

Автор:

Белоусов Александр Дмитриевич

магистрант

Свердловский институт народного хозяйства

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

экономический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ СЛУЖБ, АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ ФОРМИРОВАНИЙ

***Аннотация:** актуальность статьи поясняется тем, что в современной политике стимулирования сотрудников аварийно-спасательных служб (ААС), аварийно-спасательных формирований (АСФ) применяется формализованный подход, в то время как специфика службы каждого сотрудника имеет существенные отличия. Уже существующая система мотивации сотрудников устаревает, поэтому следует разработать новые подходы к решению такой задачи, как стимулирование сотрудников, чтобы улучшить их мотивацию и повысить самоотдачу, а также сформировать заинтересованность в работе всей организации в целом. Данная тема является для автора особо актуальной, так как он является сотрудником МЧС и лично убедился в том, что усовершенствование системы стимулирования сотрудников АСС, АСФ нуждается в доработке и появлению новых стратегий, так как опасность такой работы требует быстрой реакции в любое время суток, и не каждый готов пожертвовать своим личным временем для предотвращения ЧС и ликвидации последствий ЧС. А наличие таких факторов, как экономических, так и неэкономических, о которых говорится в работе, заставляют человека ставить опасность угрозы жизни и здоровья других людей прежде своего отдыха за некие «привилегии и вознаграждения», чтобы сотрудник служб МЧС ценил свое место работы не только*

по тому факту, что он спасает самое дорогое – человеческие жизни, но и потому, что профессия спасателя не только важна и почетна, но и оплачивается по достоинству.

Ключевые слова: *денежное довольствие, стимулирование, мотивация, стратегия.*

Теоретические аспекты государственного управления в сфере МЧС в основном трактуются через Федеральный закон от 22 августа 1995 г. №151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (с изменениями и дополнениями) принятый Государственной Думой [1].

Этот закон [1] определяет общие организационно-правовые и экономические основы создания и деятельности аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований на территории Российской Федерации, регулирует отношения в этой области между органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также предприятиями, учреждениями, организациями, крестьянскими (фермерскими) хозяйствами, иными юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (далее – организации), общественными объединениями, должностными лицами и гражданами Российской Федерации;

устанавливает права, обязанности и ответственность спасателей, определяет основы государственной политики в области правовой и социальной защиты спасателей, других граждан Российской Федерации, принимающих участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (далее – чрезвычайные ситуации), и членов их семей.

Когда мы говорим о мотивации, мы учитываем и внутренний мир человека, его интересы, стремления и потребности. Однако есть и внешние факторы мотивации, когда достижения друзей, коллег заставляют человека негласно соревноваться с ними и достигать успеха. В АСС и АСФ невозможно подобрать отдельные виды стимулирования, но нужно заметить, что в данных условиях работы

они являются одинаковыми и похожими. Одними из главных факторов мотивации являются деньги, должность, актуальность профессии, похвала, вопрос жилья и т. д.

Анализируя специфику функций МЧС и опираясь на ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» можно выделить следующие виды стимулов, имеющие эффективное мотивационное воздействие:

1. Льготное медицинское обеспечение. В данный момент, медицинская и психологическая реабилитация спасателей, принимавших участие в проведении спасательных работ, осуществляется в медицинских организациях и реабилитационных центрах за счет средств на содержание спасательных служб и формирований. Указанные средства не всегда позволяют в полном объеме обеспечить задачи полноценного восстановления и реабилитации.

2. Право на жилье. Спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований, проживающим совместно с ними членам семей жилые помещения по нормам, предусмотренным жилищным законодательством Российской Федерации, за счет государственного, муниципального или ведомственного жилищных фондов соответственно принадлежности указанных служб и формирований предоставляются в первоочередном порядке. При этом возможности обеспечения спасателей указанным жильем довольно существенно отличаются в зависимости от специфики региона.

3. Обязательное страхование. Страхование жизни и здоровья спасателей производится: при назначении их на должности спасателей в профессиональные аварийно-спасательные службы, аварийно-спасательные формирования. Данный фактор повышает сотрудникам зону психологического комфорта при работе в условиях, связанных с риском для жизни.

4. Официальная аттестация. Спасатели проходят аттестацию в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, для получения официальной специальности. Данный фактор стимулирует постоянный рост профес-

сиональной готовности работников спасательных служб. Дает возможность повышения квалификации и отработки навыков, приобретенных во время службы в АСС и АСФ.

5. Отпускной график. Спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований ежегодно предоставляется очередной отпуск продолжительностью, зависящей от стажа работы. Данный фактор стимулирует постоянство кадрового состава работников спасательных служб и повышает совокупный уровень квалификации сотрудников. А также взамен дополнительного отпуска может выдаваться денежная компенсация в размере и в порядке, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации.

6. Вредность производства. На спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований, обслуживающих организации с вредными и опасными условиями труда, распространяются гарантии правовой и социальной защиты и льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

Для мотивирования сотрудников организаций МЧС сегодня используют как экономические, так и неэкономические (социально-психологические) методы. Нельзя однозначно определить приоритетность отдельных методов, однако следует отметить, что их сочетание обеспечивает взаимное повышение эффективности стимулирующего воздействия на сотрудников.

Экономические методы стимулирования предполагают материальную заинтересованность субъектов управления, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или заданий, и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы. В качестве материальных стимулов в подразделениях служб спасения применяют:

1. Базовый размер денежного довольствия за труд.
2. Повышение денежного довольствия сотрудников:
 - за полноценность выполненной задачи;
 - за рост квалификации;

- за совмещение должностей, выполнение объема работ с меньшей численностью работников;
- за конкретные рабочие показатели, которых достиг сотрудник в решении задач, стоящих перед ним;
- устанавливать разной степени меры поощрения, чтобы более высокие достижения поощрялись более значимыми мерами поощрения;
- обеспечивать уверенность в том, что при условии выполнения задачи, сотрудник будет поощрен;
- усилить заинтересованность каждого работника в постоянном увеличении своих показателей;
- учитывать и поощрять получение образования и профессионально-техническую подготовку.

Из дополнительных и специальных средств стимулирования самым явным следует выделить систему денежных премий, как экономический принцип:

1. Ежемесячные премии. Размер примерно одна треть от основной заработной платы. Дается работникам, чей результат признан лучшим за прошедший месяц в их подразделении.

2. Квартальная премия. Размер равен средней фактической зарплате работника, включая премии и надбавки. Выплачивается трем лучшим работникам в организации независимо от их подразделений раз в четыре месяца.

3. Годовая премия. Выплачивается лучшему работнику за год. Сумма равна трем фактическим заработным платам работника. Дается раз в год.

В подразделениях военных и военизированных формирований использование только экономических методов стимулирования нерационально, поскольку необходимыми требованиями к службе является существование групповой сплоченности и единства. Однако в случае с существенными материальными различиями указанные психологические компоненты будут ослабевать.

Неэкономические методы применяются с целью повышения социальной активности сотрудников МЧС. С помощью этих методов можно воздействовать преимущественно на сознание работников и авторитет.

Из неэкономических принципов я бы отметил повышение по должности и обладание новым статусом, то есть повышение в звании. В нашей системе немалую роль играет звание. От звания будет зависеть отношение сослуживцев, перечень и важность выполняемой работы, степень доверия вышестоящих по должности, так как одним из критериев продвижения по службе является возраст. На протяжении всех лет службы можно проявить себя по-разному: либо заслужить уважение и доверие, либо нет.

Также по личному опыту службы можно назвать другие неэкономические «привилегии», например:

1. Бесплатное посещение бассейна в отведенные часы.
2. Достаточное время отдыха во время обеда, которое можно разделить на прием пищи и сон, чтобы восстановить силы и работоспособность.
3. Прием пищи по расписанию в столовой за счет организации.

Все методы, которые я перечислил в своей работе, безусловно, выполняют те функции, для которых их создавали, а именно мотивирование сотрудников выполнять свою работу качественно и четко, привлекать в организацию новых сотрудников, и так далее.

Но нет предела совершенству, руководствуясь этой фразой, я решил, что стоит попробовать разработать и предложить свои методы стимулирования сотрудников АСС и АСФ.

Изучив материал по данной теме и вхождение в состав данной организации, облегчает мне понимание ее функционирования как снаружи, так и изнутри. Поэтому следует подойти к вопросу разработки новых методов поощрения с двух сторон: со стороны руководства и сотрудников.

Руководство.

Главными критериями для создания новой мотивации у руководства организации является увеличение производительности сотрудников, быстрота реагирования, профессионализм в исполнении поручений, оперативность ликвидации последствий ЧС. Именно эти факторы старается увеличить руководство. Для того чтобы сотрудники обладали этими характеристиками, руководство может

внедрить балловую систему, которая будет включать в себя такие аспекты деятельности, как:

1. Качество выполнения задачи.
2. Время выполнения задачи.
3. Объем выполнения задачи.

Каждый критерий имеет свою балловую «стоимость», которую можно либо заработать за определенное время и получить «награду», либо вычесть баллы из уже существующих. Чтобы работоспособность сотрудников не уменьшалась и не препятствовала упадку всей организации АСС и АСФ, баллы должны даваться не за норму, а за перевыполнение ее. Перевыполнив норму, установленную внутренним распорядком, поощрение может выражаться по-разному.

Сотрудники.

Принципы мотивации которые смогут заинтересовать сотрудников должны быть понятно сформулированы, для того чтобы сотрудник понимал, что от него требуется, в какие сроки, и, самое главное, что он за это получит. Также стимулирование не должно быть слишком сложным, и при этом иметь незначительные привилегии, дабы не отпугнуть сотрудника в достижении новой для него цели.

Также для получения хорошего результата работы, руководство может ввести программу поощрения как индивидуально (для тех, кто любит работать один), так и для группы сотрудников (для тех, кому проще отвечать за один сектор дел). Так, я считаю, что коллективная работа, тоже может улучшить работоспособность организации, так как в любой мотивации работодатель должен учитывать социальный комфорт работы сотрудников.

Поощрениями, которыми готово располагать руководство за перевыполнение нормы трудящегося в организации АСС и АСФ, и за которые готовы трудиться и побороться сотрудники, по моему мнению, являются:

1. Дополнительный выходной день. За переработку накопившихся в сумме 8 часов переработки (полный рабочий день), предоставляется отдых в виде выходного дня.

2. Выходной день без риска вызова по случаю возникновения какой либо ЧС. Но для этого нужно внести поправки в ряд документов, которые регламентируют порядок пребывания при объявлении режима боевой готовности.

3. Дополнительные дни к официальному отпуску, если не были использованы дополнительные выходные в связи с переработкой, во время рабочих дней.

4. Надбавка к фиксированному денежному довольствию. За один час переработки предусматривается доплата в размере 5% от оклада сотрудника АСС, АСФ.

5. Освобождение от уплаты за место проживания на территории части, во время смены дислокации при возникновении ЧС и проведения учений.

6. Занесение характеристики в личное дело, для скорейшего продвижения по службе.

Перечисленные нововведения и изменения устаревших методов мотивации сотрудников должны качественно повлиять на работоспособность как сотрудников, так и организации в целом. Ведь если люди будут видеть перед собой четко поставленную цель, инструменты для ее достижения и мотивирующие аспекты, то работа в данной организации будет для них неким конкурсом, в котором можно играть и выигрывать определенного рода «призы». Так же наши предложения должны помочь привлечь людей на службу, закрыть имеющиеся вакансии, тем самым увеличить работоспособность организации и уменьшить безработицу, что положительно скажется на экономическом состоянии данного региона и Российской Федерации в целом.

Список литературы

1. ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».
2. Генкин Б.М. Основы управления персоналом / Б.М. Генкин, Г.А. Коновалова. – М.: Высш. Школа, 2008.