

**(ОБРАЩАЕМ ВНИМАНИЕ, ЧТО НЕКОТОРЫЕ ФРАГМЕНТЫ РАБОТЫ ИЗВЛЕЧЕНЫ
ИЗ ДАННОГО ДОКУМЕНТА)**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЧС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	6
1.1 Основные направления деятельности	6
1.2 Актуальные проблемы управления персоналом в МЧС Республики Беларусь	13
ГЛАВА 2 ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ РАБОТЫ С РЕЗЕРВОМ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ МЧС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	20
2.1 Цели и задачи подготовки лиц, включенных в резерв руководящих кадров МЧС Республики Беларусь	20
2.2 Основные направления работы с резервом руководящих кадров МЧС Республики Беларусь	20
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	21
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	23

ВВЕДЕНИЕ

Изменение условий реализации государственной политики и управления требует новых подходов к работе с руководящими кадрами органов власти Республики Беларусь. Реализация эффективной кадровой политики, включающей анализ и мониторинг механизмов функционирования структуры управления, становится все более важной. Необходимо активно внедрять систему оценки и контроля кадровых процессов во всех сферах деятельности для систематизации управления кадрами и развития потенциала управленческих кадров. Внедрение новых подходов к работе с руководящими кадрами является ключевым элементом обеспечения эффективности государственной кадровой политики и способствует формированию сбалансированной системы управления персоналом в Республике Беларусь [9, с. 35].

Выступая перед народом и Национальным собранием Республики Беларусь 28 января 2022 года, Президент Республики Беларусь отметил актуальность дальнейшего улучшения системы управления и кадровой политики. Президент А.Г. Лукашенко подчеркнул необходимость того, чтобы современная система управления стала более гибкой, активной и ориентированной на предотвращение и решение возникающих проблем. Он также подчеркнул важность наличия инициативы, готовности к принятию ответственности и умения слушать общественное мнение. Все эти факторы следует учитывать при совершенствовании кадровой политики в государстве [28].

Работа с кадровыми резервами – важный компонент системы реализации государственной кадровой политики, обеспечивающий непрерывность в управленческой деятельности. Наличие хорошо организованного кадрового резерва способствует оптимальному использованию человеческого потенциала и поддерживает устойчивое функционирование государственной службы. В настоящее время особенно ценятся руководители, имеющие обширный культурный кругозор, владеющие современными социально-информационными технологиями, осведомленные о методах успешного ведения дел в условиях рыночной экономики и готовые совершенствовать свою квалификацию для соответствия требованиям государственных должностей, на которые они призваны занять место.

В этой связи система работы с резервом руководящих кадров Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (далее – МЧС) является одной из ключевых составляющих успешной и эффективной деятельности данного государственного органа. Актуальность исследования данной системы

обусловлена несколькими факторами.

Во-первых, в условиях современного мира, где риск возникновения чрезвычайных ситуаций становится все более высоким, крайне важно иметь грамотно подготовленных и квалифицированных специалистов, способных эффективно управлять ситуацией в сложных и критических условиях.

Во-вторых, смена поколений руководящих кадров и переход от опытных лидеров к молодым специалистам требует особого внимания к процессу подготовки и развития перспективных кадров. Работа с резервом руководящих кадров становится особенно важной, чтобы обеспечить непрерывность в управлении МЧС и сохранить ее высокий профессиональный уровень.

Таким образом, исследование системы работы с резервом руководящих кадров в МЧС позволит выявить сильные и слабые стороны текущего подхода, предложить новые методики и инструменты для подготовки будущих руководителей, а также оптимизировать процесс подбора, обучения и развития перспективных специалистов. Это в свою очередь поможет повысить эффективность деятельности МЧС и гарантировать безопасность граждан в условиях чрезвычайных ситуаций.

Объектом курсовой работы являются общественные отношения, складывающиеся в сфере работы с резервом руководящих кадров МЧС.

Предметом исследования в настоящей работе являются научные положения теории государственного управления, теории государственной кадровой политики, касающиеся работы с резервом руководящих кадров МЧС, учебная и научная литература по теме исследования.

Целью настоящей работы является изучение комплекса идеологических и проблемных аспектов, связанных с системой работы с резервом руководящих кадров МЧС.

Названная цель предопределила решение следующих исследовательских задач:

на основе использования научных источников и нормативных правовых актов проанализировать основные направления деятельности МЧС;

раскрыть актуальные проблемы управления персоналом в МЧС Республики Беларусь;

рассмотреть цели и задачи подготовки лиц, включенных в кадровый резерв руководящих кадров МЧС;

определить основные направления работы с резервом руководящих кадров МЧС.

При подготовке настоящей курсовой работы использовались научные труды

школы исследований государственной кадровой политики Академии управления при Президенте Республики Беларусь Н.С. Березиной, Л.С. Вечер, В.В. Герменчука, Д.С. Докучица, С.Н. Князева и др. Особенности работы с кадровыми резервами в государственных органах затрагиваются в публикациях С.В. Пирогова, В.А. Сулемова, А.И. Турчинова, В.Ф. Халипова. Пути совершенствования государственной кадровой политики наиболее системно освещены в работах Д.Н. Бахраха, В.В. Лобанова, В.В. Черепанова.

В качестве методологической основы исследования использовались общенаучные методы познания (анализ, синтез, описание, сравнение), а также специальные научные методы (сравнительный, структурно-функциональный анализ) и системный подход.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников из 29 наименований. Объем курсовой работы (включая список использованных источников) – 33 страницы.

ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЧС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

1.1 Основные направления деятельности

Функции управления приобретают конкретное содержание, когда реализуются в рамках определенной системы управления. Для оказания воздействия на чрезвычайные дела Республики Беларусь, которое предопределяло бы их требуемое состояние, в структуре государственного аппарата создана специальная отраслевая система, которая в юридической литературе, законодательстве Республики Беларусь отождествляется с системой органов по чрезвычайным ситуациям.

Наличие названной системы объективно обусловлено:

- образованием Республики Беларусь как суверенного государства;
- формированием в ней государственных органов как одного из основных признаков государственности;
- задачами борьбы с чрезвычайными ситуациями на всех уровнях управления обществом;
- сложившимся административно-территориальным делением и вытекающей отсюда необходимостью в едином организационном центре.

Построение отраслевой системы управления чрезвычайными ситуациями направлено на достижение следующих основных целей:

- обеспечение реализации общегосударственных интересов в отрасли;
- создание условий для осуществления единой стратегии борьбы с чрезвычайными ситуациями в масштабах всего государства;
- выполнение соответствующих функций в пределах всех административно-территориальных единиц;
- охват всех функций управления в сфере борьбы с чрезвычайными ситуациями с одновременным определением организационных звеньев, их осуществляющих;
- реализацию функций в том органе и на том управленческом уровне, как это требуют централизм и децентрализм, а также другие принципы государственного управления;
- обеспечение координации и взаимодействия органов по чрезвычайными ситуациям (далее – ОЧС) на всех уровнях системы;

– установление компетенции системы в целом и входящих в нее органов и подразделений;

– обеспечение повсеместного строгого соблюдения законности и дисциплины в деятельности всех звеньев системы МЧС.

Основы построения системы ОЧС и основных направлений их деятельности юридически закреплены в Конституции Республики Беларусь [18], Законе Республики Беларусь 16 июля 2009 г. № 45-З «Об органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь» [23], других законах и подзаконных актах Республики Беларусь, локальных правовых актах (положениях, приказах и распоряжениях руководителя).

Так, например, в Законе Республики Беларусь 16 июля 2009 г. № 45-З «Об органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь» (далее – Закон об органах по ЧС) сказано, что правовой основой деятельности органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям являются Конституция Республики Беларусь, Закон об органах по ЧС, декреты и указы Президента Республики Беларусь, другие акты законодательства, а также международные договоры Республики Беларусь. Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Законом, то применяются правила международного договора Республики Беларусь [23].

Порядок и условия прохождения службы работниками органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь в мирное время регламентирован Указом Президента Республики Беларусь от 11 января 2013 г. № 22 «О порядке прохождения службы в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь» [21].

В свою очередь, Указ Президента Республики Беларусь от 31 августа 1999 г. № 509 «Об утверждении дисциплинарного устава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь» определил общие положения о дисциплине в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь; регламентировал дисциплинарные права начальников, а также порядок применения к сотрудникам МЧС поощрений и дисциплинарных взысканий [24].

Правовой основой деятельности МЧС являются также иные нормативные правовые акты в зависимости от конкретного направления деятельности. Например, в сфере противодействия коррупционным проявлениям в МЧС, правовой основой деятельности его деятельности являются: Закон Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией», Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12.09.2019 № 619 «О выплате вознаграждения и других выплат

физическому лицу, способствующему выявлению коррупции» и др.

ОЧС согласно Закону об органах по ЧС осуществляют деятельность в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, гражданской обороны и обеспечения пожарной безопасности, а также иную деятельность в соответствии с законодательством.

Являясь государственными органами, ОЧС обладают рядом общих черт, присущих всем государственным органам и отличающих их от иных организаций:

- состав и порядок деятельности ОЧС определяется Законом об органах по ЧС и принятыми на его основе нормативными правовыми актами;
- ОЧС имеют четко определенную законом организационную структуру;
- организационные и функциональные звенья системы ОЧС уполномочены государством осуществлять строго определенные задачи и функции;
- ОЧС несут ответственность перед государством за свою деятельность.

Наличие государственно-властных полномочий является основным юридическим признаком любого государственного органа. Их содержание включает:

- право ОЧС издавать юридические акты, обязательные для исполнения теми, кому они адресованы;
- выход властных требований ОЧС за рамки данных органов и распространение на ту сферу (область) деятельности, с которой связано их функционирование;
- право ОЧС на обеспечение реализации принимаемых ими актов путем использования от имени государства соответствующих мер воспитания, стимулирования, убеждения;
- право на осуществление от их имени надзора (наблюдения) за исполнением требований правовых актов;
- право в необходимых случаях и в целях обеспечения выполнения требований издаваемых ими правовых актов применять установленные меры принуждения.

Указание на то, что ОЧС действуют в соответствии с задачами, возложенными на них Законом об органах по ЧС и иными законодательными актами Республики Беларусь, означает их автономность в пределах компетенции и позволяет определить пределы полномочий.

Особое место ОЧС в правоохранительной системе государства и системе органов исполнительной власти определяется:

- многообразием правоохранительных и иных функций, реализуемых органами и учреждениями по ЧС (фактически ОЧС в том или ином объеме

выполняют все правоохранительные функции, включая юридическую защиту своих сотрудников);

- наличием исключительных сфер правоохранительной деятельности, отнесенных к их ведению (например, обеспечение ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций);

- наличием организационных структур на всех уровнях государственно-территориального устройства Республики Беларусь;

- существенным объемом полномочий сотрудников, в том числе исключительных;

- особым порядком комплектования и прохождения службы (высоким уровнем милитаризации);

- наличием значительного количества специальной техники.

ОЧС являются составной частью системы обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь. В соответствии с п. 60 Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, утвержденной указом Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 г. № 575 для решения задач обеспечения национальной безопасности в соответствии с Конституцией, законами, нормативными правовыми актами Президента создаются силы обеспечения национальной безопасности, в состав которых входят: Вооруженные Силы, органы государственной безопасности, органы пограничной службы, внутренние войска Министерства внутренних дел, Служба безопасности Президента, Оперативно-аналитический центр при Президенте, другие войска и воинские формирования, Следственный комитет, Государственный комитет судебных экспертиз, органы внутренних дел, органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям, органы финансовых расследований, таможенные органы, орган финансового мониторинга, подразделения (службы) иных государственных органов, обеспечивающие безопасное ведение работ в промышленности, энергетике, на транспорте, безопасность связи и информации, а также охрану окружающей среды, и другие.

Основными задачами органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям являются:

- организация мероприятий по ликвидации чрезвычайных ситуаций и участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- участие в реализации государственной политики в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, гражданской обороны и обеспечения пожарной безопасности;

- организация и участие в пределах своей компетенции в обеспечении

функционирования государственных систем предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, гражданской обороны и пожарной безопасности, системы мониторинга и прогнозирования чрезвычайных ситуаций;

координация в пределах своей компетенции деятельности государственных органов, иных организаций в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, гражданской обороны и обеспечения пожарной безопасности;

управление гражданской обороной;

ликвидация чрезвычайных ситуаций на объектах метрополитена, строящихся в подземных пространствах г. Минска;

организация и осуществление в пределах своей компетенции производства по материалам и уголовным делам, ведение административного процесса и др.

Достижение целей деятельности и решение задач ОЧС осуществляются посредством выполнения комплекса функций (основных направлений деятельности) ОЧС.

Моделируя ОЧС как сложную социальную систему, функции обуславливают способы и закономерности ее организации, детерминируют основные принципы построения и деятельности, указывают на вопросы, решением которых должны заниматься их структурные подразделения и сотрудники, определяют содержание их компетенции.

Термин «функции ОЧС» в действующем законодательстве Республики Беларусь отсутствует, однако из этого не следует, что их содержание не регламентировано законодательно.

Слово «функция» произошло от латинского *function*, в переводе означающего «обязанность, круг деятельности, назначение, роль» [1, с. 320]. Принимая это во внимание и учитывая, что в законодательной практике функции государственных органов нередко раскрываются через их обязанности, следует сделать вывод, что функции ОЧС закреплены в ст. 14 «Обязанности органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям» Закона об органах по ЧС [23].

Вместе с тем, простое перечисление функций не дает представления об их действительных видах. Уяснение сущности функций такой сложной социальной системы, как ОЧС, возможно посредством использования классификационного метода.

В любой социальной системе выделяют как минимум два вида деятельности: предметную (первичную), реализующую такие задачи, на решение которых направлена эта система; управленческую (вторичную), решающую задачи упорядочения, организации системы, согласования и взаимодействия ее отдельных элементов. В этой связи в ОЧС выделяют два вида правоотношений, в системе

которых они выполняют свои функции – внешние и внутрисистемные. Вместе с тем следует отметить, что такой подход к классификации является универсальным и может быть применим как к правоотношениям, одним из субъектов которых выступает государство в лице его государственных органов или должностных лиц, так и к правоотношениям, участником которых государство не является. Следовательно, такой подход не отражает сути и функционального предназначения системы ОЧС, а значит, требует уточнения.

Согласно теории государственного управления основу организации управляющей системы составляет характеристика деятельности управляемой системы по непосредственной реализации основных функций. С учетом отмеченных позиций в теории государственного управления в целом и теории управления ОЧС в частности функции ОЧС принято подразделять на общие (общего руководства), основные (специальные, объектные, внешние, функции-задачи) и обеспечивающие (внутренние, внутриорганизационные, вспомогательные).

Содержание общих функций составляют складывающиеся в ОЧС внутрисистемные отношения. Подразделение общих функций ОЧС на подвиды осуществляется с позиций технологий и процессов управленческой деятельности (управленческих циклов) и традиционно предполагает выделение следующих групп (стадий): анализа и оценки управленческих ситуаций; прогнозирования и моделирования возможных и необходимых действий; разработки предполагаемых организационных мероприятий и правовых актов; осуществления организационных мероприятий, обсуждения и принятия правовых актов; организации исполнения принятых решений; контроля выполнения; обобщения управленческой деятельности, оценки результирующей управленческой ситуации и др. [2, с. 42].

Основные (специальные) функции ОЧС – направления их деятельности, соответствующие назначению всей социальной системы ОЧС. Это самая многочисленная категория функций, отличающаяся вариативностью своего содержания и критериев их систематизации.

Анализ норм статей Закона об органах по ЧС в рамках основных функций позволяет выделить следующие направления деятельности ОЧС:

организация и осуществление мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

участие в реализации государственной политики в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, гражданской обороны, обеспечения пожарной безопасности;

организация и участие в пределах своей компетенции в обеспечении функционирования территориальной подсистемы Государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (далее – ГСЧС), гражданской обороны и пожарной безопасности;

осуществление государственного надзора, контрольных и иных функций в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, гражданской обороны и обеспечения пожарной безопасности;

управление гражданской обороной;

координация деятельности организаций области независимо от организационно-правовых форм в сфере предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности;

организация и осуществление в пределах своей компетенции дознания по уголовным делам о пожарах и нарушении противопожарных правил, ведение административного процесса;

выполнение комплекса задач и мероприятий по мобилизационной подготовке и мобилизации;

анализ произошедших пожаров и чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, подготовка управленческих решений, направленных на предупреждение и ликвидацию пожаров и чрезвычайных ситуаций;

организация, непосредственное руководство, координация и методическое обеспечение деятельности подчиненных органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям (далее – подчиненные подразделения) по вопросам гарнизонной и дежурной служб, поддержание их высокой боеготовности;

проведение кадровой политики, направленной на комплектование подчиненных подразделений соответствующими высококвалифицированными специалистами, подбор, расстановка и использование кадров, формирование резерва кадров на выдвижение;

организация, контроль и руководство финансово-хозяйственной деятельностью и экономической работой подчиненных подразделений;

материально-техническое, вещевое снабжение и социально-бытовое обеспечение деятельности подчиненных подразделений;

выполнение иных функций, предусмотренных законодательством.

Работа органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям включает тушение пожаров, ликвидацию аварий и ЧС различного характера, в том числе в случаях разлива опасных химических веществ, извлечение из-под завалов

пострадавших, оказание им первой помощи, работы по проведению радиационной разведки, демеркуризации, ликвидация ЧС с наличием источника ионизирующего излучения. Организованы и действуют пожарно-спасательная служба, служба химической и радиационной защиты, служба связи и оповещения, газодымозащитная, водолазно-спасательная служба, поисково-спасательная служба, психологическая служба, техническая служба.

Рассмотрение функций ОЧС в широком смысле предполагает включение в такую систему, наряду с основными (специальными) функциями, группы обеспечивающих (вспомогательных) функций, опосредующих реализацию первых. Общая регулятивная направленность обеспечивающих (вспомогательных) направлений деятельности ОЧС дает возможность считать их организационно-обеспечивающими функциями.

К группе организационно-обеспечивающих (обеспечивающих) функций традиционно относятся материально-техническая, кадровая, финансовая, делопроизводственная, хозяйственная, обеспечения режима секретности и другие функции, обеспечивающие выполнение основной и специальных групп полицейских функций ОЧС. В Законе об органах по ЧС выделение организационно-обеспечивающих функций связывается с деятельностью такого функционального образования, как подразделения финансов и тыла. Функции указанного звена системы ОЧС состоят в организации финансовой и тыловой деятельности ОЧС, обеспечении их финансирования и централизованного снабжения материальными ресурсами, а также разработке и реализации мер, направленных на создание необходимых социально-бытовых условий для сотрудников и гражданского персонала ОЧС, военнослужащих и гражданского персонала внутренних войск, членов их семей.

Таким образом, направления деятельности ОЧС могут быть подразделены на две группы: организуемые (возникающие по поводу реализации основных задач ОЧС) и организационные (складывающиеся по поводу управления и упорядочивания первой группы процессов в рамках решения организационно-управленческих задач), что позволяет рассматривать ОЧС и их сотрудников как в качестве субъектов организуемых правоотношений, так и субъектов организационных (управленческих) отношений. Следовательно, содержательная характеристика функций ОЧС зависит от того, с какой позиции они рассматриваются: в качестве вида управленческой деятельности или в значении синонима средства достижения цели.

1.2 Актуальные проблемы управления персоналом в МЧС Республики

Беларусь

Управление персоналом в МЧС осуществляет кадровая служба, которая на уровне министерства представлена управлением кадров, а на уровне региональных ОЧС – отделами и отделениями кадров. Деятельность кадровой службы осуществляется во взаимодействии с руководством и структурными подразделениями МЧС.

Основными задачами кадровой службы являются:

обеспечение прохождения службы в ОЧС в соответствии с профессией, специальностью и квалификацией сотрудников с учетом требований законодательства;

обеспечение проведения конкурсов на занятие вакантных должностей, квалификационного экзамена для лиц, впервые поступающих на службу в ОЧС, прохождения сотрудниками предварительного испытания при поступлении на службу в ОЧС, аттестации;

формирование кадрового резерва с учетом деловых и личностных качеств кандидатов;

внедрение современных кадровых технологий, совершенствование форм и методов подбора сотрудников и оценка эффективности их деятельности, координация служебного продвижения, непрерывность повышения профессионального уровня сотрудников;

организация повышения квалификации и переподготовки сотрудников ОЧС;

участие в разработке и совершенствовании организационной структуры и штатного расписания органов по ЧС;

проведение государственной кадровой политики, направленной на организацию эффективной структуры управления, обеспечение подбора кадров, формирование кадрового резерва;

ведение кадрового делопроизводства в отношении сотрудников ОЧС.

В соответствии с основными задачами в области управления персоналом на кадровую службу возлагаются следующие функции:

1. Разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадрах.

2. Укомплектование кадрами требуемой квалификации. В данном направлении используются следующие принципы: соответствия, профессиональной компетенции, практических достижений, индивидуальности. При этом уделяется внимание соответствию объема заданий, полномочий и

ответственности возможностям кандидата. Берется в расчет уровень знаний, соответствующий требованиям должности, а также требуемый опыт, руководящие способности (организация собственной работы и подчиненных), облик, характер, намерения.

3. Формирование и подготовка кадрового резерва. При этом используются принципы: ротации, индивидуальной подготовки, проверки делом, соответствия должности. В результате происходит отбор кандидатов; планомерная смена должностей; подготовка резерва на конкретную должность; эффективная стажировка на руководящих должностях; оценка степени соответствия кандидата на должность в настоящий момент, выявление склонностей и т.п.

4. Развитие персонала. Данное направление реализуется с учетом следующих принципов: повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки, саморазвития. При этом возникает необходимость периодического пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала; применение самоконтроля.

5. Мотивация и стимулирование персонала. Прием и внесение на рассмотрение руководства ОЧС и МЧС в установленном порядке ходатайств о представлении к поощрению и награждению сотрудников за достижение высоких показателей в труде, внесение значительного вклада и оказание эффективного содействия в реализации государственной политики в сфере деятельности ОЧС.

В большей мере развито материальное стимулирование: ежемесячное премирование по завершению отчетного месяца, дополнительное премирование за счет образовавшейся экономии по фонду оплаты труда. Ежемесячному премированию подлежат все сотрудники МЧС, надлежаще и своевременно выполняющие свои должностные обязанности и соблюдающие трудовую и исполнительскую дисциплину.

6. Ведение кадрового делопроизводства в отношении сотрудников МЧС. Оформление приема, увольнения и перемещения указанных сотрудников, ведение их личных дел, учет и регистрация служебных удостоверений, обеспечение сохранности кадровых документов и их сдача в архив согласно номенклатуре дел, обеспечение статистической отчетности о численности и составе кадров.

7. Подготовка материалов, справок, отчетов по кадровым вопросам в соответствии с указаниями руководства МЧС и запросами вышестоящих государственных органов.

8. 9. Внесение на рассмотрение руководства предложений по совершенствованию структуры ОЧС, подбору и расстановке кадров; изучение и внедрение в практику передового опыта работы с кадрами.

10. Подготовка приказов о привлечении сотрудников к дисциплинарной ответственности.

11. Разработка планов повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников, организация работы по формированию резерва кадров, его подготовке, учебе и необходимой стажировке.

12. Подготовка документов на заседание комиссии по присвоению классов сотрудникам ОЧС, аттестационной комиссии.

13. Контроль за соблюдением сотрудниками ОЧС ограничений, связанных со службой в ОЧС.

15. Проверка состояния трудовой и исполнительской дисциплины.

16. Подготовка документов, необходимых для назначения пенсий и пособий и др.

Особое внимание уделяется изучению степени содержательности труда; его условий; текучести кадров; дисциплины труда; ценностных ориентаций в коллективе.

В современных условиях проведения социально-экономических преобразований в стране особо остро стоит вопрос о реформировании государственного управления, в том числе о поиске новых способов повышения его эффективности.

Правильность подбора кадров в системе ОЧС является важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления белорусской государственности. Именно от органов власти и управления, персонала, от исполнения ими своих должностных (служебных) обязанностей напрямую зависит эффективность всего государственного управления [26, с. 57].

На мой взгляд, совершенствование методов управления персоналом в ОЧС в частности состоит в отработке механизмов востребования кадрового потенциала. Механизмы должны быть ориентированы на выработку условий, при которых человек, начиная со школы, становится объектом внимания ОЧС, призванных помочь ему в профессиональном самоопределении и выборе профессии, создающих в соответствии с квалификацией равные условия при найме на работу, исключающих дискриминацию при увольнении, в оплате труда.

Подбор и расстановку кадров в ОЧС следует рассматривать в неразрывной связи с планированием и прогнозированием потребности в них. Практически в процессе подбора кадров одновременно решается и проблема их рациональной расстановки. Существование расстановки кадров заключается в рациональном распределении сотрудников, занимающих однотипные должности в разных подразделениях ОЧС, в интересах эффективной деятельности всего коллектива.

Качественный анализ осуществляется посредством расчета прогноза потребности, при котором учитывается основная группа влияющих на сменяемость сотрудников, реально существующих факторов. К этой группе можно отнести:

введение новых должностей или структурных подразделениях МЧС и территориальных ОЧС;

замена сотрудников в связи с прекращением службы последними на основании достижения пенсионного возраста и наличия права на полную пенсию по возрасту, а также по состоянию здоровья;

предполагаемая замена сотрудников в связи с возможным продвижением на вышестоящие должности или переводом в иной государственный орган;

изменения, связанные с сокращением штатов или структурными изменениями ОЧС и так далее.

Целесообразность использования тех или иных методов отбора персонала в ОЧС определяется специалистами, отвечающими за подбор кадров. На мой взгляд, при отборе кадров в ОЧС следует использовать следующие методы:

биографический метод;

анкетирование как способ предварительного сбора;

проверка информации, предоставленной кандидатом;

интервью (структурированное, неструктурированное, панельное);

психологическое тестирование;

тесты общих способностей;

личностные опросники.

Применительно к службе в ОЧС можно использовать следующую классификацию требований:

1. Требования, предъявляемые к кандидату на службу в ОЧС Положением о порядке прохождения службы в ОЧС.

2. Требования, предъявляемые профессией.

3. Требования, предъявляемые специальностью сотрудника.

4. Требования, предъявляемые конкретной должностью (начальник отдела, главный специалист отдела, технический работник).

Подбор кадров – это процесс, направленный на поиск лиц, соответствующих основным требованиям занимаемой должности. Поэтому процесс подбора кадров в ОЧС должен состоять из следующих этапов:

составления характеристики вакантной должности (описание прав и обязанностей, определение необходимых для данной должности качеств);

сбора информации об имеющихся кандидатах;

разработки системы для отбора кандидатов (сопоставление положительных и

отрицательных сторон кандидатов);

выбора наиболее вероятных претендентов, их оценка и выбор кандидата;
назначения кандидата на должность.

В отличие от подбора, расстановка кадров в ОЧС представляет собой процесс рационального использования наличия сил по отделам и подразделениям ОЧС. Здесь большое значение имеет тот резерв, которым располагает МЧС.

Очень важным в процессе подбора и расстановки кадров должен являться учет перспективы их дальнейшего использования.

При подборе персонала в МЧС необходимо учитывать:

соответствие кандидата данному участку работы;

соответствие качеств кандидата данному состоянию объекта управления;

гармоническое сочетание полезных для дела качеств руководителя и его ближайших помощников;

сочетание «старых», опытных и молодых кадров ОЧС.

Гармоничное сочетание полезных для дела качеств руководителя и его ближайших помощников предполагает такой подбор, при котором недостающие качества одного работника дополняются другими или нейтрализуют его недостатки. Удачное решение этой задачи во многом способствует повышению эффективности деятельности ОЧС.

Сочетание «старых», опытных работников и молодых кадров ОЧС также способствует гармонии в реализации поставленных задач.

При подборе кадров к различным группам специалистов и руководителей применяются свои требования. Каждое из них должно подчиняться основной цели подбора – выяснению качеств, соответствующих занимаемой должности. Специалисты рекомендуют использовать следующие группы характеристик (в порядке их важности):

физические (здоровье, энергичность, внешний вид);

умственные (способность понимать и усваивать новую информацию, здравый смысл, способность энергично мыслить и адаптироваться к изменениям);

моральные (твердость, готовность принять на себя ответственность, инициативность, лояльность, тактичность, чувство собственного достоинства);

образованность (общее знакомство с вопросами, не относящимися непосредственно к выполняемым функциям);

техническая эрудиция (в своей работе) и опыт (полученный на самой работе) [29, с. 39].

При отборе кандидатов на выдвижение применительны такие методы, как: анализ поведения кандидатов на выдвижение в деловых играх и специальных

ситуациях; анализ письменных ответов кандидатов на вопросы по решению управленческих проблем; анализ результатов психологического тестирования.

При планировании карьеры сотрудников МЧС, развитие персонала применяются все изложенные методы в необходимой степени.

На стадии отбора для должности начальника отдела, по нашему мнению, целесообразно использовать резерв кадров, который создан и ведется в МЧС для занятия вакантных должностей. Поскольку граждане, включенные в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на занятие определенной должности обладают преимущественным правом на занятие такой должности.

Наибольший эффект достигается при подборе технических работников. Один из самых перспективных каналов поиска специалистов технического профиля сегодня будет Интернет. Существуют множество специализированных сайтов, свои сайты имеют ведущие рекрутинговые агентства. В некоторых случаях вполне может подойти выпускник профильного вуза с минимальным опытом работы по специальности или даже вовсе без него.

Таким образом, в целях совершенствования методов управления персоналом в МЧС необходимо использовать комплекс различных методов, поскольку ни один из предлагаемых методов по отдельности не дает исчерпывающей информации. Только дополняя результаты, полученные с помощью одного метода, данными, собранными с помощью других методов, можно рассчитывать на то, что отобранные кандидаты будут максимально соответствовать установленным критериям отбора. Характерной особенностью подбора кандидатов на службу в МЧС является их активный и целенаправленный поиск, в основе которого заложен, в первую очередь, профессиональный признак. По существу, по профессиональному признаку реализуется и весь комплекс работы с кадрами в МЧС – отбор кадров, их расстановка и обучение. Дополнительным требованием является наличие специальной подготовки, необходимой для выполнения сотрудником МЧС обязанностей по должности. Основу ее составляет подготовка в сфере управления. Очень важным в процессе подбора и расстановки кадров является учет перспективы их дальнейшего использования.

ГЛАВА 2 ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ РАБОТЫ С РЕЗЕРВОМ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ МЧС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

2.1 Цели и задачи подготовки лиц, включенных в резерв руководящих кадров МЧС Республики Беларусь

2.2 Основные направления работы с резервом руководящих кадров МЧС Республики Беларусь

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, направления деятельности ОЧС могут быть подразделены на две группы: организуемые (возникающие по поводу реализации основных задач ОЧС) и организационные (складывающиеся по поводу управления и упорядочивания первой группы процессов в рамках решения организационно-управленческих задач), что позволяет рассматривать ОЧС и их сотрудников как в качестве субъектов организуемых правоотношений, так и субъектов организационных (управленческих) отношений. Следовательно, содержательная характеристика функций ОЧС зависит от того, с какой позиции они рассматриваются: в качестве вида управленческой деятельности или в значении синонима средства достижения цели.

В целях совершенствования методов управления персоналом в ОЧС необходимо использовать комплекс различных методов, поскольку ни один из предлагаемых методов по отдельности не дает исчерпывающей информации. Только дополняя результаты, полученные с помощью одного метода, данными, собранными с помощью других методов, можно рассчитывать на то, что отобранные кандидаты будут максимально соответствовать установленным критериям отбора. Характерной особенностью подбора кандидатов на службу в ОЧС является их активный и целенаправленный поиск, в основе которого заложен, в первую очередь, профессиональный признак. По существу, по профессиональному признаку реализуется и весь комплекс работы с кадрами в ОЧС – отбор кадров, их расстановка и обучение. Дополнительным требованием является наличие специальной подготовки, необходимой для выполнения сотрудником ОЧС обязанностей по должности. Основу ее составляет подготовка в сфере управления. Очень важным в процессе подбора и расстановки кадров является учет перспективы их дальнейшего использования.

Кадровый резерв играет важную роль в системе МЧС, обеспечивая стабильность и непрерывность работы ОЧС, а также готовность кадров к исполнению сложных задач в условиях меняющейся ситуации. Целью создания кадрового резерва МЧС является обеспечение эффективности и стабильности кадровой политики ОЧС, за счет назначения на руководящие должности лиц, которые прошли специальное обучение для данной конкретной должности, что создает условия для достижения большей гибкости в распределении и использовании персонала, минимизации времени для адаптации нового сотрудника, снижения затрат на его поиск.

Работа с кадровым резервом МЧС является управленческим инструментом, в рамках которого производится, во-первых, отбор кандидатов на занятие вакантных руководящей должностей исходя из уровня образования, опыта работы, профессиональных знаний и умений, а также личностных качеств, во-вторых, повышение профессиональных знаний в избранном виде деятельности. Учитывая же, что кадровый резерв, как правило, формируется на руководящие должности, то при грамотном его использовании он становится важнейшим инструментом развития профессиональных компетенций управленца, то есть в конечном итоге направлен на совершенствования искусства управления.

В МЧС сформирована система кадровых резервов, включающая резерв руководящих кадров (специально сформированная группа лиц, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и моральными качествами для назначения на руководящие должности в МЧС), специальную группу резерва (группа для отбора кандидатов на любую вакантную руководящую должность), перспективный кадровый резерв, который определяется как «специально сформированная группа студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, и специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности в МЧС. Эффективность работы с резервом руководящих кадров МЧС рассматривается как один из основных показателей деятельности МЧС.

Эффективной инновационной кадровой технологией является комплексная технология по «выращиванию» кадров, которая предполагает, что включение сотрудников МЧС в список резерва руководящих кадров должно стать стимулирующим воздействием для карьерного роста каждого представителя резерва руководящих кадров. Объектом подготовки резерва руководящих кадров МЧС является личность сотрудника МЧС, формирующаяся и развивающаяся в определенной среде. Работа с сотрудником МЧС является одним из основных направлений работы с кадрами и одновременно самостоятельным структурным элементом формирования кадров. Эффективная работа резерва руководящих кадров МЧС должна помочь сотрудникам, состоящим в таком резерве, избавиться от целого ряда устаревших стереотипов, которые мешают движению вперед. Среди таких стереотипов наиболее опасны: равнодушное отношение к происходящим процессам и явлениям в обществе, государстве и мире в целом, пессимистические суждения о возможностях достигнуть определенных высот, занять достойное место в мире, неуважение к личности, его творческой индивидуальности, иной точке зрения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ