
СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ КУРСАНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ МЧС РОССИИ¹

Емельянова Ольга Яковлевна¹, канд. пед. наук, доц.

Кравец Максим Александрович¹, канд. физ.-мат. наук, доц.

Шершень Инга Владимировна², канд. экон. наук, проф.

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: olga-emel@rambler.ru; share_kra@mail.ru

² Воронежский институт ГПС МЧС России, ул. Краснознаменная, 231, Воронеж, Россия, 394052; e-mail: inga_shershen@mail.ru

Цель: идентификация на основе статистического исследования проблемных областей системы профессиональной адаптации курсантов и молодых специалистов МЧС России. *Обсуждение:* по мнению авторов, профессиональная адаптация курсантов и молодых специалистов МЧС России имеет существенную специфику, которую необходимо учесть в диагностическом инструментарии. Оценка адаптационного процесса должна включать широкое многообразие элементов оценки, в том числе и культурные факторы. Исходя из гипотезы о высоком уровне развития профессиональной адаптации системы структуры МЧС России, заключающемся в наличии формализованных инструментов и механизмов адаптации, заинтересованности руководства, включенности в общую систему обучающей подсистемы, нами проведено исследование проблемных областей системы профессиональной адаптации курсантов и молодых специалистов структуры МЧС России. *Результаты:* синтезирован диагностический инструментарий профессиональной адаптации. Идентифицированы наиболее значимые адаптационные проблемы: высокий процент эмоционально выгоревших молодых специалистов; декларативность внимания к адаптации и развитию молодых сотрудников; существенный крен организационной культуры в область конкуренции; крайне низкий уровень использования неформальных адаптационных механизмов.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, диагностика, молодой специалист структуры МЧС России.

DOI: 10.17308/meps.2017.9/1771

1 Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект №17-02-00435-а

Введение

Исследование адаптационных процессов курсантов и молодых специалистов МЧС России имеет выстроенную теоретическую конструкцию, в которой можно выделить элементы, относящиеся как к характеристикам самого индивида, так и внешним наиболее значимым факторам (структура МЧС России как места работы и обучения; рынок труда; государственная политика).

Наиболее позитивном моментом адаптационного процесса курсантов и молодых специалистов МЧС России можно отнести невысокий уровень рассогласования между работодателем и обучающими институтами, которые входят в единую структуру, однако, как показывают исследования ряда авторов, проблемы формирования необходимых компетенций молодых сотрудников в данной системе полностью не устранены [1, 2].

На рынке труда ситуация для МЧС России сегодня складывается благоприятно, наблюдается увеличение конкурса абитуриентов по данному направлению. Однако и здесь есть определенные проблемы: во-первых, с точки зрения физической подготовки, а таковая является необходимым компонентом курсанта и будущего специалиста, далеко не все кандидаты подходят по физическим качествам, желательное привлечение большего числа конкурсанта; во-вторых, без проведения популяризации данного направления, без усиления государственной молодежной политики как в отношении здорового образа жизни и спорта, так и патриотического воспитания конкурс в учебные заведения МЧС России после завершения кризисных явлений в экономике может пойти на спад.

Основной недостаток современных исследований адаптационного процесса молодых специалистов МЧС заключается в излишне теоретическом характере рекомендаций, в отсутствии всестороннего количественного описания проблемы, что и определяет актуальность данной работы.

Методология исследования

На основе синтеза работ в отношении оценки адаптации на рабочем месте, влияния процесса обучения на эффективность профессиональной адаптации создан рабочий инструментарий диагностики адаптации курсантов и молодых специалистов МЧС.

В ходе диагностики также оценивается уровень эмоционального выгорания молодых специалистов, позволяющий точнее оценить эффективность адаптации. В качестве методической основы оценки эмоционального выгорания молодых специалистов МЧС выбрана методика Бойко В.В. как наиболее подходящая для сотрудников МЧС, осуществляющих свою деятельность в условиях длительного воздействия ряда неблагоприятных стресс-факторов.

В изучении профессиональной адаптации немаловажную роль играет культура места учебы и работы, для оценки которой мы использовали модифицированную, подстроенную с учетом специфики деятельности, методику

диагностики Камерона К.С., Куинна Р.Э. Данный инструментарий не только хорошо описывает культурные различия предприятий, но и обучающих организаций [3].

Обсуждение результатов

Количественное описание проблем систематизировано нами по двум ключевым группам: характеристики индивида; действия руководства.

Несмотря на то, что значительная часть молодых сотрудников МЧС получила образование, не соответствующее полностью профессиональным обязанностям (табл. 1), подавляющее большинство, 94 % опрошенных, отмечают достаточность знаний на текущий момент, т.е. на момент прохождения первичной адаптации. Такая уверенность в полноте знаний, с нашей точки зрения, может быть объяснена хорошо организованной программой профессиональной адаптации в структурах МЧС.

Таблица 1

Индивидуальные характеристики

Оцениваемый параметр	Статистика
Соответствие профессии полученному профессиональному образованию	Соответствует полностью – 42%; соответствует частично – 32%; не соответствует – 23%; затрудняюсь ответить – 3%
Ваш общий уровень ответственности и сознательности	Достаточно высокий – 71%; очень высокий – 23%; очень высокий – 6%; очень низкий, весьма низкий – 0%
Хватает ли вам знаний и умений для выполнения своих обязанностей в наилучшем виде?	Да – 94%; нет – 6%; затрудняюсь ответить – 0%
Что нравится в работе	Общение, помощь, работа с людьми – 26%; решение сложных задач – 6%; работа с ПО – 3%; ответственность – 3%; заработная плата – 3%; частые поездки – 3%; все – 32%
Что не нравится в работе	График работы, ночные работы – 23%; работа с документами – 6%; однообразие – 3%; зарплата – 3%
Потребности, которые позволяет удовлетворять работа	Материальные, отчасти соц. духовные – 35%; всю гамму человеческих потребностей – 23%; трудно сказать – 23%; чисто материальные – 16%; скорее, лишь потребности выживания – 3%

При этом уровень ответственности мог быть и существенно выше, что указывает на проблемы в процедурах отбора и адаптации сотрудников.

Специфика работы связана с необходимостью поддержания высокого уровня стрессоустойчивости сотрудников МЧС, подготовка к сложностям работы является одним из ключевых компонентов адаптационной системы структур МЧС. График работы, ее суточный характер и прочие факторы стресса отмечаются многими сотрудниками.

Интерес представляет сравнительный анализ ответов на вопросы, связанные с областью актуализированных потребностей и факторов, привлекающих в текущей работе. Несмотря на то, что большинство респондентов декларировали как ведущую позитивную характеристику собственной трудовой деятельности «общение, помощь, работа с людьми», тем не менее в основном выполняемая ими работа призвана удовлетворять их

материальные потребности, которые выступают абсолютно доминантными. Последнее свидетельствует о наличии проблем в формировании ценностных ориентаций курсантов, ориентирующихся исключительно на материальную сторону в выборе профессии, что, конечно, не лучшим образом отражается на исполнении обязанностей и вынужденно быть компенсировано строгой системой контроля выполнения задач.

Молодые сотрудники структур МЧС в целом отмечают позитивную роль руководства в развитии персонала, большинство опрошенных отметило, что руководство поддерживает их в стремлении получать образование, повышать свою квалификацию (табл. 2). Однако опрос по объективному индикатору, которым является предоставляемый ученический отпуск, несколько снижает реальную поддержку со стороны руководства (здесь всего 61%).

Позитивным моментом организации профессиональной адаптации можно считать соблюдение формальных кадровых процедур, однако неформальная сторона, которая с нашей точки зрения должна быть и в структурах типа МЧС, нуждается в совершенствовании. Отсутствие традиций по приему новых сотрудников, что указало 87% опрошенных, является весьма негативным моментом адаптационной системы.

Таблица 2

Действия руководства

Оцениваемый параметр	Статистика
Поддерживает ли вас руководство в вашем желании получить высшее образование?	Да – 84%; нет – 3%; затрудняюсь ответить – 13%
Отпускают ли вас в ученический отпуск?	Да – 61%; нет – 12%
Прохождение процедуры собеседования с сотрудниками организации	С руководителем организации – 61%; с руководителем кадровой службы – 42%; с начальником отдела кадров – 26%; с заместителем руководителем организации – 23%; с сотрудником кадровой службы – 19%; с начальником отдела – 26%
Есть ли в вашем отделе какие-либо традиции по поводу приема на работу новых сотрудников?	Да – 13%; нет – 87%

Наличие проблем в адаптации проверялось по косвенному индикатору, проценту сотрудников, имеющих в наличии те или иные признаки эмоционального выгорания. Так, общий процент сотрудников, характеризующихся по методике Бойко В.В. проблемными, составляет 20%, что является достаточно высоким процентом, в условиях мобильной экономики он мог бы совпадать с процентом текучести кадров.

Одним из ключевых факторов профессиональной адаптации является правильно сформированная организационная культура, влияние которой может быть рассмотрено через адаптивную функцию, реализующуюся посредством взаимного приспособления сотрудников к организации и организации к работнику. Она позволяет новичкам безболезненно вписаться в сложившуюся систему, усвоить принятый способ взаимодействия внутри

организации и тем самым наиболее эффективно завершить процесс профессиональной адаптации.

Традиционным представлением о культуре МЧС как структуры, относящейся к государственным военизированным организациям, является преобладание бюрократической составляющей и в значительной степени, по крайней мере, заявляемой руководством, «семейной» культуры. Опрос в отношении реальной культуры структуры МЧС показал ее существенное отличие от традиционных представлений о военизированной организации.

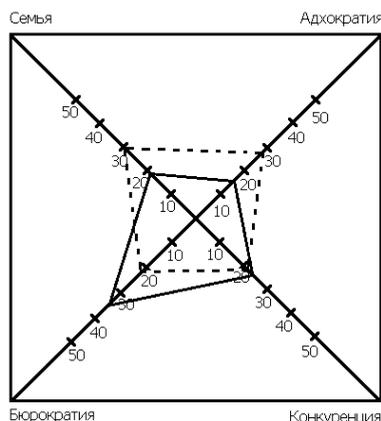


Рис. 1. Диагностика культуры МЧС России

На рис. 1 представлены профиль текущей (сплошной линией) и предпочтительной культур (штрихпунктирная линия) по мнению молодых сотрудников МЧС. Конечно, бюрократия является базисом данной культуры, однако мы в ней не видим преобладания семейной составляющей, сегодня здесь стоят конкурентные отношения. Можно отметить не нулевое значение адхократического вектора, представляющего креативное поведение сотрудника, что является также весьма интересным статистическим результатом.

В отношении предпочтений молодых специалистов наблюдается желание упрочить «семейную» составляющую организационной культуры, что следует более детально рассматривать и учитывать в планировании кадровой политики, а также формулировании стратегических задач структур МЧС.

Заключение

В целом система профессиональной адаптации структур МЧС находится на достаточно высоком уровне, особенно в сравнении с проблемами большинства российских организаций. Однако эмпирическое исследование указывает на существенные проблемы: достаточно высокий процент эмоционально выгоревших молодых специалистов; декларативность внимания к адаптации и развитию молодых сотрудников; существенный крен организационной культуры в область конкуренции, что не в полной мере отвечает заявляемой политике МЧС; крайне низкий, даже для военизированной организации, уровень использования неформальных адаптационных механизмов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Cameron K.S., Quinn R.E. *Diagnosing and changing organization culture: based on the competing value framework*. San Francisco, Jossey-Bass, 1999.
2. Броцило Е.Ю. Тренинг адаптации сотрудников силовых структур в условиях должностных перемещений // *Психопедагогика в правоохранительных органах*, 2013, no. 3 (54), с. 96-98.
3. Веселин В.В., Макеев А.В. О профессиональной адаптации людей с ограниченными возможностями в МЧС России // *Пожарная безопасность: проблемы и перспективы*, 2016, no. 1 (7), с. 398-399.
4. Емельянова О.Я., Шершень И.В., Кравец М.А., Самсонов В.С., Шакурова М.В. *Современные проблемы адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности*. Воронеж, ВГПУ, 2016.
5. Кузнецов Б.В. Физическая подготовка курсантов в процессе их профессиональной адаптации // *Вестник ВИ МВД России*, 2014, no. 3, с. 179-185.
6. Пономарев А.И. Научно-техническая и инновационная политика в системе МЧС России // *Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования*, 2014, no. 2, с. 520-536.
7. Ревков И.В. *Технология адаптации курсантов к профессионально-служебной деятельности в военном вузе*. Дис. Орел, 2015.
8. Харин В.В., Шишков М.В., Лазарева Э.В., Шавырина Т.А., Удавцова Е.Ю., Стрельцов О.В. Проблемные аспекты профессиональной адаптации молодых специалистов ФПС ГПС МЧС России // *СНБОР-РІВ*, 2013, т. 32, с. 43-52.
9. Шавырина Т.А. Направления совершенствования процесса профессионального становления молодого специалиста ФПС ГПС МЧС России // *Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций*, 2014, no. 1 (5), с. 368-370.
10. Шевченко Т.И., Макарова Н.В., Бохан Т.Г. Стрессоустойчивость специалистов опасных профессий МЧС России // *Вестн. Том. гос. ун-та*, 2013, no. 369, с. 164-167.

STATISTICAL RESEARCH OF THE PROFESSIONAL ADAPTATION PROBLEM OF CADETS AND YOUNG SPECIALISTS IN THE EMERGENCY DEPARTMENT OF RUSSIA

Yemelyanova Olga Yakovlevna¹, Cand. Sc. (Ped.), Assoc. Prof.
Kravets Maxim Aleksandrovich¹, Cand. Sc. (Phys.-Math.), Assoc. Prof.
Shershen Inga Vladimirovna², Cand. Sc. (Econ.), Prof.

¹ Voronezh State University, Universitetskaya pl., 1, Voronezh, 394018, Russia; e-mail: olga-emel@rambler.ru; share_kra@mail.ru

² Voronezh institute of GPS Emercom of Russia, Krasnoznamennaya st., 231, Voronezh, Russia, 394052; e-mail: inga_shershen@mail.ru

Purpose: the authors identify the problem areas of professional adaptation system of cadets and young specialists in the emergency department of Russia on the basis of a statistical research. *Discussion:* the authors think that the professional adaptation of cadets and young specialists in the emergency department of Russia has essential specifics. Assessment of adaptation process has to include the broad variety of assessment elements including cultural factors. The writers hypothesize about a high development level of professional adaptation in the emergency department of Russia structure. This hypothesis assumes the existence of the formalized tools and mechanisms of adaptation, interest of the management, inclusiveness in the general system of the training subsystem. The authors conducted a research of problem areas in the professional adaptation system of cadets and young specialists in the emergency department of Russia. *Results:* the authors synthesized the diagnostic tools of professional adaptation. Besides, the writers identified the most significant adaptation problems. These problems include: high percent of emotionally burned out young specialists; pretentiousness of attention to adaptation and development of young employees; an essential list of organizational culture in the field of the competition; extremely low use level of informal adaptable mechanisms.

Keywords: professional adaptation, diagnostics, young specialist in the emergency department of Russia.

References

1. Cameron K.S., Quinn R.E. *Diagnosing and changing organization culture: based on the competing value framework*. San Francisco, Jossey-Bass, 1999.
2. Brazile E.J. Trening adaptatsii sotrudnikov silovyyh struktur v usloviyah dolzhnostnyh peremezheniy [The training of law enforcement officers adaptation in terms of job movement. *Psychopedagogy in law enforcement*, 2013, no. 3(54), pp. 96-98. (In Russ.).

3. Veselin V.V., Makeev A.V. O professionalnoy adaptatsii ludey s ogranichennymi vozmozhnostyami [About the professional integration of people with disabilities in the emergency department of Russia]. *Fire safety: problems and prospects*, 2016, no. 1 (7), pp. 398-399. (In Russ.)
4. Emelyanov O.Y., Shershen V.I., Kravets M.A., Samsonov V.S., Shakurova M.V. *Sovremennye problem adaptatsii molodykh spetsialistov k professionalnoy deyatel'nosti* [Modern problems of adaptation for young specialists to professional activity]. Voronezh, VSPU, 2016. (In Russ.)
5. Kuznetsov B.V. Fizitseskaya podgotovka kursantov v protsesse ih professionalnoy adaptatsii [Physical training of students in the course of their professional adaptation]. *Bulletin VI of the MIA of Russia*, 2014, no. 3, pp. 179-185. (In Russ.)
6. Ponomarev A.I. Nauchno-tehnicheskaya i innovatsionnaya politika v sisteme MTSS Rossii. [Scientific-technical and innovation policy in the emergency department of Russia system]. *Civil protection strategy: issues and research*, 2014, no. 2, pp. 520-536. (In Russ.)
7. Revkov I.V. *Tehnologiya adaptatsii kursantov k professionalno-sluzhebnoy deyatel'nosti v voennom vuze* [Technology of students adaptation to professional service activities at the military College]. Dis. Eagle, 2015. (In Russ.)
8. Kharin V.V., Shishkov M.V., Lazareva E.V., Shavyrin T.A., Udaltsova E.Yu., Streltsov O.V. Problemnye aspekty professionalnoy adaptatsii molodykh spetsialistov FPS GPS MTSS Rossii [Problematic aspects of professional adaptation for young specialists in the emergency department of Russia]. *CNBOP-PIB*, 2013, vol. 32, pp. 43-52. (In Russ.)
9. Savyirina T.A. Napravleniya sovershenstvovaniya protsessa professional'nogo stanovleniya molodogo spetsialista FPS GPS MTSS Rossii [The directions of process perfection in occupational formation of the young specialist in the emergency department of Russia]. *Modern technologies of civil defense and consequences elimination of emergency situations*, 2014, no. 1 (5), pp. 368-370. (In Russ.)
10. Shevchenko T.I., Makarova N.V., Bokhan T.G. Stressoustoytsivosty spetsialistov opasnykh professiy MTSS Rossii [The stress resistance of dangerous professions specialists in the emergency department of Russia]. *Vestn. Tom. state University*, 2013, no. 369, pp. 164-167. (In Russ.)