сохранения здоровья.

В настоящее время морально-психологическая подготовка включает информационную, психологическую, социальную и культурно-досуговую работу. Однако существующая психологическая подготовка в системе МЧС России не включает психолого-педагогическое сопровождение сотрудников на пенсию. А в связи с возросшим за последнее время сокращением кадров в системе МЧС, а сокращают чаще всего работников пенсионного возраста, данная тема является особо актуальной.

Поэтому целесообразно разработать комплекс мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы МЧС России.

Работа сотрудников МЧС связана с определенно сложившимся образом и ритмом жизни. Поэтому после выхода на пенсию они часто переживают кризис утраты профессиональной деятельности, который тесно связан с дальнейшим

самоопределением. Следовательно, сотрудники часто испытывают опасения по поводу ухода с работы, потери любимого дела и коренного изменения ритма и стиля жизни. Зачастую людям приходится бороться в одиночку с таким комплексом проблем. Накапливающееся внутреннее напряжение ведет к нервозности, ухудшению психологического состояния, проблемам со здоровьем, возникновению конфликтных ситуаций, которые начинают действовать как дополнительный фактор, усиливающий стресс. Такая группа сотрудников нуждается в психолого-педагогическом сопровождении.

Психолого-педагогическое сопровождение – целостная, системно организованная деятельность, в процессе которой происходит вовлечение человека предпенсионного возраста в социально- и личностно-значимую активность (деятельность) и понимание человеком себя, познание собственных возможностей, которое поможет повысить его уверенность в себе и способствовать развитию самоопределения и позитивной идентичности.

Одна из важных задач психологического сопровождения сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста состоит в том, чтобы помочь им адаптироваться в изменяющемся мире, создать благоприятную временную перспективу.

Ссылаясь на зарубежный опыт, можно рекомендовать начинать проведение программы подготовки к выходу на пенсию за пять лет до выхода на пенсию. Так, например, в США и Великобритании существует Ассоциация граждан предпенсионного возраста (PRA), которая, благодаря правительственной поддержке в лице Министерства образования (на первых порах этой программой занимались Министерство здравоохранения, затем Министерство занятости, а затем Министерство образования) считается основным звеном подготовки к пенсии. Членство в Ассоциации начинается с 50 лет независимо от планируемого выхода на пенсию. В некоторых компаниях курс повторяется каждый год или два, и сотрудники могут посещать его так часто, как им хочется. В других компаниях учебный план разделен на темы, которые предлагаются

последовательно год за годом той же группе участников, при этом содержание меняется по мере того, как приближается дата выхода на пенсию [10].

Таким образом, программа психолого-педагогического сопровождения сотрудников предпенсионного возраста позволит бесконфликтно и безболезненно проводить ротацию кадров, создавать условия для карьерного роста работников, сохранять профессиональный опыт сотрудников предпенсионного возраста и использовать их профессиональный потенциал.

Также программа будет способствовать подбору соответствующего вида социально- и личностно-значимой деятельности, формированию у сотрудников психологической готовности к дальнейшему личностному самоопределению, адекватной самооценки, освоения коммуникативных навыков, стимулирующих повышение уверенности в себе.

**Вывод по второй главе:** установлено, что роль руководителя подразделения ГПС МЧС России очень высока, поэтому необходимо разработать должностные компетенции для руководителя, так как четкость, оперативность и эффективность работы подразделений ГПС во многом зависят от эффективности руководства коллективами. Также для повышения уровня профессиональных знаний сотрудников целесообразно разработать программу для интерактивного обучения и программу психолого-педагогического сопровождения сотрудников предпенсионного возраста, которая поможет бесконфликтно и безболезненно проводить ротацию кадров и создавать условия для карьерного роста работников.

### 3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ГПС МЧС РОССИИ

#### 3.1 Разработка компетенций руководителя ГПС МЧС России

Руководитель органа ГПС – это должностное лицо представляющее государство в коллективе наделенное управленческими функциями и властными полномочиями. Он является ответственным за принятие, организацию и исполнение управленческих решений, наделен правом внешнего и внутриорганизационного управления. К руководителям относятся начальники органов управления ГПС и их заместители.

Главная задача руководителя органа ГПС – организовать деятельность коллектива, создав оптимальные внутренние и внешние условия для эффективной деятельности органа ГПС.

Как было описано в параграфе 2.1.2, все компетенции делятся на четыре группы: корпоративные, управленческие, профессиональные и личностные. Для того, чтобы оценить, соответствует ли специалист занимаемой им должности, необходимо определить уровень владения компетенцией. Могут быть выделены следующие четыре уровня: первый – уровень некомпетентности, второй – уровень развития, третий – уровень опыта, и четвертый – уровень мастерства [11].

#### I. Корпоративные компетенции:

*Межфункциональное взаимодействие.* Это способность озвучивать корпоративные ценности и приоритеты; побуждать коллег действовать в интересах организации; формулировать предложения, направленные на улучшение работы всей организации; при расстановке приоритетов исходить из общих задач; учитывать интересы других подразделений; в случае необходимости, помогать коллегам или другим подразделениям.

1 – Уровень некомпетентности: категорически отказывается выполнять функциональные обязанности коллег даже в экстренных ситуациях. Не знает и не



понимает суть работы сотрудников. Считает свою работу самой важной (или, наоборот, неважной) в цепочки функционирования подразделений.

2 – Уровень развития: считает, что его работу недооценивают. Готов прийти на помощь коллегам и выполнить их функционал, если только поступит непосредственное поручение со стороны начальства.

3 – Уровень опыта: понимает роль каждого структурного подразделения в деятельности организации. Готов замещать коллег на некоторое время, старается им помогать.

4 – Уровень мастерства: понимает роль и важность своей работы. Качественно и в срок обменивается служебной информацией с коллегами из других подразделений. Несёт ответственность перед организацией за качество своей работы.

## II. Управленческие компетенции:

*Управление исполнением.* Это способность эффективно планировать выполнение поставленных задач, способность правильно делегировать задачи подчиненным, эффективно мотивировать и грамотно осуществлять контроль выполнения задач.

1 – Уровень некомпетентности: во время собрания формально перечисляет задачи, не даёт никаких комментариев (полагая, что всё и так понятно), не считает нужным мотивировать подчиненных. Не контролирует процесс выполнения задания.

2 – Уровень развития: во время собрания недостаточно четко ставит задачи подчиненным. Не указывает конкретных стандартов и параметров контроля. Не определяет действия по времени. Для мотивирования подчиненного использует исключительно методы материальной мотивации и административный ресурс.

3 – Уровень опыта: во время собрания четко и конкретно ставит цели и задачи перед сотрудниками. При необходимости поясняет их смысл и суть. Дает четкие комментарии и рекомендации, чтобы задача была выполнена максимально качественно. Периодически использует методы нематериальной мотивации.

4 – Уровень мастерства: заранее определяет промежуточные точки контроля выполнения задания. Продумывает механизмы выполнения поручений в непредвиденных ситуациях. Использует методы нематериальной мотивации.

*Принятие решений и умение брать ответственность.* Это способность руководителя принимать эффективные решения и готовность брать за них на себя ответственность.

1 – Уровень некомпетентности: не способен принимать решения самостоятельно, не принимает во внимание обстоятельства. Не согласовывает свои действия с действиями других лиц. Не делает даже попыток отстоять свои решения перед руководством, соглашается с мнением большинства. Не стремится брать ответственность за выдвинутые решения.

2 – Уровень развития: пытается анализировать случившиеся события, в особо сложных ситуациях не рискует. Решение принимает, посоветовавшись с более опытным коллегой. Не достаточно понимает необходимость согласовывать свои действия с действиями других людей, делает это при большой необходимости. Не способен убедительно, с вескими аргументами отстоять свои решения перед руководством, быстро сдается. Берет ответственность за принятые решения только при полной уверенности в их правильности, либо частичную ответственность и стремится разделить ее между всеми сотрудниками.

3 – Уровень опыта: принимает решения самостоятельно, только при уже имеющемся опыте принятия похожих решений. На собственном опыте понимает необходимость согласовывать свои действия с действиями других лиц для эффективного принятия решений, но делает это нерегулярно. Отстаивает свои принятые решения, убеждая руководителей тем, что опыт в решении данных задач у него уже имеется. Берет ответственность за определенный участок работы.

4 – Уровень мастерства: тщательно анализирует новые события и их возможные последствия. Понимает необходимость согласовать свои действия с действиями других лиц, старается это делать регулярно. В отсутствии высшего

руководства способен самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность. Использует понятные аргументы при отстаивании своих решений, способен убедить руководителей, увлечь за собой сотрудников. Организует взаимодействие между своими подчиненными, контролирует их деятельность [22].

*Управление конфликтом.* Это способность предотвращать возникновение конфликтных ситуаций без ущерба собственным интересам. Способность при межличностном или групповом конфликте конструктивно и продуктивно выстраивать тактику взаимодействия с оппонентом, направленную на достижение собственных целей без ущерба потребностей другой стороны.

1 – Уровень некомпетентности: провоцирует сотрудников на конфликт, выступает источником разногласий либо вообще избегает конфликтных ситуаций в ущерб своим потребностям. Отрицательно относится к критике. Жестко отстаивает свою позицию. В случае разногласий занимает неконструктивную позицию.

2 – Уровень развития: умеет убеждать других в своей точке зрения, путем логичного аргументирования. Умеет слушать. Показывает понимание и уважение по отношению к позиции другого, даже когда она противоречит его собственной. Понимает интересы и потребности других людей. Сталкиваясь с разногласиями, ищет компромиссное решение. Способен менять свою позицию, быть гибким в поиске компромиссов. При взаимной воле сторон не доводит разногласия до конфликта.

3 – Уровень опыта: владеет техниками влияния, убеждения, приемами активного слушания. Своевременно вовлекает других людей в обсуждение своих предложений, заручается их поддержкой. Изобретателен в нахождении новых вариантов решений, устраивающих обе стороны. Способен адаптироваться и эффективно работать в самых различных ситуациях, с самыми разными людьми или группами. Понимает и принимает во внимание различные, в том числе противоположные мнения о проблеме, адаптирует собственный подход в

соответствии с требованиями изменившейся ситуации, а также способен инициировать или с готовностью воспринимать изменения в своем структурном подразделении или в своей работе.

4 – Уровень мастерства: распознает конфликт на стадии созревания. Умеет выявлять глубинные интересы своего собеседника. Выступает «арбитром» при возникновении конфликтных ситуаций в коллективе. Задает в коллективе норму конструктивного отношения к разногласиям. Помогает сторонам договориться. Стимулирует высказывание различных точек зрения и предложений и использует их при формировании окончательного решения.

*Наставничество.* Это теоретические знания и практические умения, заключающиеся в способности обучения сотрудников новым для них функциональным обязанностям и нормам корпоративной культуры свойственной для соответствующей должности.

1 – Уровень некомпетентности: не обладает желанием и способностью к наставничеству. Не видит в этом никакого смысла.

2 – Уровень развития: обладает желанием наставлять сотрудника, но не имеет теоретических знаний и практических умений для эффективного осуществления, либо имеет обыденные представления о процедуре обучения сотрудника на рабочем месте.

3 – Уровень опыта: имеет желание и хорошие теоретические знания механизма наставничества, но не умеет достаточного практического опыта для его эффективного ведения. Либо, наоборот, имеет достаточный практический опыт введения сотрудника в должность, профессию, корпоративную культуру, но не имеет теоретических знаний.

4 – Уровень мастерства: обладает высоким уровнем теоретических знаний и практических умений, обуславливающих процесс наставничества: эффективно и в отведенный срок обучает сотрудника функциональным обязанностям, нормам корпоративной культуры.

*Постановка задачи и обеспечение ее исполнения.*

1 – Уровень некомпетентности: ставит задачу в неконкретной форме, не указывает сроки, не описывает результат. Не отвечает на вопросы сотрудников относительно заданий. Использует форму постановки задачи, демотивирующую сотрудников. Не контролирует исполнение.

2 – Уровень развития: не уточняет степень понимания задачи подчиненным. Использует только негативные или только позитивные мотиваторы. Осуществляет фрагментарный контроль, в случае возникновения проблем берет выполнение задачи на себя.

3 – Уровень опыта: ставит задачу, четко описывая количественные и качественные показатели результата, устанавливает сроки. Сбалансированно использует позитивные и негативные мотиваторы. Последовательно контролирует исполнение, в случае возникновения проблем осуществляет корректирующие действия, в форс-мажорных обстоятельствах берет исполнение на себя. Выбирает форму контроля в зависимости от компетентности сотрудника.

4 – Уровень мастерства: объясняет причины и взаимосвязи поставленной задачи с целями и задачами организации. С помощью открытых и уточняющих вопросов выясняет, насколько сотрудник понял задачу. При постановке задачи обсуждает механизм контроля исполнения и алгоритм действий при возникновении форс-мажорных обстоятельств. Выбирает форму контроля в зависимости от мотивированности и компетентности сотрудника.

III. Профессиональные компетенции:

*Знание истории ГПС МЧС России.* Это способность озвучить историю развития ГПС МЧС России, её миссию, цели и ценности.

1 – Уровень некомпетентности: имеет смутные поверхностные представления об истории ГПС МЧС России, её целях и работе.

2 – Уровень развития: имеет основные представления об истории ГПС МЧС России, её целях и работе.

3 – Уровень опыта: может полно рассказать об истории ГПС МЧС России, её целях и работе. Хорошо ориентируется в основных вопросах.

4 – Уровень мастерства: отлично знаком с историей ГПС МЧС России, её целями и ценностями.

*Знание особенностей работы ГПС МЧС России.* Это теоретические знания стандартов работы своих функциональных и административных подчиненных, и эффективные навыки и опыт их применения на собственной профессиональной практике.

1 – Уровень некомпетентности: не имеет теоретического представления о стандартах работы своих административных и функциональных подчиненных.

2 – Уровень развития: имеет достаточный уровень теоретических представлений о стандартах работы своих административных и функциональных подчиненных, но не имеет практического собственного опыта (умений и навыков) их применения на практике.

3 – Уровень опыта: имеет хороший уровень теоретических представлений о стандартах работы своих административных и функциональных подчиненных и достаточный практический собственный опыт (умения и навыки) их применения на практике.

4 – Уровень мастерства: имеет отличный уровень теоретических представлений о стандартах работы своих административных и функциональных подчиненных и практический собственный опыт (умения и навыки) их применения на практике. Может являться экспертом при изменении стандартов работы.

*Профессиональные знания в области пожарной безопасности.* Это знание законодательных и нормативно-правовых актов, основных законов и постановлений. Знание основных понятий пожарной безопасности.

1 – Уровень некомпетентности: имеет смутные поверхностные представления о законодательных и нормативно-правовых актах, основных

законах и постановлениях. Плохо ориентируется в вопросах пожарной безопасности.

2 – Уровень развития: имеет основные представления о законодательных и нормативно-правовых актах, основных законах и постановлениях.

3 – Уровень опыта: имеет полные знания о законодательных и нормативно-правовых актах, основных законах и постановлениях. Хорошо ориентируется в вопросах пожарной безопасности.

4 – Уровень мастерства: отлично знает законодательные и нормативно-правовые акты, основные законы и постановления. Свободно ориентируется в вопросах пожарной безопасности.

#### IV. Личностные компетенции:

*Коммуникабельность.* Это способность легко выстраивать отношения с разными типами людей и влиять на их мнение и поведение, используя различные техники общения.

1 – Уровень некомпетентности: не коммуникабелен и замкнут, на контакт не идёт. Неграмотная речь.

2 – Уровень развития: легко идет на контакт с уже знакомыми людьми. В общении не гибок. Не способен влиять на мнение и поведение собеседника.

3 – Уровень опыта: легко идёт контакт с незнакомыми людьми. В общении проявляет гибкость. Может, посредством общения, влиять на мнение людей. Ораторские способности нуждаются в развитии.

4 – Уровень мастерства: использует манипулятивные техники в общении. Отличные ораторские способности. Грамотная устная и письменная речь.

*Лидерство.* Это способность вдохновить, побудить других к действиям, а также способность и желание обучать, передавать знания другим, развивать своих подчиненных.

1 – Уровень некомпетентности: в общении с подчиненными держится формально, недостаточно активен, не способен оказывать влияние мнение и поведение сотрудников. Не воспринимается как авторитет. Либо, наоборот,

старается «продавить» ситуацию, проявляет излишнюю жесткость, привносит деструктивность в коллектив.

2 – Уровень развития: воздействует на подчиненных, опираясь исключительно на свои административные полномочия. Сталкиваясь с сопротивлением, теряется. Может влиять на лояльных подчиненных.

3 – Уровень опыта: успешно убеждает подчиненных в необходимости выполнения стоящих перед ними задач, апеллирует к их интересам и потребностям, подбадривает и мобилизует их.

4 – Уровень мастерства: воодушевляет подчиненных, пробуждает в них инициативность, стремление к достижениям. Заражает их своей уверенностью в успехе, включает эмоциональную составляющую.

*Аналитическое мышление.* Это способность анализировать проблемы и выделять составляющие их элементы, делать систематизированные и логичные выводы, основанные на правильно отобранной информации.

1 – Уровень некомпетентности: выделяет лишь наиболее очевидные факторы, характеризующие внешнюю среду. Не учитывает, как его решения или действия скажутся на работе. Опирается на отдельные факты, не увязывает их между собой. Не замечает взаимосвязи явлений.

2 – Уровень развития: определяет, как очевидные, так и менее очевидные факторы, описывающие внешнюю среду организации. При этом учитывает не всю важную информацию. Ограничено видит влияние своих решений и действия на деятельность подразделения, переносит ответственность на внешние обстоятельства (надежда на окончание сложной экономической ситуации, невозможность что-либо изменить в имеющихся условиях). При анализе ситуации выделяет и сопоставляет однородную информацию. Устанавливает наиболее очевидные причинно-следственные связи между явлениями.

3 – Уровень опыта: учитывает при анализе всю совокупность внешних факторов, которые могут определить будущее организации. Знает зону ответственности каждого сотрудника. Прогнозирует влияние своих действий на



работу подразделения. Анализируя ситуацию, сопоставляет разноплановую информацию, выявляет все значимые причинно-следственные связи, увязывая факты в единую систему.

4 – Уровень мастерства: в условиях дефицита информации определяет звенья, недостающие до полной картины. Предвидит изменение целей и функционала других подразделений и с учётом этого выстраивает свою работу. Готов встраиваться в изменение стратегии и действовать в условиях ограниченности ресурсов. Эффективно структурирует и систематизирует большие объёмы разнородной информации. Делает верные выводы на основе неполных или противоречивых данных.

*Планирование.* Это способность прогнозировать развитие событий, и предвидеть возможные проблемы, разрабатывать конкретные способы их решения.

1 – Уровень некомпетентности: планирует все дела подряд, либо в случайном порядке. Не обращает внимание на время, необходимое на выполнение дел. Не расставляет дела по срочности и важности (или считает все дела одинаково важными и срочными).

2 – Уровень развития: ошибается с расстановкой приоритетов, использует неверные принципы (делает неважные дела, не делает важных). Считает обязательным выполнение всех задач. Не успевает выполнить все важные задачи.

3 – Уровень опыта: верно распределяет все дела по срочности и важности, выделяет дела, которые необходимо сделать самому, а какие можно делегировать. Грамотно обосновывает принцип расстановки. Объединяет дела в блоки, чтобы не терять время на «переключения». Планирует реалистичное время на выполнение дел. Успевает выполнить все важные задачи.

4 – Уровень мастерства: при планировании закладывает дополнительное время на непредвиденные обстоятельства. План заместителя четко соотносит с собственным планом. Находит способы оптимизации времени (например,

предлагает оптимизировать формат проведения совещания – тем самым сократить время).

*Стрессоустойчивость.* Это способность контролировать своё эмоциональное состояние, не терять активность и работоспособность при нахождении в стрессовой ситуации.

1 – Уровень некомпетентности: не способен управлять своим эмоциональным состоянием. Излишнее волнение.

2 – Уровень развития: может выполнять в условиях давления поставленную задачу. Некоторое появление признаков волнения на психосоматическом уровне.

3 – Уровень опыта: не сдаётся в случае неудачи. Демонстрирует уверенное поведение. Практически отсутствуют внешние признаки волнения.

4 – Уровень мастерства: уверенно чувствует себя в ситуации давления со стороны. Успешно ориентируется в ситуациях длительной неопределённости. Демонстрирует позитивное настроение в любой ситуации [54].

*Организованность.* Это способность эффективно распоряжаться временем и другими ресурсами. Аккуратно работает с документами. Качественно обрабатывает документацию. Использует современные способы хранения и воспроизведения информации [46].

1 – Уровень некомпетентности: неорганизован, не умеет планировать рабочий процесс, распределять время.

2 – Уровень развития: старается планировать своё время. Аккуратно работает с документами.

3 – Уровень опыта: планирует своё время. Аккуратно работает с документами. Качественно обрабатывает документацию.

4 – Уровень мастерства: эффективно распоряжается временем и другими ресурсами. Аккуратно работает с документами. Качественно обрабатывает документацию. Использует современные способы хранения и воспроизведения информации.

*Устная речь.* Это способность говорить свободно, громко, четко и внятно. Обладает хорошей дикцией. В формальных презентациях лаконичен и конкретен. Не пользуется жаргоном без пояснения. Адаптирует содержание речи, чтобы она была понятна конкретной аудитории. Выступает живо и с энтузиазмом.

1 – Уровень некомпетентности: говорит неграмотно, не соблюдает лексические, грамматические нормы языка.

2 – Уровень развития: имеет небольшие лексические и грамматические ошибки. Адаптирует содержание речи, чтобы она была понятна конкретной аудитории.

3 – Уровень опыта: умеет изложить материал, установить контакт со слушателями, ответить на вопросы. Обладает хорошей дикцией. В формальных презентациях лаконичен и конкретен.

4 – Уровень мастерства: говорит свободно, громко, четко и внятно. Обладает хорошей дикцией. В формальных презентациях лаконичен и конкретен. Не пользуется жаргоном без пояснения. Адаптирует содержание речи, чтобы она была понятна конкретной аудитории. Выступает живо и с энтузиазмом.

Таким образом, можно сделать вывод, что для эффективного функционирования подразделений ГПС МЧС России необходима реализация компетентностного подхода, формирование и развитие у руководителей ГПС профессиональной компетентности.

### 3.2 Совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России с применением программы iSpringSuite

В настоящее время профессиональное образование рассматривается как средство и условие формирования у будущего специалиста ГПС МЧС России интегративного мышления, понимания сущностных основ профессии. Для реализации этого необходимо наличие определенного инструментария – способов, методов, моделей профессиональной деятельности в различных

условиях, в том числе и в чрезвычайных ситуациях. Такой подход обеспечивает профессиональную компетентность и мобильность сотрудника ГПС МЧС, его соответствие современным и перспективным требованиям [25].

Чтобы поддерживать знания сотрудников на определенном уровне, необходимо повторение базовых знаний. Этот процесс более эффективным, если применить интерактивные технологии. В программе iSpringSuite можно создать тесты с профессиональными знаниями и разделить их на блоки, что поможет систематизировать знания.

Программа позволит более быстро обработать результаты сотрудников, выявлять основные пробелы в знаниях. И в зависимости от того, в каком блоке вопросов сотрудник совершил ошибки, программа направит его к разделу, содержащему курс лекций по данным вопросам. Это поможет сотруднику повысить уровень своих знаний (рисунок 6).

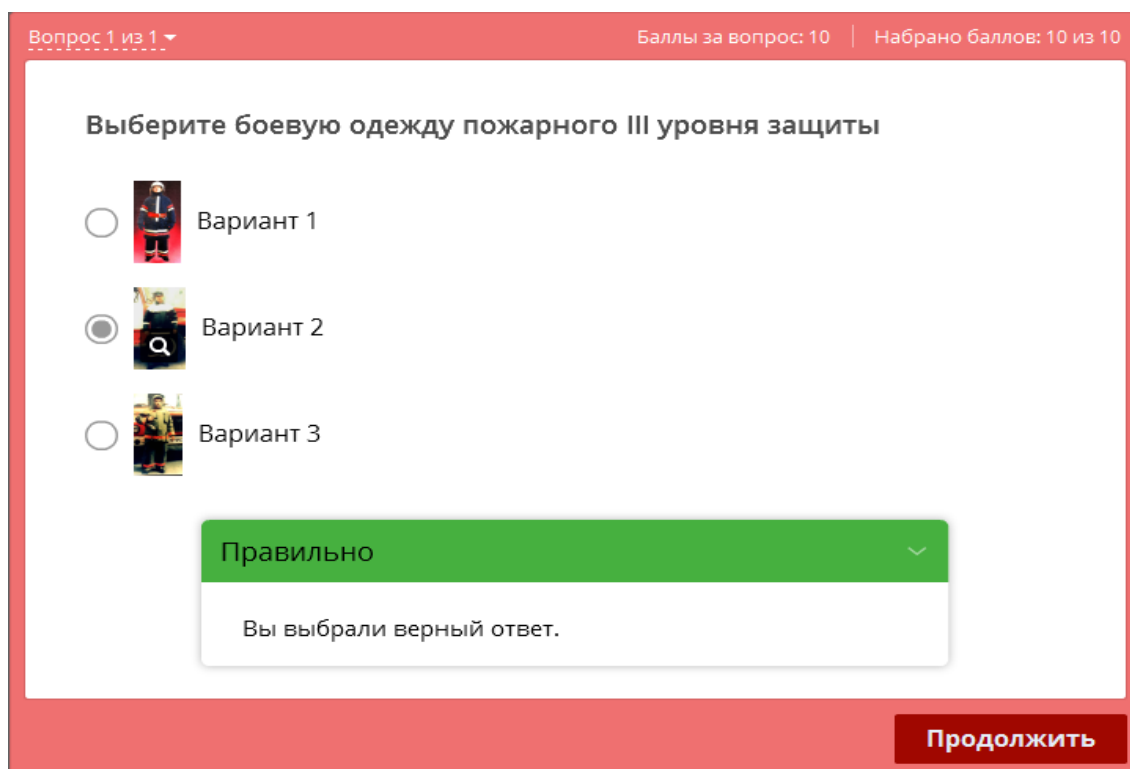


Рисунок 6 – Пример теста для проверки профессиональных знаний

Предлагается выделить следующие блоки с вопросами и курсами лекций:

- пожарно-тактическая подготовка;

- пожарная и аварийно-спасательная техника;
- аварийно-спасательные работы;
- пожарно-профилактическая подготовка;
- охрана труда;
- оказание первой доврачебной помощи.

Программа позволяет объединять пользователей в группы и организации, чтобы управлять правами доступа и формировать нужные отчеты, отслеживать достижения учащихся, детали попыток и прогресс обучения.

Также целесообразно включить программу занятий по психологической подготовке. Благодаря интерактивности программы сотрудник всегда сможет вернуться к необходимому разделу и найти нужную информацию. А такие возможности iSpringSuite, как поддержка аудио и видео, помогут облегчить восприятие материала и повысить интерес к знаниям.

Предлагаем зять за основу основные направления психологической подготовки сотрудников ГПС МЧС России:

1) Профессиональное здоровье специалиста экстремального профиля.

- Профессиональный стресс. Механизмы накопления профессионального стресса. Система профилактики профессионального стресса
- Методы и приемы психологической саморегуляции в системе профилактики профессионального стресса
- Планирование профессионального развития. Профессиональное становление
- Приемы восстановления функционального состояния на рабочем месте

2) Экстренная допсихологическая помощь пострадавшим в чрезвычайных ситуациях.

- Общие принципы общения с пострадавшими в ЧС
- Общение с жертвой в очаге ЧС.
- Острые стрессовые реакции (ОСР). Работа с людьми с ОСР

- Экстренная допсихологическая помощь при попытке суицида
- Толпа. Психологические аспекты работы при большом скоплении людей

– Ведение информационно-разъяснительной работы с пострадавшими в ЧС. Профилактика слухов

### 3) Элементы психологии управления

- Социальный конфликт. Способы разрешения конфликтных ситуаций
- Бесконфликтное общение

Время, выделенное на психологическую подготовку, строго регламентировано и зачастую его не хватает, чтобы дать сотрудникам материал в полном объеме и провести все необходимые виды занятий. Используя же возможности программы iSpringSuite, например, перенося часть теоретического материала в программу, психолог сможет больше времени уделить непосредственно общению с сотрудниками, практическим работам, групповым и индивидуальным занятиям.

Психолог сможет определить, какая именно тема важна для определенной группы сотрудников, и в зависимости от этого построит программу проведения занятий. Однако многие специалисты отмечают, что на такой важный раздел, как саморегуляция, чаще всего не хватает выделенного объема времени [27].

Профессиональная деятельность подвергает сотрудников ГПС ежедневным испытаниям: провоцируют сомнения, страх и другие негативные переживания даже у самых хладнокровных людей. Успешность преодоления психологических барьеров во многом связана с умением пользоваться методами саморегуляции.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Существует много методов саморегуляции. Задача психолога, основываясь на личностных характеристиках сотрудников, выбрать наиболее подходящие им методы.

Существуют естественные способы саморегуляции психического состояния, к которым относятся: длительный сон, еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое. Но подобные средства нельзя использовать, например, на работе, непосредственно в тот момент, когда возникла напряженная ситуация или накопилось утомление [35].

Естественные приемы регуляции организма являются одними из наиболее доступных способов саморегуляции: смех, улыбка, юмор, размышления о хорошем, приятном, различные движения типа потягивания, расслабления мышц, вдыхание свежего воздуха.

Кроме естественных приемов регуляции организма существуют и другие способы психической саморегуляции (самовоздействия).

Управление дыханием – это эффективный метод влияния на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Глубокое и медленное дыхание (с участием мышц живота) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению, то есть релаксации. Частое (грудное) дыхание поддерживает нервно-психическую напряженность, обеспечивает высокий уровень активности организма. Ниже представлен один из способов использования дыхания для саморегуляции.

Стоя или сидя необходимо постараться по возможности расслабить все мышцы тела и сосредоточить внимание на своем дыхании.

1. На счет 1-2-3-4 сделать медленный глубокий вдох (при этом живот подается вперед, а грудная клетка останется неподвижной).
2. Задержать дыхание на следующие четыре счета.
3. На счет 1-2-3-4-5-6 сделать плавный выдох.
4. На счет 1-2-3-4 опять задержать дыхание перед последующим вдохом.

Через несколько минут такого дыхания можно отмечается, что состояние становится более спокойным и уравновешенным [36].

Одним из самых распространенных методов восстановления эмоционального равновесия является аутотренинг – особая методика самовнушения на фоне максимального мышечного расслабления.

Немецкий профессор-психиатр И. Шульц в 1932 г. На основе анализа сведений по психологическому воздействию на человека, разработал свой вариант аутогенной тренировки. Слово «аутогенная» состоит из двух греческих слов: «ауто» – сам и «генос» – рождающийся, производящийся заново. Освоение данной тренировки позволяет сотруднику стать гораздо спокойнее, улучшить свой сон и самочувствие, изменить отношение к конфликтным ситуациям. Аутогенная тренировка позволит сотруднику владеть собой в любой обстановке, повышать работоспособность и снижать влияние отрицательных эмоций на организм.

Методика «Психорегулирующая тренировка», созданная А.В. Алексеевым, имеет отличие от аутогенной в том, что в ней не используется метод внушения «ощущения тяжести» в различных частях тела, в ней есть как успокаивающая часть, так и возбуждающая. Психологическая основа данного метода – концентрация внимания на образах и ощущениях, связанных с расслаблением скелетных мышц.

Переключение. Данный метод направляет сознание на какое-либо интересное дело (просмотр фильма, чтение книги и т. п.) или на деловую сторону предстоящей деятельности. Осмысление трудностей через их анализ, уточнение инструкций и заданий, мысленное повторение предстоящих действий, сосредоточение внимания на мелких деталях задания, тактических приемах, а не на значимости результата, дает более сильный эффект, чем отвлечение от предстоящей деятельности.

Приемы воображения или визуализации способствуют эффективной эмоциональной саморегуляции. Визуализация – это создание внутренних образов



в сознании человека, то есть задействие воображения с помощью вкусовых, зрительных, слуховых, обонятельных, осязательных ощущений, а также их комбинаций. Визуализация способствует активизации эмоциональной памяти, воссозданию ощущений, которые человек испытал когда-то. Воспроизведя в сознании образы внешнего мира, можно быстро отвлечься от напряженной ситуации, восстановить эмоциональное равновесие.

Медитация – метод, который способствует нормализации нервных процессов, формированию воли, повышению жизненного тонуса, развитию интеллектуальных способностей, изменению некоторых черт темперамента и характера, повышению работоспособности, снижению конфликтности при общении с другими людьми, предотвращению и преодолению различных заболеваний. Медитация представляет собой систему психотехнических приемов, предназначенных для вхождения в определенные состояния сознания и пребывания в них во время выполнения какой-либо деятельности.

Для эмоциональной разрядки и перевода психики в оптимальное состояние, соответствующее требованиям ситуации, при выполнении профессиональных обязанностей сотрудникам МЧС рекомендуется упражнение «Антистрессовая релаксация» (рекомендовано Всемирной Организацией Здравоохранения) [51].

Психолог может записать обучающее видео с упражнениями саморегуляции, либо аудио, добавить расслабляющую музыку. Это позволит сотрудникам практиковать методы саморегуляции не только на занятиях со специалистами, но и в удобное для них время.

Таким образом, развитая сфера саморегуляции синтезирует все остальные процессы, протекающие в других сферах, она управляет, координирует все психические состояния, поэтому она способствует сохранению и укреплению собственного психического здоровья и, как следствие этого, достижению успеха в профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно-психической энергии [26].

Также целесообразно разработать диалоговый тренажер. Это интерактивный игровой симулятор с ветвящимся сюжетом и озвученными диалогами. Он идеально подходит для отработки профессиональных навыков. Данный тренажер представляет собой конкретную задачу и ветвящийся сюжет, развитие которого зависит от ответов пользователя. Это позволит не только протестировать сотрудника на знание правильного ответа, но и проследить логику его размышлений и уровень развития интеллекта (рисунок 7).

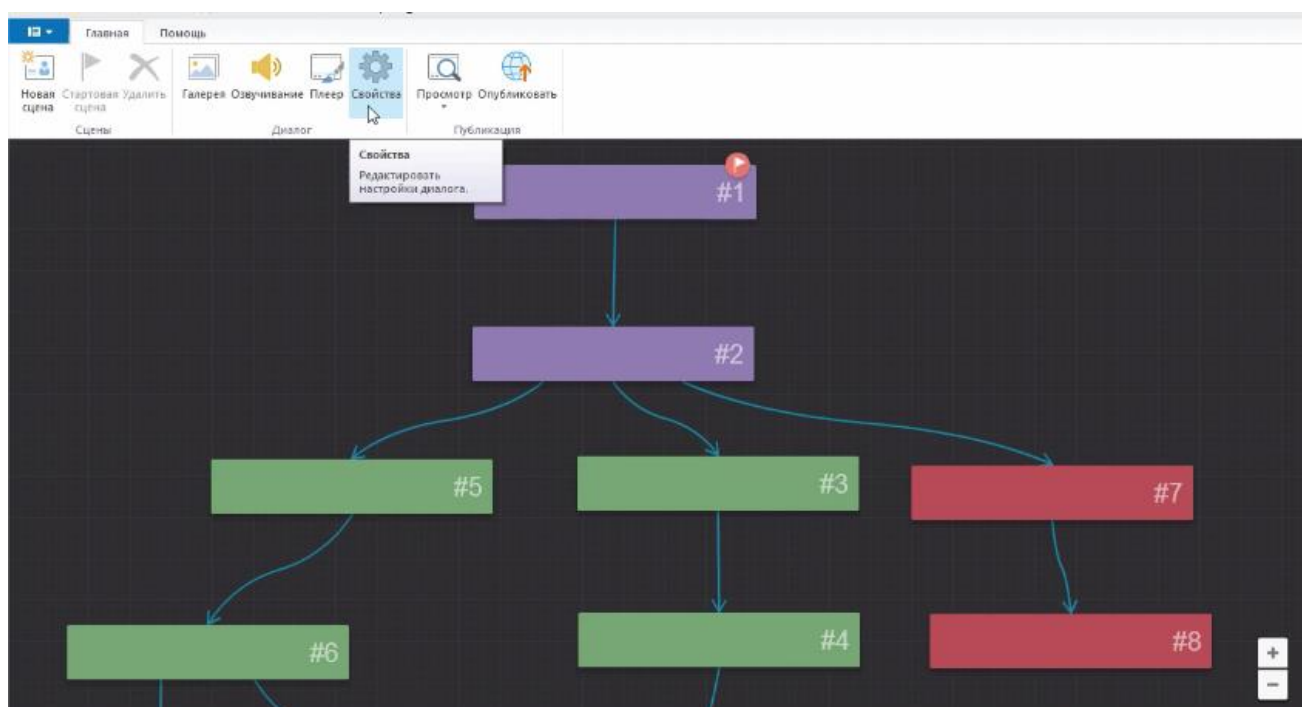


Рисунок 7 – Схема диалогового тренажера

Таким образом, программа iSpringSuite позволит повысить уровень знаний сотрудников, дополнить курсы лекций недостающими разделами и рационально распределить время на изучение программы. Также возможности данной программы поспособствуют повышению интереса к преподаваемому материалу, делая обучение более эффективным.

### 3.3 Разработка комплекса мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы ГПС МЧС России

Выход на пенсию – сложное, многоплановое социальное событие и социальный процесс. Он складывается из этапа подготовки к оставлению работы, этапа принятия непосредственного решения о прекращении трудовой деятельности и этапа адаптации к новым социальным ролям, образу жизни.

В начале работы с сотрудниками предпенсионного возраста необходимо провести психодиагностику. Своевременная и качественная психодиагностика позволит определить уровень возможной нагрузки сотрудника и сферу его профессиональных и внепрофессиональных интересов.

В качестве методов психодиагностики предлагаем использовать специально разработанные личностные опросники и опросники-анкеты (см. приложение А). Благодаря этому, мы сможем классифицировать сотрудников по трем группам в зависимости от их психоэмоционального состояния и отношения к выходу на пенсию [47].

Сотрудники, включенные в первую группу, не испытывают стрессов и благоприятно воспринимают выход на пенсию. Они видят в этом много перспектив – заняться любимым делом, выполнить давно запланированные дела и осуществить планы. Сотрудники, включенные во вторую группу, стараются закрепиться на рабочем месте, демонстрируя крепкое здоровье, профессиональную активность и конформизм в отношениях с руководителями и коллегами. Они панически боятся ухода на пенсию, и все их старания направлены на то, чтобы остаться на работе. Сотрудники, включенные в третью группу, покорно-равнодушны к выходу на пенсию. Они рассматривают выход на пенсию как возможность отойти от служебных обязанностей, ответственности и работы. Люди этой группы последние 15–20 лет находились в состоянии профессиональной стагнации, и работа была для них обременительна.

Психологическое сопровождение каждой группы будет различно.

Представителям первой группы нужны дополнительные знания и умения в области их социально-профессиональных и семейно-бытовых интересов. Они

воспринимают выход на пенсию как прекращение одной жизни и переход к другой – разнообразной и интересной.

Психологическое сопровождение может выражаться в том, чтобы до выхода на пенсию сотрудникам предлагались разнообразные социально значимые виды организации жизнедеятельности. Должны быть разработаны социально-образовательные программы и подобрана необходимая литература.

Психологическое сопровождение этой группы сотрудников не вызывает особых трудностей. Важно помочь им выбрать социально приемлемый вид деятельности, объединить их по интересам, организовать занятия и предоставить им необходимую информацию о способах реализации себя в многоплановых, разнообразных видах социально важной деятельности.

Более сложным нам представляется психологическое сопровождение сотрудников, которые хотят продолжать профессиональную деятельность. Это, как правило, высококвалифицированные специалисты, профессионалы в данной области, отлично выполняющие свою работу. Жизнь вне профессии кажется им катастрофой, они теряют смысл жизни. Ситуация усугубляется тем, что они действительно более профессиональны, чем другие сотрудники. Однако, если эти профессионалы вовремя не уйдут, то перспективные и молодые специалисты не смогут реализовать себя в профессиональной области. Следовательно, вынужденный уход на пенсию социально оправдан.

Психологическое сопровождение данной группы заключается в оказании помощи в переформировании, переориентации смысла предыдущей жизни, обретении новых социальных ориентиров и ценностей, нового смысла жизнедеятельности. Главная задача – убедить сотрудников в том, что жизнь вне профессии обладает огромными возможностями для реализации и самоактуализации своего социально-психологического потенциала. Также они нуждаются в личностном самоопределении, диагностике своих социальных и культурных интересов, повышении персональной компетентности. Высокая социально-профессиональная активность данных сотрудников является залогом

их дальнейшего личностного развития и формирования будущего образа жизни вне служебной деятельности.

Люди из третьей группы потенциальных пенсионеров социально пассивны, равнодушны, не видят больших проблем при и выходе на пенсию. Для этих сотрудников характерна эгоистическая центрация: они недоверчивы, подозрительны, мнительны. Наличие этой группы пенсионеров отрицательно сказывается на нравственно-психологическом здоровье населения.

Психологическое сопровождение данной группы заключается в реабилитации их «Я-концепции», помощи в постановке новых жизненных целей. Необходимо помочь этим сотрудникам найти новые способы осуществления себя.

На основании данных психодиагностики необходимо подготовить рекомендации по психолого-педагогическому сопровождению людей, ожидающих выхода на пенсию [42]. Комплекс мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста должен включать:

- проведение курсов по подготовке к выходу на пенсию, различающихся по форме подачи материала (лекции, семинары, беседы, тренинги, групповые занятия), по тематике (юридические вопросы, связанные с уходом на пенсию; экономические аспекты; медицинские вопросы и пр.), по периодичности (разовые занятия, цикл мероприятий);
- перевод на скользящее функционирование, постепенный переход к неполной занятости, пересмотр уровня оплаты труда;
- индивидуальные консультации психолога;
- мониторинг психологического состояния сотрудников [45].

В момент выхода сотрудника на пенсию, помимо предусмотренных выплат материального характера, льгот, компенсаций, для работников могут быть организованы: специальные корпоративные вечера; награждения специальными отличительными знаками за вклад в развитие организации; встречи молодых специалистов и пенсионеров для обмена координатами, опытом и пр., ассоциация

пенсионеров данной организации и др. меры, содействующие становлению благоприятного климата непосредственно в момент выхода на пенсию [38].

Таким образом, психологически подготовленный сотрудник сможет избежать кризиса при выходе на пенсию и более быстро адаптироваться к новому образу жизни.

**Вывод по третьей главе:** разработаны основные компетенции для руководителей ГПС МЧС России, которые необходимы для эффективного функционирования подразделений. Разработана методика систематизации знаний с помощью программы iSpringSuite, которая позволит повысить уровень знаний сотрудников, дополнить курсы лекций недостающими разделами и рационально распределить время на изучение программы. Также разработана программа подготовки сотрудников предпенсионного возраста, которая поможет сотрудникам избежать кризиса при выходе на пенсию.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе магистерской диссертации рассмотрены основные формы, методы и направления воспитательной работы, применение которых на практике помогает проводить воспитательную работу с личным составом и формировать коллектив сотрудников ГПС, способный решать поставленные профессиональные задачи по обеспечению пожарной безопасности.

Анализ состояния воспитательной работы показал, что существуют такие недостатки, как отсутствие профессионального стандарта, должностных компетенций руководителя ГПС, систематизации знаний сотрудников, подготовки сотрудников к выходу на пенсию, недостаточное использование потенциала педагогических форм, средств, методов, современных технологий организации воспитательной работы. Данные недостатки не позволяют обеспечить эффективность воспитательной работы в полной мере.

Установлено, что вопросы организации воспитательной работы с личным составом ГПС и психологической подготовки являются актуальными на сегодняшний день. В связи с чем, разработан учебно-методический комплекс, в котором присутствуют новые и усовершенствованные методы организации воспитательной работы с личным составом ГПС и методы повышения психологической подготовки сотрудников МЧС.

Отмечено, что признание ведущей роли личностных факторов руководителей подразделений в организации воспитательной работы в экстремальных условиях выдвигает на первый план проблемы разработки и применения прогрессивных методов и средств повышения и поддержания работоспособности. Разработаны компетентностные характеристики руководителей, интерактивный курс для сотрудников ГПС и комплекс мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы МЧС России.

Компетентностный подход позволит подразделениям ГПС МЧС России эффективно функционировать. В качестве основных компетенций предложены: корпоративные (межфункциональное взаимодействие), управленческие

(управление исполнением, принятие решений и умение брать ответственность, управление конфликтом, наставничество, постановка задачи и обеспечение ее исполнения), профессиональные (знание истории ГПС МЧС России, знание особенностей работы ГПС МЧС России, профессиональные знания в области пожарной безопасности), личностные (коммуникабельность, лидерство, аналитическое мышление, планирование, стрессоустойчивость, организованность, устная речь).

Внедрение в воспитательную работу интерактивных технологий (программа iSpringSuite) позволит повысить уровень знаний сотрудников, дополнить курсы лекций недостающими разделами и рационально распределить время на изучение программы. Возможности данной программы способствуют повышению интереса к преподаваемому материалу, делая обучение более эффективным.

Разработан комплекс мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста, который позволит бесконфликтно и безболезненно проводить ротацию кадров, создавать условия для карьерного роста работников, сохранять профессиональный опыт сотрудников предпенсионного возраста и использовать их профессиональный потенциал.

Комплекс мероприятий направлен на подбор соответствующего вида социально- и личностно-значимой деятельности, формирование у сотрудников психологической готовности к дальнейшему личностному самоопределению, адекватной самооценки, освоение коммуникативных навыков, стимулирующих повышение уверенности в себе.

Таким образом, совершенствование методической и воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС позволит укрепить их морально-психологическое состояние, обеспечит более эффективное выполнение поставленных перед ними профессиональных задач, обеспечит стабильное морально-психологическое состояние сотрудников, готовящихся к выходу на пенсию, компетентностный подход обеспечит четкость, оперативность и эффективность управления подразделениями ГПС.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 04.08.2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.12.2012 № 283-ФЗ (ред. от 05.12.2016, с изм. от 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. – 31.12.2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7608.
3. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) // Собрание законодательства РФ. – 22.05.1995. – № 21. – Ст. 1930.
4. Указ Президента Российской Федерации от 4 апреля 1992 года № 362 «О деятельности Союза ветеранов Афганистана». – <http://www.jurbase.ru/texts/sector171/tez71658.htm>
5. Постановление Правительства РФ «О мерах по обеспечению социальной защиты граждан из подразделений особого риска» от 11.12.1992 № 958 (ред. от 24.12.2008) // Собрание законодательства РФ. – 31.05.1999. – № 22. – Ст. 2756.
6. Постановление Правительства РФ «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семьям в Российской Федерации» от 22.09.1993 № 941 (ред. от 29.12.2016) // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 04.10.1993. – № 40. – Ст. 3753.
7. Приказ МЧС России «О совершенствовании воспитательной работы в системе МЧС России» № 859 от 30.11.2005 года. – <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=679887#0>
8. Приказ МВД РФ «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации» от 24.12.2008 № 1139 (ред. от 06.07.2010). – <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=103462&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.6683636994847044#0>
9. Агапитова, Е.С. Психологические ресурсы жизнестойкости и проблема предупреждения эмоционального выгорания у сотрудников МЧС / Е.С. Агапитова, Н.А. Левина // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – №7–8. – С. 238–243.

10. Бобровницкая, М.М. Профессиональный психологический отбор в высших и средних учебных заведениях системы МЧС России / М.М. Бобровницкая // Технологии гражданской безопасности. – 2007. – №2. – С. 36–38.
11. Веселков, А.В. Социально-психологические особенности копинг-поведения сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России / А.В. Веселков, Е.А. Веселкова // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2014. – №1. – С. 14–21.
12. Владимиров, В.А. О стратегии развития системы МЧС России на период до 2020 года (взгляды и предложения) / В.А. Владимиров // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. – 2014. – №2. – С. 306–339.
13. Гапченко, В.В. Концепция кадровой политики МЧС России, воспитательная работа и современные направления / В.В. Гапченко // Вестник ВИ ГПС МЧС России. – 2014. – №3 – С. 82–83.
14. Гегель, А.Л. Основные психофизиологические качества пожарных / А.Л. Гегель, В.И. Дутов, А.М. Софьин, Чичерин Д.С. // Безопасность людей при пожарах: Сб. науч. трудов. – М., 1986. – С. 99–107.
15. Главное управление МЧС России по Новосибирской области. – <http://54.mchs.gov.ru/>
16. Главное управление МЧС России по Челябинской области. – <http://74.mchs.gov.ru/>
17. Горшнев, В.М. Правовое регулирование общественных отношений / В.М. Горшнев – М. : Институт государства и права, 1977. – 171 с.
18. Грачев, А.А. Технология формирования готовности к профессиональной деятельности у сотрудников ГПС МЧС России / А.А. Грачев // Ученые записки университета Лесгафта. – 2011. – №7. – С. 47–53.
19. Грязнов, С.Н. Актуальность разработки профессиональных стандартов в России и предложения по их разработке в системе МЧС России / С.Н. Грязнов, А.В. Дымков., Г.С. Черных // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. – 2015. – №1 – С. 23–33.
20. Зыбин, С.Ф. Индивидуальная воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел. Теоретико-правовые основы / С.Ф. Зыбин – СПб.: СПБИ МВД России, 1995. – 120 с.
21. Зыбин, С.Ф. Правовые основы кадрового обеспечения деятельности органов внутренних дел / С.Ф. Зыбин / Монография – СПб, 1997. – 177 с.
22. Измалков, В.И. Обеспечение гражданской защиты через реализацию приоритетов устойчивого развития, определенных стратегией национальной безопасности Российской Федерации / В.И. Измалков, М.И. Фалеев // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. – 2011. – №1. – С. 12–18.
23. Ковалева, М.Л. Оценка управленческой компетентности руководящих кадров ГПС / М.Л. Ковалева // Психопедагогика в правоохранительных органах – 2002. – №1. – С. 41–42.
24. Кодекс чести сотрудника МЧС России. – <http://70.mchs.gov.ru/folder/1464311>
25. Конорев, Д.В. Моделирование процесса формирования профессионального долга у будущих спасателей в вузах МЧС России / Д.В. Конорев // Вестник ВГТУ. – 2013. – №3–2. – С. 41–44.

26. Легошин, В.Д. Научно-методические вопросы профессионального отбора и подготовки спасателей МЧС России / В.Д. Легошин, А.И. Запорожец // Технологии гражданской безопасности. – 2007. – №1. – С. 16–21.
27. Лернер, Т. В. Психологическая подготовка спасателей МЧС России / Т.В. Лернер, И.Н. Елисеева // Технологии гражданской безопасности – 2007. – №2. – С. 33–35.
28. Лобжа, М.Т. Роль физической культуры в психологической подготовке кадров для деятельности в условиях повышенного риска / М.Т. Лобжа // Проблемы обеспечения безопасности при чрезвычайных ситуациях: Материалы международной научно-практической конференции, 14 – 15 октября 2003 года / под общ. ред. В.С. Артамонова – СПб.: Санкт-Петербургский институт ГПС МЧС России, 2003. – С. 159–164.
29. Марченко, В.Л. Организация воспитательной работы с личным составом государственной противопожарной службы в чрезвычайных ситуациях / В.Л. Марченко / Диссертация – СПб., 2004 – 174 с.
30. Методы социально-воспитательной работы в воинских гарнизонных городах. Практическое пособие / под ред. Г.П. Смирновой. – СПб.: ИРЭ РАН, 2000. – 75 с.
31. Могильниченко, С.В. Психологические особенности учебно-боевой деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России / С.В. Могильниченко // Вестник ВИ МВД России. – 2010. – №2. – С. 67–71.
32. Моторин, В.Б. Организация работы с кадрами Государственной противопожарной службы: Методические рекомендации по подготовке к проведению практических занятий / В.Б. Моторин, П.А. Ткачев, В.П. Бессонов. – СПб И ГПС МЧС России, 2003. – 97 с.
33. МЧС России. – <http://www.mchs.gov.ru/>
34. Организация воспитательной работы в подразделении. Формы и методы воспитательной работы. – <https://nachkar.ru/ivr/organizacia-raboti.htm>
35. Петрова, Ю.В. Стресс и готовность к риску сотрудников МЧС / Ю.В. Петрова, Н.В. Жигинас // Вестник ТГПУ. – 2014. – №1. – С. 52–55.
36. Полежаева, С. Спасительная психология Юлии Березянской / С. Полежаева, Ю. Березянская // Копейский рабочий. – 2016. – 15 июня. – С.4
37. Положение по организации и ведению воспитательной работы в системе МЧС России. – [http://www.mchs.gov.ru/law/Proekti\\_aktov\\_razrabativaliemih\\_MCHS\\_Rossi/Nezavisimaja\\_antikorrupcionnaja\\_jekspert/Proekti\\_normativnih\\_pravovih\\_aktov\\_MCHS/item/398125/](http://www.mchs.gov.ru/law/Proekti_aktov_razrabativaliemih_MCHS_Rossi/Nezavisimaja_antikorrupcionnaja_jekspert/Proekti_normativnih_pravovih_aktov_MCHS/item/398125/)
38. Полякова, О.Г. Разработка комплекса мероприятий для сопровождения сотрудников предпенсионного возраста системы МЧС России / О.Г. Полякова, С.И. Боровик // День энергетика. – 2016. – С. 321–323.
39. Полякова, О.Г. Организация воспитательной работы с личным составом государственной противопожарной службы / О.Г. Полякова, С.И. Боровик // Достижения науки – агропромышленному производству. – 2016. – С. 170–176.
40. Полякова, О.Г. Совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России / О.Г. Полякова, С.И. Боровик // Безопасность жизнедеятельности глазами молодежи. – 2017. – С. 332–335

41. Полякова, О.Г. Совершенствование воспитательной работы сотрудников ГПС МЧС России с помощью интерактивных технологий / О.Г. Полякова, С.И. Боровик // Проблемы экологической и промышленной безопасности современного мира. – 2017. – С. 274–275.
42. Полякова, О.Г. Совершенствование функциональной системы морально-психологической подготовки сотрудников МЧС / О.Г. Полякова, С.И. Боровик // Безопасность – 2016. – 2016. – С. 245–247.
43. Программа для создания электронных курсов – iSpring Suite. – <http://www.ispring.ru/ispring-suite>
44. Программа подготовки личного состава подразделений Государственной противопожарной службы МЧС России (утв. МЧС России 29 декабря 2003 г.). – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_262/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_262/)
45. Психологическая поддержка сотрудников предпенсионного возраста: оформление проекта. – <http://www.hr-portal.ru/article/psihologicheskaya-podderzhka-sotrudnikov-predpensionnogo-vozrasta-oformlenie-proekta>
46. Психологический отбор кандидатов на службу в ГПС МЧС России: Методические рекомендации. М: ВНИИПО, 2003. – 148 с.
47. Селиверстова, Н. С. Мнение пожилых людей о проблемах, связанных с выходом на пенсию // Молодой ученый. – 2015. – №1. – С. 373–375.
48. Солнцев, В.О. Воспитательная работа в вузах ГПС МЧС России / В.О. Солнцев, О.Ю. Ефремов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – №2. – С. 31–34.
49. Сорокин, В.И. Морально-психологическая подготовка основная функциональная часть системы морально-психологического обеспечения деятельности МЧС России / В.И. Сорокин, А.А. Грищенко // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. – 2014. – №1. – С. 465–486.
50. Сорокин, В.И. Об основах формирования корпоративной культуры в системе МЧС России / Сорокин В.И. // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. – 2012. – №1. – С. 76–83.
51. Сочнев, В.Н. Саморегуляция сотрудников МЧС: приемы и методы / В.Н. Сочнев, И.В. Сочнева // Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки – 2011. – №1. – С. 332–335.
52. Суриков, В. М. Морально-психологическое обеспечение населения при возникновении опасности военных действий или вследствие этих действий, чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера: теория, практика, проблемы / В. М. Суриков // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования – 2014. – №2. – С.191–215.
53. Шамаров, В.М. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел. Основные направления в воспитательной работе по их укреплению / В.М. Шамаров, Х.Х. Лойт, А.В. Никифоров. – М.: Академия МВД России, 1997. – 60 с.
54. Шевченко, Т.И. Стрессоустойчивость специалистов опасных профессий МЧС России / Т.И. Шевченко, Н.В. Макарова, Т.Г. Бохан // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2013. – №369. – С. 164–167.

- 55.Шойгу, Ю.С. Организация деятельности психологической службы МЧС России / Ю.С. Шойгу // Национальный психологический журнал –2012. – №1. – С. 131–133.
- 56.Щаблов, Н.Н. Укрощение огня / Н.Н. Щаблов, В.Н. Виноградов – СПб.,2002 – 325 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета для сотрудников предпенсионного возраста системы ГПС МЧС России

1. Считаете ли вы этап выхода на пенсию жизненным кризисом?
  - a) нет
  - b) не знаю
  - c) да
  
2. Какого рода эмоциональные переживания у вас возникают в связи с выходом на пенсию?
  - a) позитивные
  - b) нейтральные
  - c) негативные
  
3. Какие проблемы у вас возникают с выходом на пенсию?  

---

---

---
  
4. Удовлетворены ли вы своей жизнью
  - a) да
  - b) средне
  - c) нет
  
5. Хотели бы вы продолжить трудовую деятельность?
  - a) да
  - b) не знаю
  - c) нет
  
6. Вы решили, чем будете заниматься с выходом на пенсию?
  - a) да
  - b) не знаю
  - c) нет

7. Если да, то чем?

---

---

8. Как вы считаете, нужна ли психологическая помощь людям, вышедшим на пенсию?

- a) да
- b) не знаю
- c) нет

9. Если да, то какая?

- a) индивидуальное консультирование
- b) психологическое просвещение
- c) тренинг

10. Обращались ли вы за психологической помощью по поводу завершения трудовой деятельности?

- a) да
- b) нет

11. Если да, то к кому?

- a) к профессиональному психологу
- b) к близким
- c) к друзьям

12. Была ли вам оказана психологическая помощь?

- a) да, качественная
- b) да, некачественная
- c) нет

13. Какого рода психологическую помощь вы хотели бы получить?

---

---

- 14.Замечаете ли Вы, что стали более медлительны и вялы, нет прежней энергичности?
- a) нет
  - b) средне
  - c) да
- 15.Чувствуете ли Вы себя подавленным и угнетенным?
- a) нет
  - b) средне
  - c) да
- 16.Замечаете ли Вы, что я работа дается Вам труднее и требует больших усилий?
- a) нет
  - b) средне
  - c) да
- 17.Бывает ли у Вас ощущение какого-то беспокойства (как будто что-то должно случиться), хотя особых причин и нет?
- a) нет
  - b) средне
  - c) да
- 18.Замечаете ли Вы, что стали каким-то безразличным, нет прежних интересов и увлечений?
- a) нет
  - b) средне
  - c) да
- 19.Вы к концу работы так сильно устаете, что Вам необходимо отдохнуть, прежде чем приняться за что-либо?
- a) нет
  - b) средне
  - c) да



20. Вы испытываете тревогу и беспокойство за кого-нибудь или за что-нибудь?

- a) нет
- b) средне
- c) да

21. Беспокоит ли Вас, что вы не можете освободиться от постоянно возвращающихся навязчивых мыслей (мелодия, стихотворение, сомнения)?

- a) нет
- b) средне
- c) да

22. Не считаете ли Вы, что Ваш труд на работе или дома недостаточно оценивается окружающими?

- a) нет
- b) средне
- c) да

Оценка результатов:

a – 1 балл, b – 2 балла, c – 3 балла

от 19 до 30 – первая группа сотрудников

от 31 до 45 – вторая группа сотрудников

от 46 до 57 – третья группа сотрудников