

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
МИНИСТЕРСТВО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ АРХИТЕКТУРЫ, ДИЗАЙНА И СТРОИТЕЛЬСТВА
Кафедра «Защита в чрезвычайных ситуациях»

Байсынов Н.А., Ордобаев Б.С., Уркунчиева Ч.Ж., Абдыкеева Ш.С.

Совершенствование системы адаптации персонала в службах спасения

Учебное пособие

Бишкек 2016

Рецензенты:

Сурапова К.Э. –главный специалист отдела кадров МЧС КР, магистр государственного управления, советник государственной службы 3 класса

Назарбеков М. –зам. начальника службы спасения МЧС КР по городу Бишкек

Рекомендовано

к изданию НТС КРСУ, Ученым Советом факультета АДиС
и кафедрой «Защита в чрезвычайных ситуациях» КРСУ и МЧС КР

Совершенствование системы адаптации персонала в службах спасения. Учебное пособие / Байсынов Н.А., Ордобаев Б.С., Уркунчиева Ч.Ж., Абдыкеева Ш.С.- Бишкек: КРСУ, 2016. – 77 с.

Изложены общие вопросы по адаптации работника, приведены общие понятия, формы и виды адаптации работников, описаны сущность и структура социального портрета на примере системы адаптации в Службе Спасения МЧС КР по городу Бишкек.

Разработаны мероприятия по усовершенствованию адаптации работника в Службе Спасения г. Бишкек. Проведены исследования по усовершенствованию адаптации, а также выполнен анализ эффективности мероприятий по усовершенствованию адаптации. В завершении приведено общее заключение.

Предназначен для студентов, магистрантов, аспирантов, а также специалистов и научно-технических работников Служб Спасения МЧС КР и лиц интересующихся проблемами спасения в чрезвычайных ситуациях.

Оглавление

Введение

Глава 1. Адаптация работника

1.1. Понятие, формы и виды адаптации работника

1.2. Критика итогов адаптации работника

Глава 2. Сущность и структура социального портрета системы адаптации в

Службе спасения МЧС КР по г. Бишкек

2.1. Характеристика Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек

2.2. Анализ процесса привыкания работника в Службе спасения

МЧС КР по г. Бишкек

Глава 3. Мероприятия по усовершенствованию адаптации

МЧС КР согласно г. Бишкек

3.1 Исследование мероприятий по усовершенствованию адаптации персонала

Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек

3.2 Эффективность мероприятий по усовершенствованию адаптации

Заключение

Список литературы

Приложение №1

Приложение №2

Приложение №3

Введение

В последние годы в науке об управлении имеется коренное модифицированное представление о роли персонала в деятельности организаций. Приспособление персонала в организации считается нужным звеном кадрового менеджмента.

Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и общественно-эмоциональных взаимоотношений определенной трудящейся организации, усваивает новейшие для него общественные роли, ценности, нормы, координирует собственную персональную сделку с целями и задачами трудового коллектива, тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям, предоставленным компанией либо учреждением¹.

Процесс привыкания, о надобности которого говорят специалисты по управлению персоналом, требует конкретных временных и денежных вложений. Отбор и прием на работу дает представляет собой достаточно долгий и дорогой процесс — к первому дню работы нового работника фирма уже затрачивает на него большие средства. Потому управление заинтересовано в том, чтобы принятый на работу работник не ушел через несколько месяцев. Но, как указывает статистика, высочайший процент принятых на работу специалистов оставляет компанию конкретно в течение первых 3-х месяцев. Главные предпосылки ухода — несовпадение действительности с ожиданиями и сложность интеграции в новую компанию.

Не тайна, что отдача работы нового работника в организации на исходном этапе часто бывает несколько ниже прогнозируемой. Видимо, это определяется рядом причин. Любому человеку необходимо понять специфику обязанностей, выучить организационные процессы, понять личные индивидуальности сослуживцев.

Актуальность темы состоит в том, что введение в систему управления привыканием представляет собой довольно трудную задачу, однако от нее зависит решение таких принципиальных задач, как: убавление стартовых издержек, убавление текучести сотрудников; возможно наиболее скорое достижение трудящихся характеристик, то есть мастерства, применимых для управляющих; вступление работника в рабочий коллектив, в его неформальную обстановку и ощущение себя членом команды; понижение тревожности и нерешительности, испытываемых новым работником. Система привыкания призвана улаживать перечисленные выше трудности.

¹Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент» / Под ред. А.И. Наумова. - М.: Гардарика, 1998.-С. 26.

Гипотеза исследования:

Состоит в предположении о том, что свойство и отдача профессиональной деятельности профессионалов Службы спасения увеличатся во взаимосвязи с введением в неё средств и способов педагогического снабжения адаптационного потенциала в профессиональной деятельности. Профессионально-психологическая подготовка должна быть соотнесена к современным требованиям, предъявляемым к работникам спасательных служб МЧС КР и структурно-многофункциональной модели эмоционального снабжения адаптационного потенциала, который был использован и приобретен при поддержке рассмотрения теоретических, методических и фактических вопросов управления процессом формирования, становления и применения трудового потенциала работника и коллектива компании, разработка кадрового планирования и пути перестройки кадровой службы.

Объект изучения – адаптирование персонала в Службе спасения МЧС КР по г. Бишкек.

Предмет изучения - главные направленности и технологии улучшения кадровой работы в Службе спасения МЧС КР.

Цель работы: - найти главные пути становления кадровой работы, создать лучший пакет кадровых технологий улучшения данного процесса и социологическое сопровождение управления кадровыми действиями в Службе спасения МЧС КР.

Для руководителя информация о том, как протекает в его подразделении процесс привыкания новых работников, имеет возможность многое заявить о ступени становления коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции - на базе исследования теории и практики создания советов по совершенствованию системы адаптации персонала в Службе спасения МЧС КР по г. Бишкек.

Для достижения установленной цели нужно поставить следующие задачи:

- изучить отечественную и иностранную литературу по теме изучения;
- увидеть формы и способы привыкания персонала на современном этапе
- проверить систему адаптации персонала в МЧС КР по г. Бишкек
- создать план для улучшения системы адаптации персонала .

Свежесть изучения содержится в том, что до сих пор не было исследований, приуроченных к дилемме привыкания персонала Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек.

Работа охватывает 3 главы.

1-ая глава открывает теоретические нюансы исследования процесса адаптации.

Во 2-ой главе анализируется и дается характеристика изучению процесса привыкания в МЧС КР.

В третьей главе представлена улучшенная система адаптации с расчетом отдачи после введения ее в исследуемый объект.

Главными источниками информации для написания предоставленной работы явились использованные материалы нормативных документов и руководств, научные заметки периодических изданий и особой литературы по изучаемой проблеме. При выполнении работы были применены способы: графический, табличный, способ сопоставления, способ анкетирования.

ГЛАВА 1: АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКА

1.1. Понятие, форм, и видов адаптации работника

В первый раз понятие «адаптация» возникло в физиологии и биологии. Данные науки изучили внутреннее физическое положение человека и биологическую реакцию его организма на меняющиеся условия наружной среды. Вскоре диапазон внедрения данного термина расширился и тронул сферы социологии и психологии, которые рассматривали приспособление как адаптацию человека к обществу, а еще психологическое положение, вызванное работой в коллективе. На протяжении почти всех лет XX века адаптация была предметом изучения данных научных дисциплин. В конце 20-го века мнение адаптации стало употребляться и в лексике финансовой науки, что соединено со становлением концепции управления человеческими ресурсами, допускающей, что управление людьми обязано существовать интегрированно со стратегией становления организации.²

Под *адаптацией* понимается процесс знакомства работника с деятельностью организации и выработки личного поведения в согласовании с притязаниями среды, иными словами, становление отношений между работником и организацией на главном шаге общей работы.



Рис.1. Процесс совместимости организации и работника³.

Базу такого взаимодействия, как правило, составляет то, что, становясь тружеником определенного предприятия, новичок оказывается перед потребностью взять организационные запросы (режим труда и отдыха, разряд положений, должностные аннотации, указы, постановления и многое другое). С другой стороны, работник владеет целым комплексом надежд, реализацию каких он связывает с определенной организацией.

² Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. - М., 1988.- 209с.

³ Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент» / Под ред. А.И. Наумова. - М.: Гардарики, 1998.-С. 26.

Если данные надежды (либо их часть) никак не оправдываются, то возникает возможность появления неудовлетворенности работой в целом или ее отдельными гранями.

Выделяют пять видов производственной адаптации: профессиональная, организационная, общественная, психико – физиологическая и социально – психологическая. Ведущую роль при этом выполняет профессиональная адаптация.

Профессиональная адаптация определяется уровнем профессиональных навыков и умений работника, развитием устойчивого положительного отношения к своей профессии. На нее также влияют экономические и социально – психологические аспекты (условия труда, степень соответствия выполняемых работ, размер заработной платы, качества личности, социальные свойства личности) то есть адаптация к самой трудовой деятельности.

Именно профессиональная адаптация определяет сущность нашей жизни, развитие личности. Профессиональная адаптация характеризуется тем, освоил ли работник при получении специальности необходимый минимум знаний и навыков, в какой степени он обладает чувством ответственности, практичностью, деловитостью, быстрой ориентировки в различных производственных ситуациях, навыками временного самоконтроля.

Наиболее важными периодами профессиональной адаптации является профессиональная подготовка и начальный период трудовой деятельности. В течение какого времени протекает период адаптации?

Вообще говоря, процесс адаптации протекает в течение всего срока работы, поскольку ни предприятие, ни работник не остаются неизменными.

Однако в среднем, минимальные границы этого периода определяются сроком, в течение которого администрация убеждается в профессиональной квалификации работника, а последний – в соответствии содержания, условий и оплаты труда своим ожиданиям.

Другим не менее важным видом адаптации является *организационная*. Это процесс образования такого типа связей, которые упорядочивают, регламентируют, создают условия взаимодействия предприятия и работника в соответствии с требованиями производства. Сюда относят: выполнение распорядка дня, трудовой дисциплины, распоряжение руководства, соблюдение режима работы, установление функциональных правил взаимодействия с другими работниками.

Наиболее важными показателями организационной адаптации следует считать трудовую дисциплину. Она соответствующим образом влияет на другие показатели трудовой деятельности и взаимоотношений.

Некоторые авторы выделяют также *материальную, жилищно - бытовую и общественную адаптацию*.

Материальная адаптация во многом определяется четкостью форм и систем оплаты, оплатой вредных условий труда и сверхурочных работ, действующими нормами и расценками, отсутствием уравниловки при распределении премий.

Жилищно – бытовая адаптация. Роль жилищно – трудовой адаптации значительно снижена, а в некоторых случаях имитируется из – за перспективности получения жилья молодежью. Естественно, что для стабилизации коллектива необходимы перспективы в получении жилья.

Общественная адаптация проявляется в участии работника в деятельности по управлению производством и трудовым коллективом, в общественно – политических мероприятиях, научно –техническом творчестве, в учебе, в спорте.

Общественная адаптация может быть только тогда эффективной, когда поддерживается руководителем предприятия и морально и материально стимулируется.

Психико-физиологическая адаптация – освоение совокупности всех условий, необходимых для работника во время труда (состояние санитарно – жилищных условий труда, ритм труда, удобное рабочее место, рабочая поза, монотонность, творчество в труде, ответственность, наличие стрессовых ситуаций). Для рабочих главным образом это – условие труда, монотонность, ритм, поза; для служащих - монотонность, ответственность, у руководства – высокие нервные нагрузки.

Социально – психологическая адаптация характеризуется развитием личных связей и отношений между людьми, выражается в манере поведения, в отношении к труду, в установках и ориентациях.

Взаимоотношения между работниками зависят от общественных отношений, производственного коллектива, личных качеств работника. Личные качества определяются индивидуально – психологическими свойствами (темперамент, характер). Поэтому социально – психологические связи присутствуют во всех видах производственной адаптации. В ходе социально –психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь коллектива, участвует в постановке.

Значимость отдельных видов адаптации неодинакова. Прогрессия адаптации наиболее значима при первичном вхождении молодого работника в постоянную трудовую деятельность.

Профессиональная и психико – физиологическая адаптации имеют значение при вторичной адаптации в случае изменения производственной среды. Психо – физиологический аспект наиболее значим для рабочих; для руководителей – социально – психологический.

В целом все виды тесно взаимосвязаны, представляют целостную систему. Современные особенности экономики таковы, что в связи с высвобождающейся рабочей силой возрастает роль вторичной адаптации (профессиональной переподготовки, повышения квалификации), адаптации к нововведениям.

Вновь принятый на работу работник включается в систему внутриорганизационных взаимоотношений, занимая в ней сразу некоторое количество позиций (рис. 2.).



Рис. 2. Основные позиции «новичка» в системе внутриорганизационных отношений⁴

Каждой из позиций подходит совокупность требований, норм, правил поведения, характеризующих общественную роль человека в коллективе.

Но при поступлении на работу человек теснее имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в согласовании с которыми формирует собственные запросы к служебной организации предоставленного предприятия. Карьерная организация, исходя из собственных целей и задач, предъявляет собственные запросы к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя собственные запросы, работник и его окружение взаимодействуют, адаптируются друг к другу, в итоге осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новейшей для нее общественной средой⁵.

Процесс трудовой адаптации работника станет тем удачнее, чем в большей степени нормы и значения коллектива считаются либо становятся общепризнанными мерами и ценностями единичного работника, тем скорее и лучше он воспринимает, усваивает собственные общественные роли в коллективе. Таким образом, адаптация в данной работе – это процесс устройства индивидуума к общественной среде организации, отдача которого ориентируется соответствием его профессиональных свойств.

⁴Яницкий М.С. Адаптационный процесс: психологические механизмы и закономерности динамики: Учебное пособие. - Кемерово, 1999. - 84с.

⁵Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент» / Под ред. А.И. Наумова. - М.: Гардарики, 1998.-С. 26.

Процесс адаптации станет идти лучше, если в большей степени общепризнанные нормы и значения коллектива становятся общепризнанными мерками и ценностями единичного работника. Отметим, что приспособление считается продолжением упражнения подбора персонала.

Критерии удачной адаптации – ее обычная длительность, довольство работника трудом, исполнение требований, предъявляемых к должности либо рабочему месту, а еще признание коллективом общественной роли нового работника.

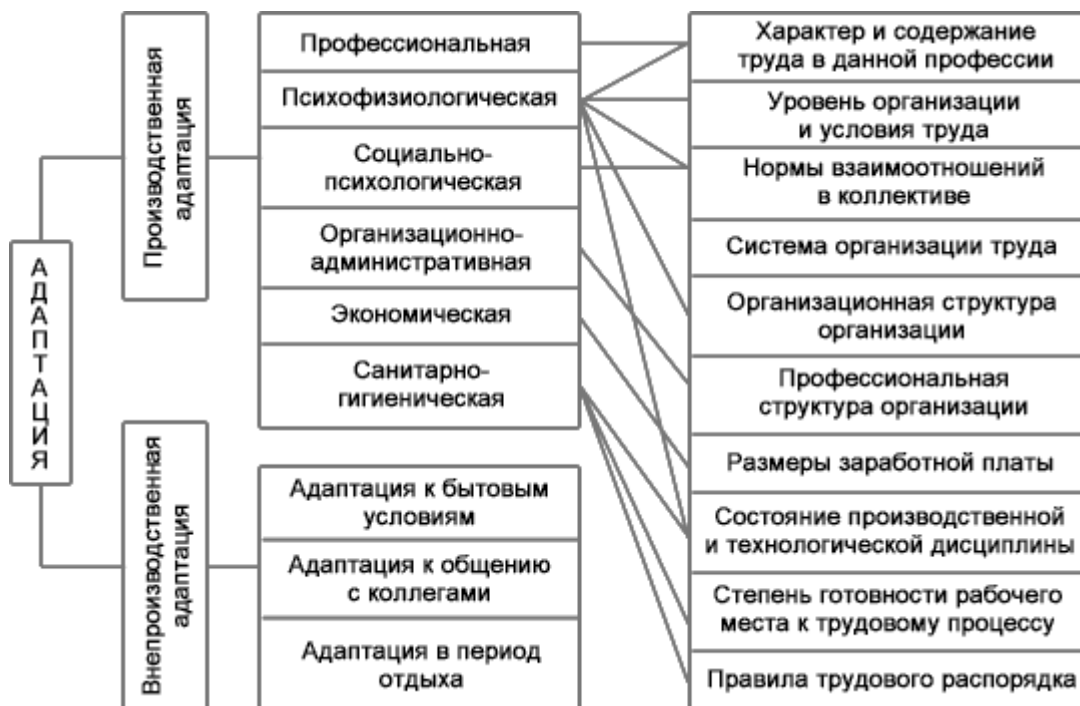


Рис. 3. Виды адаптации⁶

Общественно-психологическое приспособление – это сведение личных ценностей и общепризнанных мер определенного человека в соотношении с общепризнанными мерками и ценностями людей, работающих в фирмах, а также организационной культурой. Иными словами, это принятие корпоративных общепризнанных мер. Ступень готовности работника «определять» собственные ценности в пользу организационных в первую очередь находится в зависимости от приспособления человека к той либо другой культурной группе. В данном случае в действие вступает система мотивации, которая имеет возможность

⁶Яницкий М.С. Адаптационный процесс: психологические механизмы и закономерности динамики: Учебное пособие. - Кемерово, 1999. - 84с.

работать набором стимулов к принятию организационных общепризнанных мер и готовности определить их выше своих личных убеждений и ценностей⁷.

Общественно-психологическое приспособление тесно связано с социализацией, т. е. постоянным действием передачи главных элементов культуры организации ее работникам, включающим в себя как официальные (ознакомление новейших служащих с главными ценностями), так и неформальные способы (ролевое прогнозирование с поддержкой наставников), нацеленные на создание конкретных установок и поведение работников. Социализация создает процесс «ориентации», призванный содействовать эффективной деятельности организации.

Важный аспект – профессиональная адаптация: процесс освоения необыкновенной деятельности, приобретения фактических познаний и умений, овладения важными познаниями для исполнения должностных обязанностей на высочайшем профессиональном уровне. Профессиональная адаптация содержится в функциональном освоении специальности, ее тонкостей, особенности, нужных умений и способов, методик принятия решений. В ином случае профессиональная адаптация предполагает модифицирование либо «подгонку» познаний и умений работников к организационным потребностям. В двух вариантах речь идет о сопровождении профессиональной адаптации соответственной программой изучения.

В рамках профессиональной адаптации обычно выделяют 2 направленности:

- ✓ первичная
- ✓ вторичная

Первичная адаптация дает собой адаптацию юных работников, не имеющих опыта профессиональной деятельности, к новым функциям (как правило, в предоставленном случае речь идет о выпускниках учебных заведений разного значения, не имеющих опыта работы). Вторичная адаптация нужна работникам, имеющим опыт профессиональной деятельности, тем, кто заменяет объект труда либо профессиональную роль, к примеру при переходе на управляющую обязанность.

Организационная адаптация базируется на осмысливании и принятии работником собственного организационного статуса, структуры компании и имеющихся устройств управления (знакомство с историей компании и ее текстурой, вокруг партнеров и клиентов). Понятие работником собственной роли и статуса в организации, а еще механизма

⁷Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. - М., 1988.- 209с.

повиновения считаются важными гранями организационной составляющей. Игнорирование предоставленного вида адаптации имеет возможность привести к ненужным результатам.

Допустим, новый сотрудник не знаком с точной иерархической текстурой компании. Это может вызвать трудности в коммуникациях, когда человек не будет знать каналы прохождения информации, и, как следствие, могут быть искажены информационные потоки как по вертикали, так и по горизонтали.

На уровне организационной адаптации надлежит разъяснить работнику его роль в достижении целей компании, что в конкретной ступени станет проявляться признаком причастности человека к организации с определенным значением его места в ней. Описание рабочего места – принципиальная задача при организационной адаптации.

Психофизиологическое приспособление подразумевает собой адаптацию к новым физическим и эмоциональным перегрузкам, физическим условиям труда. Работник проверяет действие всех критериев, оказывающих на него разное воздействие, в совокупности адаптируется к действию различного семейства нагрузок, уровню монотонности труда, санитарно-гигиеническим факторам производства, степени удобства рабочего места. Время от времени в рамках психофизиологической адаптации разглядывают не только физиологические перегрузки, но также и психологические, к примеру, стресс и нравственное влияние⁸.

Невзирая на то, что часто финансовое приспособление никак не рассматривается как независимый нюанс, эта направленность не менее принципиальна. Предполагается, будто работник адаптируется к системе финансовых условий, работающих в организации, к примеру, материальному стимулированию (уровню оплаты труда, временным рамкам выплаты заработной платы, имеющимся бонусам и финансовым поощрениям).

Какой нюанс адаптации имеет наибольший смысл и своевременен для основной массы организаций?

Протест достаточно несложен: все нюансы адаптации обязаны пребывать в неизменном содействии, и поэтому процесс управления просит единичной системы инструментов действия, обеспечивающей его быстроту и удачливость. Верное расположение всех значений адаптации имеет возможность управлять задатком удачного процесса адаптации в целом. Отбор составляющей, которой нужно выкроить величайшее внимание во всякой конкретной ситуации, зависит, основным образом, от определенной должности, личных параметров

⁸Макаренко Н.В. Психофизиологические функции человека и операторский труд. - Киев, 1991. - 216 с.

человека, претендующего на ту либо другую обязанность, его культурных ценностей, общепризнанных мерок поведения, эксперимента работы, социальных черт.

В некоторых обстановках больше внимания стоит выкроить организационной адаптации – как правило, для работников, которые проходят процесс первичной адаптации и для которых это пространство работы считается главным, в индивидуальности, если это большая фирма с большой численностью персонала. Обычно люди, не получившие опыта работы, никак не имеют и опыта организационного поведения. У них отсутствует чувство коммуникации, недостает опыта работы с документами. Незнание внутренних правил общения между работниками, к примеру метода обращения друг к другу (по фамилии либо по фамилии и отчеству), имеет возможность в 1-ый же рабочий день поставить человека в затруднительную обстановку, что вызовет у него дискомфорт, а у его будущих сослуживцев в лучшем случае недопонимание, а в плохом – негативное поведение⁹.

Если разговаривать об адаптации как о целостном процессе в организации, то все ее сочиняющие – организационная, психофизиологическая, финансовая, общественно-психологическая и профессиональная – обязаны осуществляться в одно и то же время синхронно друг другу. Иными словами, действенная модель управления адаптацией обязана кормить эти механизмы, которые позволят включить в работу все 5 качеств адаптации сразу.

1.2. Анализ итогов адаптации работников

Аспекты окончания адаптации

Когда система главных событий разработана, нужно найти аспекты оценки результативности прохождения работником процесса адаптации.

Степень удачливости вхождения работника в процесс оценивается по последующим блокам:

1. изучение конкретных стереотипов, общепризнанных мерок, вступление в контакт с коллегами по работе;
2. владение умениями и познаниями, важными для предоставленной должности;
3. исполнение поставленных задач и приобретение рабочего итога.

По любому блоку оценивается исполнение поставленных задач. Задачи имеют все шансы существовать в виде нескольких типов.

⁹Вассерман Л.И. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля: Пособие для врачей и психологов. - С-П, 1999.- 49с.

Количественные. Итог решения таких задач разрешено обрисовать в цифрах. Сюда вступают определенные задачи: сколько встреч с клиентами обязан вести работник, какую численность произведенных либо созданных операций он обязан изготовить для исполнения минимального плана и т. п. Эти задачи ставятся в индивидуальном плане работника и употребляются для оценки трудящихся итогов.

Проектные. Итогом решения такой задачи считается исполнение данного плана в конкретное время в согласовании с четкими заранее известными аспектами.

Обрисовываются стереотипы работы либо поведения. Задачи такого вида разрешено ставить для оценки итогов усвоения корпоративных правил и общепризнанных мерок. Традиционно данные задачи укрепляются в правилах внутреннего трудового распорядка, в корпоративном кодексе и т. п. Еще они помогают установить умения работника.

Изучение корпоративных стандартов, общепризнанных мер, вступление в компанию.

Главная задача этапа вступления работника в компанию — усвоение служебных правил, общепризнанных мерок, стереотипов. Это так называемые служебные компетенции, они считаются едиными для всех служащих организации. Оцениваться они имеют все шансы отдельно после прохождения первых шагов адаптационной программы, а еще имеют все шансы быть интегрированы в модель компетенций определенной должности. Все находится в зависимости от текстуры организации и принятой в ней системы изучения, оценку по этим характеристикам лучше поручить менеджеру по обучению или комиссии, проводящей аттестацию после вводного курса изучения. Если же это воспитание никак не предвидено и вступление в компанию проводит учитель, то легче подключить коллективные компетенции в профиль должности и расценивать совместно с остальными параметрами¹⁰.

Данные стереотипы укрепляются в регламентирующих документах, а еще предоставляются работнику в лекционной форме на первых шагах привыкания. Поэтому, расценивать удачливость прохождения данного шага разрешено по 2 характеристикам — познание стереотипов и соблюдение их. Для данной цели могут существовать изобретенные особые испытания и шкалы. Еще данные о следовании работника правилам можно принять косвенно — применяя доклады по электронным картам прихода и ухода служащих, жалобы или отзывы клиентов, отзыва наставника. Более действенным считается переплетение 2-ух способов: испытание познаний с поддержкою теста (традиционно это делается на аттестации после прохождения вводного цикла изучения) и внедрение бланка оценки профессиональных и собственных свойств работника, который помогает установить, как работник вписывается

¹⁰Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. - М., 1988.- 209с.

в корпоративную культуру организации. Бумага заполняется ответственным лицом за воспитание по завершении вводного цикла изучения или наставником в конце адаптационного периода

Владение умениями и познаниями, необходимыми для предоставленной должности

Кроме единых компетенций, пригодных для всякого работника фирмы, есть модель компетенций для всякой должности, то есть «профиль работника». Профиль обрисовывает возможности, умения, познания, нужные работнику для исполнения собственных должностных обязанностей. Такой профиль включает в себя некоторое количество значений становления компетенций. Поэтому, в зависимости от целей наставничества, мы рассматриваем различные значения развития компетенций.

К примеру, степень развития какой-либо компетенции работника, только что пришедшего в фирму, либо на службу, и проходящего адаптационный период, станет другим, чем степень становления той же компетенции работника, претендующего на наиболее высшую должность.

Конкретно на базе компетенций, отмеченных в профиле, и разрабатываются программы изучения и оценки служащих. Сообразно профилю мы можем увидеть, на каком шаге развития находится работник, что ему не хватает для достижения последующего уровня компетенций.

Для исследования критериев оценки по этим характеристикам необходимо делать следующее:

1. вести многофункциональный тест работы на расцениваемую обязанность;
2. обнаруживать возможности, познания, умения, нужные для исполнения обязанностей и достижения результата;
3. расставлять весовые коэффициенты для каждой компетенции по ступени их значимости для достижения результата;
4. дать описание компетенции на любом уровне ее становления;
5. создать поведенческие шкалы (как проявляется в поведении навык — то есть что конкретно можно наблюдать).

Данные шкалы считаются инвентарем оценки работника, а также материалом для составления намерения его развития.

Поведенческая шкала дает собой индикаторы эффективности поведения.

Принципиальный эпизод состоит в том, что исследование схожих шкал обязано исполняться вместе с линейными руководителями и руководителями отделов. Им предполагается рассмотреть теснее готовые шкалы. Мишень предоставленного обсуждения

— выработка единичных стереотипов оценки поведения работников. Кроме мотивации управляющих на участие в программе, это дает точное видение взаимосвязи компетенций с итогом, а еще позволяет увидеть, как любой из управляющих понимает ту или другую компетенцию. Совсем принципиально в обсуждении придти к одному осмысливанию значений поведенческих указателей. На предоставленном шаге разрешается предотвращать вероятные результаты применения разных раскладов к оценке служащих и несогласия, которые имеют все шансы появиться потом.

Для оценки познаний продукта в большей степени подходят умышленно созданные испытания и кейсы. Все находится в зависимости от продукта, который реализует организация. В некоторых вариантах ведутся аттестации с деловыми играми, где изучение работником материала расценивает комиссия¹¹.

Для оценки наставников разрабатываются сходственные шкалы. Естественно, для данного необходимо внести в профиль управляющего надлежащие компетенции.

Они, приобретенные по всем шкалам, сводятся в профиль компетенций, значения по которым мы сопоставляем с безупречным профилем работника, занимающего эту обязанность. После такой процедуры разрешено найти области становления всякого работника. Эту часть работы имеет возможность брать на себя фотокоординатор из HR-отдела, предоставив наставнику тесно обработанные данные. По ним учитель описывает чин становления работника и дает ему обратную связь.

Исполнение установленных задач и приобретение рабочего итога

Задачи, которые обязан исполнить работник во время всего Периода интеграции, укрепляются в личном плане. План составляет учитель. Задачи обязаны существовать четкими и просто измеримыми.

Для измерения итогов имеют все шансы употребляться последующие характеристики:

1. *денежный — заработок, выручка, цена, потери;*
2. *численный — размер, либо численность произведенных задач;*
3. *временной — своевременное окончание дел, скорость исполнения операций, воплощение сроков поставки;*
4. *высококачественный — модифицирование в поведении покупателей, инновации;*
5. *эмоциональный (показатель отношения) — к установленной задаче.*

Главные запросы к аспектам оценки:

¹¹Шойгу С.К., Кудинов С.К., Неживой А.Ф., Ножевой С.А. Учебник спасателя. - М., 1997.- 560с

1. аспекты обязаны расценивать итог деятельности работника, а никак не потраченные им стремления. В случае, если во время решения задачи поменялись условия и вследствие данного работник не может совладать с исполнением задачи, учитель обязан стимулировать ее исправление;

2. приобретение итога обязано пребывать в сфере контролирования работника;

3. аспекты оценки обязаны существовать довольно элементарными и ясными;

4. аспекты обязаны быть такими, чтоб учитель имел возможность составить адекватную информацию для измерения итогов труда работника.

Задачи работнику ставит учитель, укрепляются они в индивидуальном плане работы.

Критика отдачи процесса привыкания ведется в последующих направленностях:

✓ оценка эффективности новичка;

✓ оценка эффективности службы по работе с персоналом;

✓ оценка эффективности работы наставников и тренеров;

✓ оценка актуальности и эффективности плана адаптации.

✓ Оценка эффективности новичка в период адаптации

✓ Удовлетворенность новичка от обучения и мероприятий адаптации.

✓ Удовлетворенность руководителя результатами новичка за период адаптации.

✓ Эффективность деятельности нового сотрудника и достигнутые результаты за период адаптации.

✓ Насколько новый сотрудник справился с задачей приобретения новых навыков и знаний

✓ Оценка уровня мотивации нового сотрудника к дальнейшей работе в компании

✓ Оценка уровня понимания и принятия корпоративных ценностей и стандартов

✓ Оценка нового сотрудника по компетенциям

✓ Оценка эффективности службы по работе с персоналом

✓ Качество обеспечения нового сотрудника всем необходимым для эффективной адаптации, уровень организации проведения мероприятий адаптации.

✓ Системность организации контроля за процессом адаптации нового сотрудника

✓ Оценка эффективности работы наставников и тренеров

На данном направлении следует оценить качество и эффективность работы тренеров и наставников (об этом рассказано выше).

Оценка актуальности и эффективности плана адаптации

Система адаптации является живой системой и со временем могут произойти изменения в процессах организации, что может повлиять на актуальность тех или иных

мероприятий, формат их проведения или информационное наполнение (к примеру, отменены или изменены важные регламенты), такие моменты необходимо отслеживать и вовремя вносить изменения в концепцию составления плана адаптации.

Важно провести оценку результатов адаптации нового сотрудника со стороны коллектива в целом, как он прижился, насколько хорошо он справляется со своей работой, по мнению коллег, с которыми он будет в дальнейшем работать. Получить данную информацию важно не только с точки зрения эффективности самого адаптируемого, но и взгляда на эффективность организации самого процесса адаптации.

Показатели эффективности адаптации

Говоря об оценке эффективности, важно помнить, что оценивать можно разные аспекты:

- ✓ систему адаптации в целом;
- ✓ процесс адаптации конкретного сотрудника;
- ✓ конкретный адаптационный инструмент или мероприятие.

Для оценки эффективности используются два типа показателей:

- ✓ объективные показатели;
- ✓ субъективные показатели.

Объективные показатели

Данные показатели характеризуют уровень и эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах в количественных показателях. К примеру, к таким показателям можно отнести:

- ✓ сумма затраченных ресурсов на адаптацию одного кандидата.
- ✓ процент продлений испытательного срока.
- ✓ процент обученных наставников.
- ✓ процент уровня навыков наставника.
- ✓ лёгкость восприятия (усвояемость) материалов, используемых в мероприятиях по адаптации персонала.

Субъективные характеристики

Охарактеризовывает довольство работника работой в целом либо отдельными ее проявлениями, критериями труда, коллективом и др.

Ниже перечислены характеристики, которые нужно разбирать.

1. *Цену привыкания 1-го работника (по специальностям).* Данный признак рассчитывается чрез стоимость времени лиц, входящих в процесс адаптации, и подключает время, потраченное наставником, конкретным управляющим, службой персонала, а еще

стоимость раздаточных и других которые были использованы. Данный показатель целенаправленно рассчитывать для разных специальностей.

2. *Цену подготовки наставника (сообразно специальностям).* Перед подготовкой наставника понимается величина инвестиций, вложенный в формирование его профессиональных компетенций, исследование обучающих событий, которые он станет проводить для начинающих.

3. *Численность должностей, охваченных системой привыкания.* Естественно, в совершенстве данный признак должен быть равен 100%. Проследить настоящую обстановку удобнее только с поддержкой Матрицы адаптации, которая позволяет определить, какие действия и в отношении какой группы сотрудников теснее используются, а что является планом на следующий период.

4. *Численность служащих (в процентах), исполняющих функции наставников (сообразно специальностям).* Каким конкретно обязан существовать данный процент, определяет работа персонала. Это прежде всего находится в зависимости от количества подразделений и численности в них начинающих. Недостает задачи уладить конкурентную борьбу между наставниками — принципиально, чтоб действовала сама система.

5. *Численность служащих, удачно прошедших испытательный срок, по отношению к всеобщему количеству принятых.* Лучше, чтоб данный признак приравнивался 100%.

6. *Численность служащих, покинувших компанию в течение испытательного срока либо по его результатам.* Для управляющего по персоналу принципиально проверить, кто был организатором расторжения трудового контракта: работник либо его конкретный управляющий.

Принципиально помнить, что в случае, если эти случаи никак не единичны, фактор имеет возможность прятаться в неидеальной системе подбора персонала, и нужно найти, тех ли служащих фирма нанимает на работу¹².

Тест эффективности работающей системы адаптации нового работника

Для того чтоб понять, как отлично работает система привыкания в компании и проверить ее составляющие, нужно вести аудит данной системы.

В запасе управляющего службы персонала имеется ряд методов.

1. Тест документов и локальных нормативных актов, регламентирующих адаптационные упражнения.

¹²Яницкий М.С. Адаптационный процесс: психологические механизмы и закономерности динамики: Учебное пособие. - Кемерово, 1999. - 84с.

2. Надзор.

3. Интервью:

- беседа с сотрудниками, принятыми на работу до полугода назад;
- беседа с увольняющимися сотрудниками, отработавшими менее года;
- интервью с руководителями, в чьих подразделениях происходит наибольший набор персонала.

персонала.

2. Фокус-группа с «экспертами»: сотрудниками отдела персонала, другими сотрудниками.

3. Проведение опросов (в ходе комплексных исследований).

В процессе сбора информации необходимо получить ответы на ряд перечисленных ниже вопросов.

1. Понимают ли линейные менеджеры важность процедуры адаптации?

2. Кто отвечает за процесс адаптации нового сотрудника?

3. Каковы роли службы персонала и линейного руководителя в адаптации нового сотрудника?

4. Насколько введение в должность дифференцировано по уровню иерархии и профессиям?

5. Кто выбирает наставника для нового сотрудника?

6. Насколько возможность быть наставником интересна и привлекательна для сотрудников компании?

7. Что входит в комплекс мероприятий по адаптации?

8. Какие адаптационные инструменты разработаны и как часто они обновляются?

9. Насколько полно и точно можно оценить результаты и знания человека, полученные в процессе адаптации?

10. Как оценивается эффективность адаптационных мероприятий?

Такой анализ руководителю по персоналу стоит проводить хотя бы раз в год, и обязательно — при переходе в новую организацию с целью понимания сильных и слабых сторон системы управления персоналом своего нового руководства.

В результате такого анализа можно получить следующую информацию:

▪ встреча руководителя и сотрудника происходит через несколько дней после выхода новичка на работу;

▪ сотрудник не ознакомлен со своей должностной инструкцией;

▪ сотрудник не представлен в коллективе;

▪ сотруднику не поставлены цели на испытательный срок;

- не проводится личная встреча руководителя и сотрудника по итогам испытательного срока;

- некоторые из недавно пришедших сотрудников уже задумались о смене работы.

Негативными последствиями для организаций в такой ситуации станет:

- снижение показателей эффективности подразделения;

- формирование нелояльного отношения к организации и руководству;

- повышение риска увольнения сотрудников в период испытательного срока, а следовательно, дополнительные денежные и временные затраты на поиск новых сотрудников

Если в результате процесса адаптации организация в короткие сроки получает мотивированных сотрудников, работающих в соответствии не только со своими личными целями (например, денежным фактором), но и с задачами компании, то можно говорить, что механизм адаптации правильно разработан, внедрен, управляем и, следовательно, эффективен. Таким образом, новый сотрудник включается в трудовой ресурс уже на начальном этапе работы, и его деятельность начинает позитивно сказываться на конкурентоспособности организации.

ГЛАВА 2. СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОГО ПОРТРЕТА СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ В СЛУЖБЕ СПАСЕНИЯ МЧС КР ПО Г. БИШКЕК

2.1 Характеристика Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек

Базируясь на эксперименте зарубежных государств, имеющих к 2001 году спасательные службы, появилась необходимость создания собственной Службы спасения, способной выполнять подобные задачи.

Создание службы ожидалось произвести таким образом, чтобы созданное формирование могло исполнять работу по оказанию помощи людям, которую не имели возможность осуществлять остальные службы.

2-ой задачей Службы спасения было проведение координации между всеми аварийно-дежурными службами города и оперативное управление их дежурно-диспетчерскими службами.

Таким образом, 9 апреля 2001 г. было подписано совместное постановление мэрии г. Бишкек и городского Кенеша 26/26 СП, а 18 апреля министром МЧС КР подписан приказ о создании Службы за №124. С 1 июня 2001 г. Служба спасения в г. Бишкек, как соответствующее звено среди аварийно-диспетчерских служб города, приступило к работе по оказанию помощи людям.

Главными целями и задачами Службы являются:

- спасение жизни людей;
- оказание помощи людям в экстремальных и чрезвычайных обстановках;
- обеспечение постоянной готовности сил и средств Службы к действиям в условиях чрезвычайных обстановок техногенного и естественного характера;
- организация ведения разведки и проведение спасательных работ в зоне чрезвычайных обстановок (взрывы, пожары, обрушения зданий и сооружений, дорожно-автотранспортные происшествия, трагедии, связанные с выбросом химических и радиоактивных веществ и опасные природные естественные явления);
- координация круглосуточного дежурства диспетчерских служб и аварийно – спасательных подразделений;
- проведение спасательных и профилактических работ на водоемах города;
- поддержание средств связи и извещения в готовности к приему сигналов и информации от населения;

- организация взаимодействия с органами районного самоуправления, комиссиями по чрезвычайным обстоятельствам районов города и объектов для решения вопросов, связанных с деятельностью службы;

- создание материально-технической базы, ресурсов для обеспечения работ по предупреждению несчастных случаев, ведения поисково-спасательных работ, для проведения учебных и других мероприятий, необходимых для решения задач службы;

- подготовка и повышение квалификации спасателей;

Служба спасения МЧС КР по г. Бишкек считается структурным подразделением Министерства чрезвычайных ситуаций Кыргызской Республики. Как территориальный орган находится в подчинении мэрии г. Бишкек.

Анализ численности и структуры персонала в Службе спасения МЧС КР по г. Бишкек произведен на основании штатного расписания, отчетных документов сектора кадровой работы, профессиональной подготовки и психологического обеспечения.

Штатная и фактическая численность Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек составляет 54 человека.

В Службе спасения МЧС КР по г. Бишкек работают четыре категории персонала:

Военнослужащие;

Государственные служащие

Служащие

Технический обслуживающий персонал (ТОП) и младший обслуживающий персонал (МОП). Служащие, ТОП и МОП- физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем (начальником Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек).

Сотрудники и военнослужащие Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек имеют форменную одежду, им выдаются служебные удостоверения.

Чтобы рассчитывать на руководящие должности, нужно окончить один из вузов системы МЧС:

- Кыргызско-Российский Славянский университет имени Б.Н Ельцина, кафедра «защита при чрезвычайных ситуациях»

-Академия гражданской защиты МЧС России

-Академия Государственной противопожарной службы МЧС России

Контракты о службе с гражданами, назначенными на должности рядового и младшего начальствующего состава Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек, заключаются на определенный срок, но не менее чем на три года. Контракты о службе с гражданами,

назначенными на должности среднего, старшего и высшего начальствующего состава, заключаются как на определенный, так и на неопределенный срок.

В контракте предусматриваются юридические последствия, которые наступают в связи с невыполнением сторонами взятых на себя обязательств. Контракт заключается только в письменной форме, его условия не могут ухудшать служебное и социальное положение сотрудника Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек, которое предусмотрено действующим законодательством.

После призыва военнослужащих, ознакомившись, подписывает контракт, определяющий обязанности, права, ответственность и основные направления деятельности для офицерского состава и прапорщиков. Основанием является Постановление Правительства Кыргызской Республики от 25 апреля 2011 года № 185 «Об утверждении Положения о порядке прохождения военной службы по контракту (пребывания в запасе) офицерским составом и прапорщиками в Вооруженных Силах, других воинских формированиях и государственных органах Кыргызской Республики, в которых законом предусмотрена военная служба». Для сержантов и старшин подписывается контракт на основании Постановления Правительства Кыргызской Республики от 25 апреля 2011 года № 186 «Об утверждении Положения о порядке прохождения военной службы по контракту (пребывания в запасе сержантским составом и старшинами в Вооруженных Силах, других воинских формированиях и государственных органах Кыргызской Республики, в которых законом предусмотрена военная служба» .

Работа специализирована для обеспечения своевременного оказания помощи населению г. Бишкек в критериях чрезвычайных обстановок при опасности жизни и угрозе здоровью людей.

Служба функционирует в составе:

- дежурно-диспетчерской службы и спасательного подразделения, которые работают в составе остальных аварийных служб города при проведении спасательных мероприятий.

Проводится координация со следующими дежурно-диспетчерскими службами города (ДДС):

- агентством гос. противопожарной службы при МЧС КР;
- станцией скорой медицинской помощи;
- главным управлением внутренних дел г. Бишкек;
- ГИБДД МВД КР;
- газовым хозяйством;
- теплосетями;
- энергоснабжением;

- водоканалом;
- теплокоммуэнерго;
- ТЭЦ;
- лифтовой службой;
- Станцией госсанэпиднадзора;
- ж/д станцией г.Бишкек;
- объектами хозяйствования, использующими сильнодействующие токсичные препараты.

Личный состав Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек принимает непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных обстановок на местности города и Чуйской области, а также в учениях, проводимых Управлением МЧС по г. Бишкек, Чуйской области и АПБ МЧС КР.

Не считая главных задач, исполняемых Службой по спасению и поддержке людям, попавшим в разные экстремальные ситуации, личный состав Службы проводит дополнительную работу по последующим направлениям:

Проведение занятий со школьниками и студентами города по готовности к действиям при происхождении ЧС, проведении спасательных работ и предложении 1-й доврачебной помощи пострадавшим при ЧС.

Проведение занятий на озере «Пионерское» и «Комсомольское» с личным составом и населением города по предупреждению несчастных случаев на воде. Проведение спасательных работ и профилактических мероприятий по предупреждению несчастных случаев на водоемах города. Личным составом проводится шефская работа по оказанию поддержки людям с ограниченными физическими способностями, участникам ВОВ, престарелым гражданам дома-интерната для престарелых людей.

-Весь личный состав Службы прошел подготовку по программе подготовки спасателей с последующим присвоением им квалификации «спасатель 3 класса» и квалификации 2-го и 1-го класса

-Большая часть спасателей прошли курс изучения по водолазной подготовке и получили допуск к проведению подводных водолазных работ.

-В течение всего периода работы Службы спасатели принимали активное участие в международных соревнованиях с занятием призовых мест.

-Одним из принципиальных направлений Службы спасения г. Бишкек считается обеспечение безопасности населения и местности нашего города от возможных ЧС техногенного и природного характера.

-Воспитание личного состава и овладение им смежными специальностями, улучшение учебной и материально-технической базы.

-Взаимодействие с пожарными подразделениями и вновь созданными Службами спасения по регионам.

- Обмен опытом работы с зарубежными службами спасения, обучение за рубежом.

- Воспитание молодых специалистов и обучение их правилам поведения в чрезвычайных обстановках.

В течении всего летнего периода группы спасателей Службы спасения МЧС КР по городу Бишкек со специальным спасательным снаряжением несут дежурство с 12:00 до 20:00 часов методом патрулирования на озерах Комсомольское, Пионерское и ГЭС-5. В каждой группе по 4 спасателя.

По словам заместителя руководителя Службы спасения МЧС КР по городу Бишкек Мелиса Назарбекова, спасатели продолжают нести дежурство до 10 сентября 2014 года с целью недопущения несчастных случаев на воде и оказания первой доврачебной помощи. «С начала купального сезона спасатели спасли жизни 6 горожанам столицы, которые отдыхали на городских озерах, 16 отдыхающим оказана 1-ая доврачебная помощь», - произнес он.

2.2 Анализ процесса привыкания работника в службе спасения МЧС КР по г. Бишкек

Профессиональная активность служащих спасательной службы министерства чрезвычайных ситуаций Кыргызской Республики проходит в экстремальных критериях и характеризуется действием значимого количества стрессогенных причин. Это обстоятельство предъявляет повышенные требования к их профессиональным навыкам, личным качествам, уровню мастерства и соответственно адаптационному потенциалу.

Раз в год в Кыргызской Республике трагедии и крушения уносят более 10 тыс. человеческих жизней, увечья получают более 5 тыс. человек. От того, как быстро и действенно будет оказана помощь людям, подвергшимся действию опасных для них факторов ЧС, как вовремя и профессионально среагируют спасатели МЧС КР на возникающие ЧС, зависит жизнь и здоровье сотен людей.

Последние реформирования и проведение организационных штатных мероприятий Службы в 2010 году обрисовывают ситуацию, как нестабильную. Исходя из разбора чрезвычайных обстановок на местности города Бишкек, главные усилия были

сконцентрированы на работе по сохранению стабильного профессионального кадрового ядра службы, уменьшению текучести сотрудников, понижению некомплекта личного состава, по обеспечению социальных льгот и гарантий личного состава.

Особенности профессии

Спасатель – один из тех людей, кто приходит на помощь одним из первых. Спасатель – это специалист по спасению пострадавших в экстремальных ситуациях, сотрудник системы Министерства чрезвычайных ситуаций.

Эта профессия включает в себя сразу несколько специальностей: водитель, пожарный, верхолаз, водолаз, медик и др. Во время стихийного бедствия, техногенной катастрофы одновременно страдает большое количество людей. И многим из них помощь нужна незамедлительно. Если человек теряет кровь или его придавило плитой, счёт идёт на минуты. Прибывшие на место спасатели мгновенно оценивают обстановку, организуют эвакуацию, извлекают раненых, оказывают первую помощь (останавливают кровь, накладывают шину и т.п.). Все эти мероприятия на казённом языке называются ликвидацией последствий. Они требуют от человека решительности, сосредоточенности на работе и отточенных навыков. Спасатели приезжают по вызову и при несчастных случаях, когда требуется не просто оказать медицинскую помощь (иногда она вообще не требуется), а выволить кого-то из западни, снять с крыши, вынуть из воды и т.п.

Иногда сотрудникам Службы приходится работать, не дожидаясь конца бедствия. Спасатели работают не только на местах массовых катастроф. Например, если кто-то утонул в реке, для поисков также привлекают спасателей.

В своей работе спасатели постоянно сталкиваются с чужой болью, сами оказываются в опасных ситуациях. И ни один человек не удержится в такой трудной профессии, если не чувствует в этом настоящей потребности. Соображения о зарплате и прочих выгодах не помогут. Для поддержания хорошей профессиональной и физической формы спасатели много тренируются и в спортзале и на стадионе, доводя свои умения до автоматизма.

А) Важные качества

Дисциплинированность, смелость, решительность, быстрая реакция, ответственность, физическая сила и выносливость, ловкость, крепкая нервная система, умение распределять своё внимание и планировать действия, способность без раскачки переходить к интенсивным действиям, чувство товарищества, оптимизм и уверенность в важности своей работы.

Б) Знания и навыки

Чтобы стать спасателем, нужно пройти подготовку в оперативно-спасательной службе. Для этого достаточно среднего образования и хорошей физической формы.

Активность служащих Службы спасения имеет разряд нестабильности, обусловленной значимыми психоэмоциональными перегрузками. По данным Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек до 20% служащих, принятых на службу, имеют трудности профессиональной адаптации.

1. Понятие психической адаптации.

Что же такое психическая адаптация? Адаптация — это динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, невзирая на изменчивость, поддерживают устойчивость, нужную для существования, становления и продолжения рода. Эффективная психическая адаптация дает собой 1 из посылов к удачной профессиональной деятельности.

В профессиональной деятельности стрессовые ситуации имеют все шансы формироваться динамичностью событий, потребностью скорого принятия решения, рассогласованием между индивидуальными чертами, ритмом и нравом деятельности. Причинами, способствующими происхождению психологического стресса в данных обстановках, могут быть недостаточность информации, ее двойственность, излишнее обилие либо монотонность, критика работы как превышающей возможности индивидуума по размеру или ступени трудности, противоречивые либо смутные запросы, критические происшествия либо риск при принятии решения.

Необходимыми причинами, делающими лучше психическую приспособление в профессиональных группах, считаются социальное единство, дееспособность основывать межличностные дела, вероятность раскрытой коммуникации.

Во взаимосвязи с вышесказанным становится очевидным, что без изучений психической адаптации будет недостаточным рассмотрение хоть какой трудности психического несоответствия, таким образом, неувязка психической адаптации дает собой главную область научных исследований.

Исследование адаптационных действий тесно связано с представлением о чувственном напряжении и стрессе.

Определены последующие стадии стресса как процесса :

- 1) конкретная реакция на действие (стадия волнения);
- 2) максимально эффективная адаптация (стадия резистентности);
- 3) повреждение адаптационного процесса (стадия истощения).

В широком значении данные стадии отличительны для хоть какого адаптационного процесса, в частности, к эмоциональным привыканиям к трудным условиям служебной деятельности.

Одним из причин стресса считается чувственная интенсивность, которая физически выражается в конфигурациях эндокринной системы человека. К примеру, при экспериментальных исследованиях в больницах нездоровых было известно, что люди, непрерывно оказавшиеся в сердитом напряжении, труднее переносят вирусные инфекции. В таких вариантах нужно содействие квалифицированного специалиста по психологии.

Главные черты психического стресса:

1) стресс — наиболее интенсивное состояние, нежели обыденное мотивационное; оно требует для своего возникновения восприятия опасности;

2) явления стресса имеют место тогда, когда обычная адаптивная реакция недостаточна.

Так как стресс возник основным образом конкретно от восприятия опасности, то его происхождение в конкретной ситуации имеет возможность появляться по необъективным факторам, связанным с чертами данной личности.

Рассогласование самой системы потребностей считается родником волнения. Беспокойство, означаемое как

- чувство опасности;
- эмоция опасения и беспокойного ожидания;
- смутное волнение,

Беспокойство представляет из себя наиболее сильно работающее устройство психического стресса. Это выливается из уже упоминаемого чувства опасности, которое дает центральный элемент волнения и обуславливает его биологическое значение как сигнала неблагополучия и угрозы.

Беспокойство имеет возможность играть охранительную и мотивационную роль, сопоставимую со значением боли, беспокойство лежит в базе всех конфигураций психического состояния и поведения, обусловленных психическим стрессом.

1) чувство внутренней напряженности - не владеет ясно воплощенным оттенком опасности, работает лишь сигналом ее приближения, творя трудный искренний дискомфорт;

2) гиперестезические реакции- беспокойство наращивается, ранее нейтральные стимулы получают негативную окраску, увеличивается раздражительность;

3) фактически беспокойство проявляется ощущением смутной опасности. Отличительный знак: невозможность определить характер опасности, предсказать время ее происхождения. Нередко проистекает неадекватная закономерная обработка, в итоге которой из-за недостатка прецедентов выдается неверный суд;

4) ужас - беспокойство, конкретизированное на конкретном объекте;

5) чувство неотвратимости надвигающейся катастрофы -возрастание интенсивности беспокойных расстройств приводит субъекта к представлению о невозможности избежания будущего действия;

6) беспокойно-робкое побуждение -вызываемая опаской дезорганизация добивается максимума, и вероятность целенаправленной деятельности пропадает.

По итогам изучения воздействия волнения на эмоциональное

приспособление видно, что молодёжь наиболее адаптивна и наименее подвержена действию наружного волнения, нежели люди старшего поколения. Из этого надлежит сделать вывод о том, что чем эластичнее выстроена нервно-психическая система человека, чем он моложе и имеет сознание, свободное от предрассудков, тем проще происходит

процесс адаптации и менее болезненно переносятся стрессовые ситуации¹³.

2.Возможные предпосылки затруднений в адаптации, связанные с особенностью службы.

С точки зрения фактической деятельности большой энтузиазм дает период первичной адаптации к условиям службы в экстремальных критериях. Происходит изменение поведенческих стереотипов, встреча с новыми людьми, установившимися обычаями и обыкновениями в служебных коллективах. Изменяется режим дня и система питания (т.к. спасатели работают сутки через трое), растут физиологические перегрузки, что обуславливает перестройку как энергетических, обменных действий, так и перестройку закрепившихся динамических стереотипов, повадок поведения. Одни работники управляют со схожими обстановками полностью без помощи других, иным нужно содействие со стороны управления. При этом совсем принципиально учесть, будто положение самочувствия для работы в экстремальных критериях юных людей, на фоне растущих нагрузок на личный состав, порой не позволяет в отсутствии вреда для нервной системы преодолевать тяготы воинской службы.

Найти вероятность происхождения затруднений в адаптации, возможно проведя психический тест служебной и военной деятельности спасателей.

Обстоятельств тут несколько. Карьерная и военная служба спасателей считается одной из специфичных форм человеческой деятельности. С эмоциональной точки зрения, она объединяет в себе нюансы изучения (занятия по программе профессиональной подготовки), труда (разные виды домашних дел), спорта и военных деяний в экстремальных критериях по

¹³Мечитов А.И., Ребрик С.Б. Восприятие риска // Психологический журнал, 1990. - Т.11. - №3.- С.87.

спасению людей, тушению пожаров, ликвидации автоаварий (приложение1), в остальных чрезвычайных обстановках, ведь данная специальность основывается, в конечном счете, на глубочайших переживаниях социального порядка, «как скоро у тебя на глазах кто-либо или что-либо погибает».

В специальности спасателя разрешено наблюдать и элемент романтизма, творимый нежданностью, непредсказуемостью, нерегламентированностью профессионального поведения. В наш реалистический век не осталось ничего романтичнее. Любой день похож на предшествующий и следующий.

Приобретение целей деятельности собственного состава спасателей находится в зависимости от ее отдачи, которая владеет 2 признаками: 1-ый- исполнение священного долга спасателя по спасению и оказанию поддержки людям в экстремальных условиях и чрезвычайных обстановках; 2-ой - сохранение жизни спасателей и командиров, военной и специальной техники в период исполнения поставленных задач.

Необыкновенную роль в эффективности боевой деятельности, а следовательно и подходящей эмоциональной адаптации, играет понижение деяний негативных причин на нервную систему личного состава: ужаса, паники, принятия ложных решений, проявления недисциплинированности и т. д. Специфичная активность личного состава Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек характеризуется тем, что спасатели действуют в экстремальных критериях, в критериях риска для жизни. Труд спасателя связан с большой эмоциональностью, обусловленной последующими чертами их деятельности:

- * непрерывным нервно-психическим напряжением, вызываемым систематической работой в необычайной обстановке (при высочайшем риске, гуле, сильной плотности дыма, повышенной влаги, недостаточной видимости и т. д.);

- * постоянной опасностью жизни и самочувствию (вероятны обрушения пылающих систем, взрывы паров и газов, кишечная инфекция, отравление опасными препаратами, выделяющимися в процессе горения);

- * недостатком воздуха в атмосфере в зоне тушения пожара в итоге его активного расходования во время горения веществ и которые были использованы;

- * проблемами, обусловленными потребностью проведения работ в ограниченном пространстве (в тоннелях, подземных галереях, газопроводных и кабельных коммуникациях), что затрудняет действия, преступает обычные методы продвижения, рабочие позы: продвижение ползком, работа лежа и т. д.;

* высочайшей ответственностью всякого спасателя при относительной самодостаточности действий и решений по спасению жизни людей, дорогого оснащения и остальных материальных ценностей;

* наличием неожиданных и в один момент появляющихся преград, осложняющих исполнение поставленных задач в зоне ЧС;

* дискомфортом состоянием из-за нахождения в специальной одежде и снаряжении.

Подтверждено, что беспокойное напряжение - из обстоятельств происхождения эмоциональной дезадаптации.

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА МЧС КР ПО Г. БИШКЕК

3.1. Исследования мероприятий по усовершенствованию адаптации персонала Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек

Оказать содействие работнику удачно включиться в новую организацию — важная задача его руководителя и специалистов по кадрам.

Часто "начинающий" прибывает на предприятие, а его рабочее пространство никак не подготовлено, и никто в особенности этим никак не обеспокоен, новеньким дают преимущество выплывать лично. Однако так как 1-ое ощущение традиционно оставляет глубочайший отпечаток, такая операция имеет возможность проявить долгое негативное ощущение. Отбор и прием на работу представляет собой достаточно долгий и дорогой процесс — к первому дню работы нового работника фирма уже затрачивает на него значимые средства. Потому фирма заинтересована в том, чтоб принятый на работу работник не ушел чрез некоторое количество месяцев. Но, как указывает статистика, очень высокий процент принятых на работу оставляет организацию конкретно в течение первых 3-х месяцев. Главные предпосылки ухода — несовпадение действительности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию, действие на мотивацию и отношение сотрудника к работе. "Эксперимент" такового рода может часто объяснять высшую текучесть сотрудников в 1-ые недели либо месяцы работы и предпосылки, сообразно которым свежий сотрудник имеет возможность испытывать чувство отчуждения и взять в долг негативную позицию по отношению к организации прямо с первого дня работы. Если новейшие работники предоставляются самим себе, то организация никак не имеет возможность воздействовать на то, что они случаем выяснят, и потеряет возможность сформировать у них положительное отношение к работе и верность обычаям организации.

Практика показывает, что нередко те задачи, которые привычно решаются давно работающими спасателями, оказываются не под силу молодым спасателям, плохо сориентированным в сложившейся организационной ситуации.

Причинами затруднений в данном случае, как правило, выступают:

1. Недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей определиться в новой ситуации и найти правильное решение.

2. Избыток информации, который, с одной стороны, требует предельного внимания и запоминания, а с другой - мешает выбрать необходимую информацию для эффективного воздействия на новую ситуацию.

3. Необходимость решать одновременно несколько равнозначных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы профессиональной деятельности, особенно тщательно строить свое поведение.

4. Необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания. Иногда возникает необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе, появившееся вследствие определенных социальных установок и стереотипов, характерных для данной службы.

Управление профессиональной адаптацией - это активное воздействие на факторы, оказывающие влияние на ее успешность. Работа по адаптации возлагается на командира отряда спасателей.

Упростить вступление новых служащих в организацию призваны упражнения адаптации.

Итоги опросов разрешают найти ряд отрицательных причин, оказывающих большое влияние на процесс адаптации и сделать последующие выводы:

Значимая часть фактически всех категорий личного состава испытывает гордость за собственную профессиональную принадлежность к Службе, что обусловлено, в первую очередь, их полной уверенностью в том, что, по мнению населения и близких им людей, служба в МЧС считается элитной и почтенной. В то же время данной категории не безразлична судьба собственного ведомства, и они чувствуют тревогу по поводу реально имеющихся веяний становления дезорганизационных действий в службе в целом.

Суть дезорганизационных действий, с точки зрения опрошенных, содержится в активизации и укреплении стойкости целого ряда отрицательных причин.

а) реально-технического снабжения деятельности;

б) Неимение системности и рациональности в сфере администрирования, что выражается в следующем: значительно увеличился документооборот (наверное увеличение за последние 3 года составляет 8-10 кратное увеличение); доклады разного направления запрашиваются за пределами поставленных сроков Табеля неотложных донесений.

Подход, реализуемый в реальном исследовании с его разносторонним требованием поставленных задач, потребовал внедрения различных способов сбора эмпирических данных и их математической обработки.

Из эмпирических способов изучения для решения установленных задач были применены способы: надзор и самомнение.

Шкалы: адаптивные возможности, нервно-психическая устойчивость, коммуникативные индивидуальности, нравственная нормативность имеют вспомогательный нрав;

в) Непродуманность и непроизводительность решений в организационно-штатном нюансе реорганизации системы МЧС КР по всем сферам деятельности. Разногласие и неудовлетворенность со «спущенными сверху» штатами, отмечая, будто в рамках данных же лимитов по численности на местах спроектировали наиболее действенный штат.

г) Усиление отрицательных веяний в кадровых действиях системы МЧС КР, к которым крупная дробь интервьюируемых профессионалов относит:

смещение приоритетов при назначении на принципиальные управленческие должности в сторону личной преданности кандидата «выдвигающему» его кандидатуру и пренебрежение таковыми личными чертами как профессионализм, образованность, управленческая культура, порядочность;

непроизводительность системы нравственно-эмоционального снабжения, в том количестве, информационно-воспитательной и общественно-законной работы, будто обусловлено неимением профессионалов в предоставленной сфере деятельности.

д) Неимение системы юридического снабжения деятельности организаций МЧС КР.

е) Укрепление тенденций, способствующих происхождению коррупционных и других видов преступлений при неимении настоящей системы контрольно-профилактической деятельности.

В реальных рекомендациях представлен диагностический комплекс, исследованный по итогам изучения общественно-эмоционального климата подразделений, адаптационных действий и устройств эмоциональной охраны служащих МЧС КР. Этот комплекс специализирован для определения групп стрессонеустойчивых служащих, чувствующих проблемы общественной адаптации, и получения данных о состоянии общественно-эмоционального климата в МЧС КР.

Все обилие взаимоотношений в коллективе рассматривается через призму 2-ух главных характеристик *психического настроения - психологического (тонального) и предметного.*

Под предметным настроением предполагается направление интереса и нрав восприятия человеком тех или других сторон его деятельности. Перед *тональным-* его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

Психический климат коллектива, обнаруживающий себя до этого только в отношениях людей друг с другом и в отношении к всеобщему восприятию, этим никак не исчерпывается. Он неизбежно воздействует и на отношения людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии.

А это, в свою очередь, имеет возможность проявиться во всей системе ценностной ориентации личности, являющейся членом предоставленного коллектива. Таковым образом, климат имеет место быть определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к себе лично. Крайнее кристаллизуется в конкретную ситуативно-социальную форму самоотношения и самосознания личности. На основании проделанных изучений формируется конкретная конструкция близких и следующих, наиболее конкретных и наиболее опосредованных проявлений общественно-эмоционального климата. То событие, что отношение к миру (система ценностных ориентации личности) и известие к самому себе (самосознание, самоотношение и настроение) попадают в ранг следующих, а не ближайших проявлений климата, объясняется их наиболее сложной, многократно опосредованной зависимостью не только от ситуации предоставленного коллектива, однако и от целного ряда остальных причин, с одной стороны, макромасштабных, с другой - чисто личных. Действительно, отношение человека к миру создается в рамках его вида жизни в целом, который никогда никак не исчерпывается пределами того либо иного, в том числе и самого важного для него, коллектива.

Подобным образом обстоит дело и с отношением к самому себе. Самосознание человека формируется в движение всей его жизни, а настроение находится в значимой зависимости не только от его статуса в трудовом коллективе, однако часто в еще большей мере от семейно-домашнего расположения и физиологического самочувствия индивидуума.

Это, разумеется, не ликвидирует способности рассмотрения сомнений и здоровья индивидуума в предоставленном определенном коллективе и в зависимости от него. Наиболее того, это явление, непременно, заслуживает особого изучения. Имеется основание рассматривать настроение личности в группе в качестве показателя уровня ее адаптированности, меры включенности в общую активность, ступени причастности к жизни предоставленной категории. На самочувствие личности в коллективе отражаются последующие причины: отношение личности к определенной группе в целом, степень довольства собственной позицией и межличностными отношениями в группе. Разрешено разговаривать и о определенности присутствия как самоотношения, так и отношения к миру в текстуре близких проявлений общественно-эмоционального климата коллектива. В

особенности существенна для характеристики уже близких проявлений климата критика взаимоотношений индивидуума к лично себе (самоуверенность, настроение и т.д.).

Любой из членов коллектива на базе всех остальных характеристик эмоционального климата производит в себе соответствующее сознание, оценку и чувство собственного «я» в рамках предоставленной определенной общности людей.

Для разрешения предоставленной трудности необходимо совокупно-целевая программа профессионально-педагогического снабжения подготовки служащих службы спасения и создания у них адаптации к профессиональной деятельности, которая соединяет в себе различные по содержанию и формам методы организации наружных критерий профессионального улучшения профессионалов, где профессионально-педагогическое обеспечение адаптации служащих службы спасения, включающее научное обоснование используемых способов психолого-педагогических действий, нацеленных на формирование нужных мастерски принципиальных свойств. Отбор принятых на вооружение способов мастерски-педагогических действий явен принятыми на вооружение дидактическими принципами, целями и задачами проводимой работы. Предложенные рубежи мастерски-педагогического снабжения деловитости служащих соединены в структурно-многофункциональную модель адаптационного потенциала у работников Службы спасения, с целью сотворения адаптационного потенциала к профессиональной деятельности, посредством предложенной совокупно-целевой программы, подключающую в себя структурно-многофункциональную модель, нацеленную на снабжение адаптационного потенциала у служащих службы спасения, мешающая развитию у них профессионального стресса и способствующая становлению нужных в профессиональной деятельности. Данная технология построена с учетом:

- систематизации причин (особенностей) профессиональной деятельности служащих службы спасения, оказывающих немаловажное воздействие на формирование психологического стресса;

- воздействия системы (совокупно-целевой программы) профессионально-педагогических событий на поэтапное создание нужных в профессиональной деятельности и на их основе адаптации в профессиональной деятельности.

При исследовании поставленного вопроса предоставленной диссертационной работы я пришла к конкретным выводам, которые посодействовали мне создать структурно-многофункциональную модель, подключающую систему поэтапно санкционированного профессионально-педагогического снабжения профессионального развития и улучшения

служащих в службе спасения, окончательной целью которой считается крепкий адаптационный потенциал.

Подход, реализуемый в настоящем исследовании с его многоплановым характером поставленных задач, потребовал применения разнообразных методов сбора эмпирических данных и их математической обработки.

Из эмпирических методов исследования для решения поставленных задач были использованы методы: наблюдение и самооценки многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО_АМ) А.Г. Маклакова и с.В. Чермянина. (приложение 2)

На основании проведенного анкетирования было выявлено, 43 % спасателей относиться к группе низкой адаптации. Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать, как пограничное. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра).

50 % спасателей относятся к группе удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий.

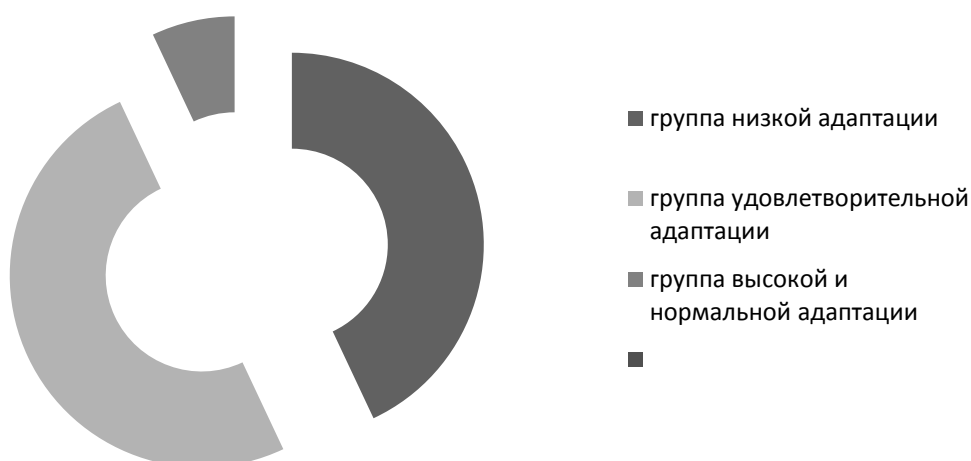
7% спасателей относятся к группе высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтные, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.

Так как профессия спасателя очень психологически сложная и трудная (очень часто сталкиваются с экстремальными ситуациями с гибелью людей. и т.п.) адаптация проходит в основном практически и для этого нужны люди более стрессоустойчивые, отсюда видно насколько низок процент адаптации сотрудника МЧС, и как актуален вопрос данной работы.

Необходим штатный психолог и реабилитация по снятию стресса.

Определен комплекс модифицированных известных способов диагностики и оценки мастерски принципиальных свойств, критериев отбора и на базе их определение мониторинга адаптации кандидата к профессиональной деятельности.

Данные анкетирования выявили:



Поставлены прецеденты и закономерности, раскрывающие динамику создания адаптационного потенциала в профессиональной деятельности в итоге введения психолого-педагогических событий соединенных в единичную совокупно-целевую программу.

В следствии, исследования была изобретена совокупно-целевая программа профессионально-педагогического обеспечения подготовки служащих службы

спасения, с целью создания стабильной адаптации к условиям их профессиональной деятельности и становления.

Сделанная в рамках предложенной структурно-многофункциональной модели, с научно-методическим снабжением ее составных долей (профессиональный психический отбор либо психолого-педагогическое исследование служащих участвующих в ликвидации ЧС, профессионально-педагогическое сопровождение служащих в процессе исполнения профессиональных задач, прогноз адаптации в профессиональной деятельности, информационное обеспечение руководства и конкретных руководителей служащих, участвующих в ликвидации ЧС, о динамики конфигурации и адаптированности служащих к профессиональной деятельности). - комплекс измененных способов диагностики и оценки профессионально принципиальных свойств, и на основе их определение мониторинга адаптации специалиста к профессиональной деятельности;

- поставлены прецеденты и закономерности, раскрывающие динамику профессионального улучшения служащих в итоге применения организационно-педагогических событий;

- метод поэтапного профессионально-педагогического обеспечения (итоги профессионально-эмоционального отбора, профессионально-педагогическое обеспечение

служащих в процессе профессиональной деятельности, исследование адаптированности служащих к служебной деятельности, соединенные в единичную совокупно-целевую программу) развития и улучшения служащих и их адаптации к профессиональной деятельности. В качестве прогноза отдачи совокупно-целевой программы выступало профессионально-педагогическое сопровождение служащих, которое исполнялось в движении 3 лет после назначения на работу (службу).

Главной предпосылкой падения мастерства спасателя считался маленький уровень их заработной платы, неимение карьерного жилого фонда в системе Министерства, города Бишкек, невысокая реально-техническая основа и недостающая реализуемость их социальных гарантий, предусмотренных законодательством. Еще одной из обстоятельств считается сложившееся в сообществе, органах государственной власти и районного самоуправления апатичное отношение к деятельности спасателей и их профессиональным возможностям.

Нужно подметить, что в Кыргызской Республике отсутствует работа занятая нравственно-эмоциональной подготовкой, помощью и возобновлением самочувствия не только спасателей, однако и остальных текстур, занятых спасением и оказанием поддержки гражданам республики. Данный вопрос поднимают лишь разные международные организации и остальные неправительственные организации.

3.2 Эффективность мероприятий по усовершенствованию адаптации

Регулировка формирования и востребования кадрового потенциала Службы спасения по городу Бишкек исполняется в соответствии с основами конституционного строя Кыргызской Республики в критериях масштабной финансовой конфигурации, замены системы ценностей и социальных ценностей.

Служба спасения МЧС КР по городу Бишкек употребляет собственные силы для неизменного наращивания кадрового потенциала и гарантирует: исследование главных основ, ценностей и задач в области профессионального становления кадрового потенциала в соответствии с тенденциями становления науки и спасательных технологий; исследование основ и механизмов финансового стимулирования деятельности субъектов управления по обеспечению востребованности кадрового потенциала; создание системы гарантий, компенсации и охраны интересов служащих, занимающихся в профессиональных видах деятельности.

Приоритетным объектом регулирования становления кадрового потенциала обязано проявляться профессиональное воспитание. Оно выступает важной причиной удачного решения стоящих перед Службой спасения МЧС КР по городу Бишкек задач.

Успешное заключение задач регулирования формирования и становления кадрового потенциала, снабжение адекватности его текстуры тенденциям общественно-финансового становления города Бишкек подразумевает: обеспечение законности в процессе реализации кадровой политики занятости профессионально трудоспособных служащих; удаление диспропорций в профессиональной подготовке профессионалов;

предстоящее улучшение системы общественного снабжения жизни служащих Службы спасения по городу Бишкек, ограничение текучести сотрудников приведет к стабилизации трудового коллектива, который является одним из характеристик действенной работы Управления кадровой, воспитательной работы, профессиональной подготовки и эмоционального снабжения. Улучшение мер по уменьшению текучести сотрудников на первом году службы, за счет мотивации к труду, роста окладов рядовому составу, предоставления работникам возможности обучения в течение первого года и последующих годов службы.

Участники процедуры:

* Конкретные главы гарантируют собирание и исполнение программы вступления в обязанность на рабочем месте.

* Работники, имеющие возможность оказать настоящую помощь и содействие в адаптации работника.

* Коллеги, работающие в одном отделе либо в соседних подразделениях.

* Как правило, подразделение управления персоналом.

Нужно еще подметить, что сам процесс адаптации состоит из нескольких модулей либо шагов, и в различных организациях, видятся как упрощенные программы (количество организации не более 35–40 человек), так и более сложные и структурированные адаптационные программы

Организация процедуры

1-ый день работы нового работника рекомендовано начинать несколько позднее обычного времени, с тем, чтоб все работники были теснее на местах и разрешено было исполнить все формальности в отсутствии суеты и спешки. Традиционно нового труженика встречает кто-нибудь из подразделения управления персоналом и первым делом гарантирует заполнение нужных документов. После данного нового работника предполагают куратору

(не обязательно прямому руководителю), который отвечает за реализацию программы вступления в обязанность.

Поначалу работник приобретает приборы и оснащение, нужные ему для работы. Потом его ведут на рабочее пространство и знакомят с сотрудниками. И лишь после данного начинают знакомить его с организацией.

Перечень вероятных тем может быть следующим:

- * подробная история организации и ее формирование;
- * высочайшее и среднее звено управления;
- * более принципиальные бумаги организации (к примеру, задача, стратегия, управление качеством и т. д.);
- * оглавление работы, должностная аннотация, пределы возможностей, обязанность;
- * система качества;
- * взаимодействие с иными отделами либо людьми;
- * техника сохранности на предприятии (инструктаж);
- * перечень документов, с которыми новому работнику нужно ознакомиться в первую очередь.

Один из более практичных стезей предоставления информации — создание пакета документов, который состоит из специфичных материалов, приготовленных умышленно для определенного работника.

Список нужных действий

Перед приходом нового работника нужно:

- * удостовериться, что должностная аннотация готова и подходит реальности;
- * найти официального наставника либо условиться с кем-нибудь из его имеющих сослуживцев о неформальной поддержки и опеке;
- * испытать, готово ли его рабочее пространство;
- * отдать подготовительную информацию всем работникам о приходе новоиспеченного труженика;
- * изготовить все информационные материалы, которые станут выданы работнику в 1-ый день работы;
- * позвонить работнику заранее его официального выхода на работу и удостовериться, что все в порядке.

1-ый день:

- * вместе с новым работником проанализировать его должностные обязанности;
- * разъяснить правила по компенсации вероятных издержек;

- * ознакомить с требованиями конфиденциальности информации;
- * ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;
- * рассмотреть стиль управления, индивидуальности культуры, обыкновению, общепризнанных мерок и т. д., принятые в организации;
- * ознакомить с главными процедурами и политикой по персоналу;
- * ознакомить с организационной структурой и структурой подчинения (если это нужно);
- * провести инструктаж по технике безопасности;
- * провести инструктаж по оказанию первой доврачебной помощи;
- * ознакомить с правилами и действиями на вариант эвакуации, представить пожарные выходы;
- * ознакомить с операцией коммуникаций и связей по должности;
- * ознакомить его с требованиями к внешнему виду;
- * ознакомить с требованиями пропускной системы, открытием и закрытием кабинета;
- * представить работника подчиненным, сослуживцам и руководителям;
- * дать ему информацию личного плана: местонахождение столовой, санузлов, места для отдыха, курения и т. д.;
- * доставить информацию о традициях отдела либо категории, в которой работник станет действовать.

До конца периода адаптации:

- * ознакомить со особыми упражнениями;
- * ознакомить со особенностью его работы в отделе и организации;
- * проверить зону ответственности и создать персональную программу многообещающей подготовки;
- * разъяснить, как работает административно-хозяйственная система организации, применяемые правила и процедуры;
- * ознакомить с требованиями и стандартами исполнения работы;
- * ознакомить с системой отчетности.

Необходимо рассмотреть еще один немаловажный фактор адаптации – это наставничество. Для оказания помощи молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков, ускорения процесса их адаптации и профессионального становления, развития способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью необходимо ввести в систему МЧС КР - наставничество.

Цели и задачи наставничества

Целью наставничества в системе МЧС КР будут являться оказание помощи сотрудникам противопожарной службы, военнослужащим войск гражданской защиты, проходящим службу по контракту, государственным гражданским служащим и работникам МЧС КР(далее - сотрудники) в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, соблюдении служебной, воинской или трудовой дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

Задачами наставничества являются:

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений сотрудников, в отношении которых осуществляется наставничество; оказание помощи в адаптации сотрудников к условиям осуществления служебной или трудовой деятельности;

- воспитание профессионально-значимых качеств личности сотрудников, ознакомление их с историей и традициями МЧС КР;

- содействие выработке навыков поведения сотрудников, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

- формирование активной гражданской и жизненной позиции сотрудников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к службе, работе (далее - служба); изучение с сотрудниками требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

- реализация мер по ранней профилактике профессиональной деформации личности сотрудников;

- оказание моральной и психологической поддержки сотрудникам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении служебных или трудовых обязанностей.

Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителей организаций МЧС КР, наставников, сотрудников кадровых органов, органов психологического обеспечения, профессиональной подготовки, представителей общественных формирований и ветеранских организаций.

Организация наставничества:

Наставничество, устанавливается над лицами, впервые принятыми на службу в систему МЧС КР, а также над сотрудниками, перемещенными по службе на другую должность, если выполнение ими функциональных обязанностей требует новых профессиональных знаний и практических навыков.

За лицами, принятыми на службу, наставник будет закрепляться не позднее одного месяца со дня назначения их на соответствующую должность.

Наставничество будет устанавливаться продолжительностью от трех месяцев до одного года.

Наставничество будет прекращаться до истечения установленного срока действия в следующих случаях:

- прекращение сотрудником, в отношении которого будет осуществляться наставническая деятельность, служебно-трудовых отношений с МЧС КР;
- прекращение сотрудником, осуществляющим наставническую деятельность, служебно-трудовых отношений с МЧС КР;
- невыполнение наставником установленных обязанностей.

Наставники должны подбираться из наиболее подготовленных сотрудников организации МЧС КР, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе.

Руководитель организации МЧС КР будет определять число лиц, в отношении которых наставник одновременно будет осуществлять наставничество, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы. Максимальное число закрепленных за одним наставником лиц не может превышать трех человек.

Утверждение сотрудника в качестве наставника будет производиться приказом руководителя организации МЧС КР. Основанием для издания приказа будет являться рапорт непосредственного начальника при обоюдном согласии наставника и сотрудника, в отношении которого будет проводиться наставническая работа.

По окончании срока наставничества наставник будет подготавливать заключение о результатах работы по наставничеству, которое будет утверждаться руководителем организации МЧС КР. При необходимости, сотруднику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

За наставническую деятельность, на основании отчета о проделанной работе, руководитель организации МЧС КР будет рассматривать в установленном порядке вопрос о поощрении наставника.

Работа по наставничеству должна будет проводиться в соответствии с Законами Кыргызской Республики, законодательными и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики и нормативными правовыми актами МЧС КР.

Обязанности наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики, ведомственных нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности сотрудника, вопросы прохождения службы, профессиональной подготовки сотрудников;

- разрабатывать совместно с руководителем структурного подразделения организации МЧС КР индивидуальный план обучения и воспитания сотрудника с учетом уровня его интеллектуального развития, общеобразовательной и специальной подготовки с последующим представлением на утверждение руководителю организации МЧС КР; содействовать сотруднику в ознакомлении с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в организации МЧС КР;

- требовать от сотрудника выполнения распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;

- оказывать сотруднику индивидуальную помощь в изучении законодательных и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики, овладении избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения служебных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- передавать сотруднику накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

- всесторонне изучать деловые и моральные качества сотрудника, позитивно влиять на их укрепление и развитие, формировать ответственное отношение к службе, а также внимательное отношение к коллегам по службе;

- личным примером развивать положительные качества сотрудника, корректировать его поведение на службе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Обязанности сотрудника, в отношении которого будет проводится наставническая работа

Сотрудник, в отношении которого будет проводится наставническая работа, обязан:

- изучать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики, ведомственных нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности сотрудника, вопросы прохождения службы, профессиональной подготовки сотрудников;

- выполнять в установленный срок индивидуальный план обучения, утвержденный руководителем структурного подразделения организации МЧС КР; знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в организации МЧС КР;

- выполнять распоряжения и указания, связанные с его служебной деятельностью;

- овладевать избранной профессией, практическими приемами и способами качественного выполнения служебных задач и поручений, совместно с наставником устранять допущенные ошибки;

- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

- ответственно относиться к службе, а также внимательно относиться к коллегам по работе;

- развивать у себя положительные качества, участвовать в общественной жизни коллектива, развивать свой общекультурный и профессиональный кругозор.

Руководство наставничеством

Организация работы по развитию наставничества должно является одной из важнейших служебных обязанностей руководителей организаций МЧС КР.

Руководитель структурного подразделения организации МЧС КР, который будет осуществлять непосредственный контроль за деятельностью сотрудника, в отношении которого будет проводится наставническая работа, будет обязан:

- представить назначенного на должность сотрудника коллективу структурного подразделения организации МЧС КР, объявить приказ о закреплении наставника и ознакомить с ним соответствующих сотрудников;

- создать необходимые условия для совместной работы наставника и сотрудника, в отношении которого проводится наставническая работа;

- организовать планомерное обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, оказывать им методическую и практическую помощь;

- осуществлять контроль за деятельностью наставника и закрепленного за ним сотрудника, вносить необходимые изменения или дополнения в процесс работы по наставничеству;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества.

Методическое обеспечение деятельности наставников будет осуществлять совет наставников, создаваемый для оказания помощи руководству организации МЧС КР в

подборе, обучении, воспитании наставников на основании приказа руководителя организации МЧС КР (далее - совет). В иных случаях методическое обеспечение деятельности наставников может возлагаться на соответствующие кадровые органы.

Совет будет создаваться в организациях МЧС КР при наличии не менее десяти наставников и осуществляет свою деятельность во взаимодействии с советом ветеранов и кадровыми органами.

В совет будут входить сотрудники, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в службе, богатый жизненный опыт и пользующиеся авторитетом в коллективе, из них избираются председатель и его заместители, которые будут распределять обязанности между членами совета.

Совет:

- будет рекомендовать руководителю структурного подразделения организации МЧС КР кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных сотрудников, имеющих богатый жизненный опыт, стаж службы в системе МЧС КР не менее двух лет, в том числе в занимаемой должности не менее одного года;

- будет принимать участие в подборе и создании резерва наставников;

- оказывать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании сотрудников, в отношении которых проводится наставническая работа;

- изучать, обобщать и распространять передовой опыт работы наставников;

- совместно с руководителем организации МЧС КР заслушивать на своих заседаниях отчеты наставников и сотрудников, в отношении которых будет проводиться наставническая работа, о проделанной работе. Совет будет планировать работу на квартал и не реже одного раза в год отчитываться о своей деятельности на общем собрании наставников.

Кандидатуры наставников для закрепления за сотрудниками, в отношении которых будет проводиться наставническая работа, будут рассматриваться на заседаниях совета или кадровым органом

Упомянутой и поставленной выше проблемы, касающейся адаптации к службе спасения, исследованию вопроса адаптации применительно к специфике деятельности молодых служащих в службе спасения; исследованию модели деятельности юного спасателя; исследовании личностно-адаптивного потенциала, нервно-психической стойкости, коммуникативных возможностей, нравственной нормативности, интеллектуальных возможностей стажеров, которая большей собственной долей находится в

зависимости от общественно-эмоциональной адаптации, хотелось бы уделить не мало практического внимания.

Об уровне адаптированности молодого специалиста можно судить по степени проявления объективных и субъективных критериев, рассматривая их в единстве. Адаптированность молодого специалиста как результат процесса адаптации проявляется значительно позднее (через несколько лет) и в первые годы работы, как правило, не сказывается на результатах профессиональной деятельности. На адаптационный период приходится самый высокий процент текучести кадров. Так показывает сравнительный анализ, взятый с 2009 г. По 2013 г. В Службе спасения МЧС КР по г. Бишкек

За 2009 год принято на службу 17 сотрудников (военнослужащих-6, рабочих и служащих-11).

За 2009 год уволено со службы 17 сотрудников (военнослужащих-1, рабочих и служащих-16). Из них:

- по собственному желанию – 10 сотрудников
- в связи с призывом на военную службу – 7 сотрудников

Текучесть кадров на 01 января 2010 года составила – **31,5 %**.

За 2010 год принято на службу 20 сотрудников (военнослужащих-9, рабочих и служащих-11).

За 2010 год уволено со службы 17 сотрудников (военнослужащих-2, рабочих и служащих-15). Из них:

- по собственному желанию – 10 сотрудников
- в связи с призывом на военную службу – 7 сотрудников

Текучесть кадров на 01 января 2011 года составила – **31,5 %**.

За 2011 год принято на службу 11 сотрудников (военнослужащих-2, рабочих и служащих-9).

За 2011 год уволено со службы 14 сотрудников (военнослужащих-1, рабочих и служащих-13). Из них:

- по собственному желанию – 12 сотрудников;
- в связи с призывом на военную службу – 1 сотрудника;
- по причине смерти – 1 сотрудник;

Текучесть кадров на 01 января 2012 года составила – **26 %**.

За 2012 год принято на службу 32 сотрудника (военнослужащих-4, рабочих и служащих-28).

За 2012 год уволено со службы 25 сотрудников (военнослужащих-5, рабочих и служащих-20).Из них:

- по собственному желанию – 20 сотрудников
- в связи с призывом на военную службу – 4 сотрудника
- в связи с выходом на пенсию-1;

Текучесть кадров на 01 января 2013 года составила –**46,3%**.

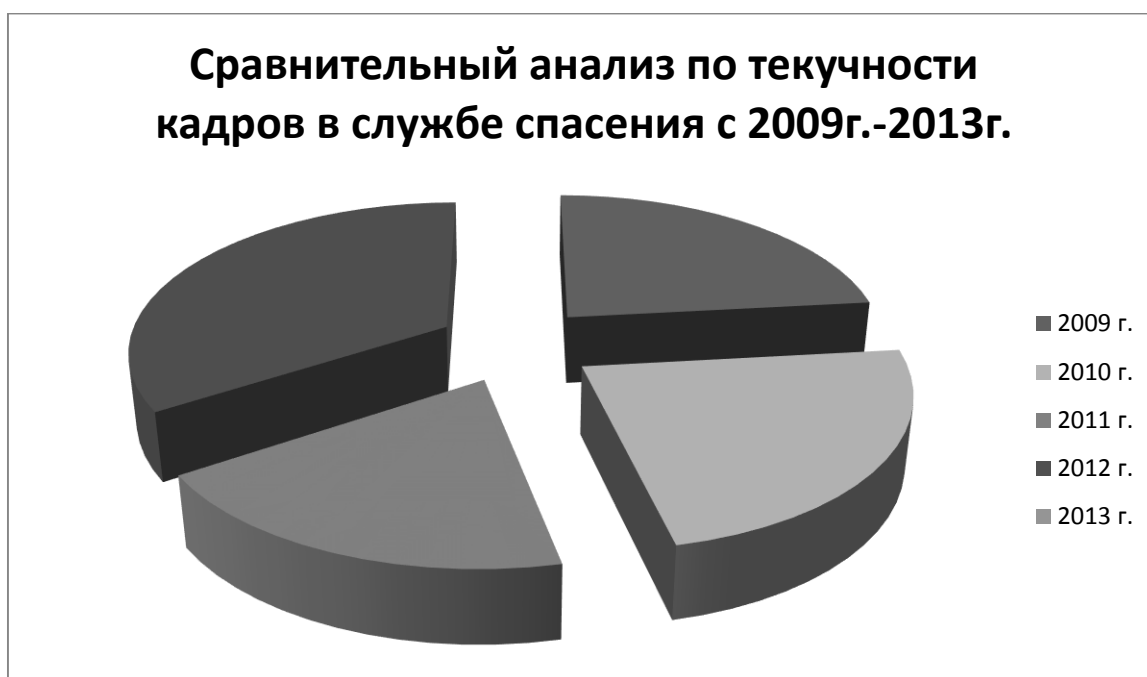
За 2013 год принято на службу 16 сотрудников (военнослужащих-4, рабочих и служащих-12).

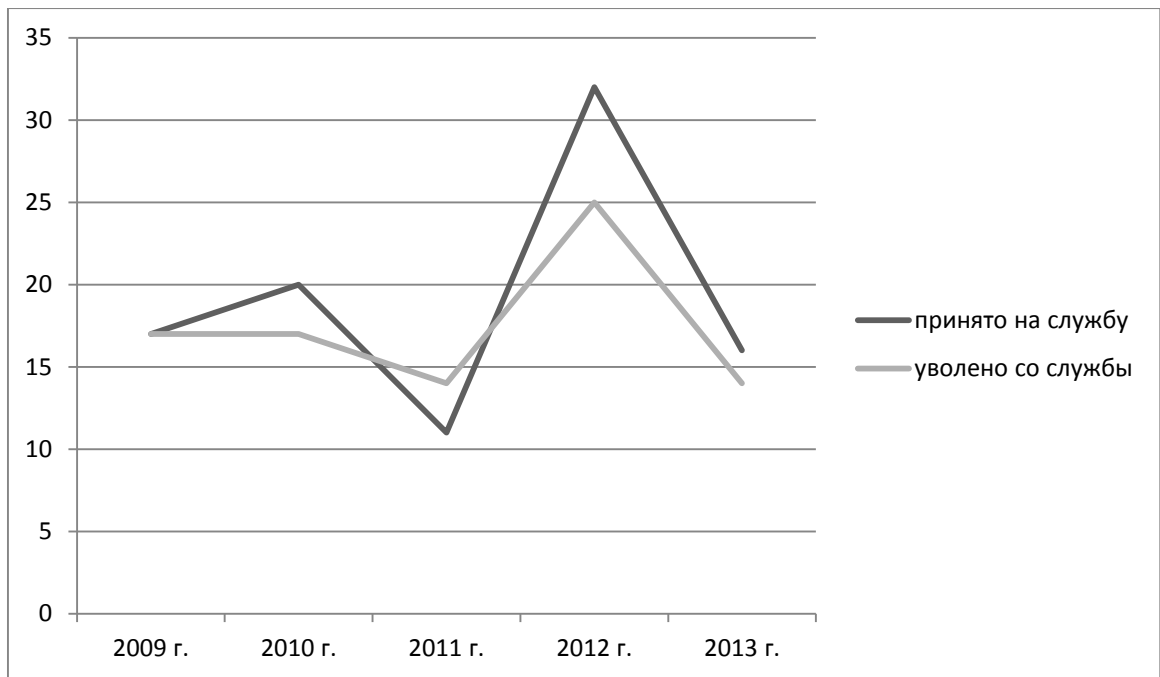
За 2013 год уволено со службы 14 сотрудников (военнослужащих-0, рабочих и служащих-14).Из них:

- по собственному желанию – 10 сотрудников
- в связи с призывом на военную службу – 4 сотрудника

Текучесть кадров на 01 января 2014 года составила –**26%**.

Об уровне адаптированности молодого специалиста можно судить по степени проявления объективных и субъективных критериев, рассматривая их в единстве. Адаптированность молодого спасателя как результат процесса адаптации проявляется значительно позднее (через несколько лет) и в первые годы службы, как правило, не сказывается на результатах профессиональной деятельности.





В настоящее время от работника Службы спасения как от специалиста потребуются эти профессионально-психологические свойства, как:

- Дееспособность улаживать служебные задачи в критериях риска, угрозы для жизни.
- Поднятие ответственности.
- Дееспособность к напряженной завышенной коммуникации.
- Высочайшая психофизиологическая выносливость.
- Дееспособность терпеть долгое психоэмоциональное усилие.
- Профессиональное мышление, интеллект (выдвигать аргументированные версии; принятие решений в критериях недостатка и неопределенности информации и времени).
- Дееспособность к ролевому перевоплощению.
- Речевая смышленость

Заключение

В последние годы организационные текстуры системы МЧС стали уделять дилеммам управления персоналом все больше интереса. Обстоятельств тому некоторое количество: вполне исчерпали себя старые административные формы управления персоналом, и это заставило почти всех находить новейшие приемы и способы работы; осуществляемое реформирование в МЧС КР привело к розыскам новейших запасов и ресурсов. Они направили интерес на действенное внедрение не только материальных, однако и «человечьих ресурсов», как важного фактора «сотворения действенной системы предостережения и ликвидации результатов ЧС». Поэтому данное пособие дает ответ насущным нуждам нынешнего дня в совершенствовании работы с запасом сотрудников. Наиболее 80 % опрошенных руководителей управлений считают, будто неувязка формирования и подготовки запаса сотрудников владеет место.

Проанализированы последующие вопросы:

- организационно-правовое регулирование кадровой работы по формированию запаса;
- практика формирования запаса сотрудников МЧС;
- роль эмоциональной службы в работе с резервом сотрудников.

Отчерченный тест продемонстрировал, что вопросы организационно-правового снабжения кадровой работы сообразно формированию запаса в полной мере никак не урегулированы, недооценивается роль и пространство эмоционального снабжения в работе с личным составом, научно-методическое обеспечение функций психолога в сфере работы с кадровым резервом недостаточно.

Институт продвижения по службе в МЧС в организационно-правовом отношении еще отдален от совершенства.

Кроме этого изобретен план Расположения о формировании резерва сотрудников для выдвижения на управляющие должности в системе МЧС. Предоставленная работа совместила в комплекс организационные, учащие и диагностические упражнения, призванные улучшить технологии и упражнения формирования резерва сотрудников. Объектом научного разбора предоставленного изучения считался персонал МЧС. Удачливость организационных конфигураций во многом находится в зависимости конкретно от данной категории служащих, которая гарантирует «исследование и воплощение единичной государственной политики в области сохранности в части осуществления ее».

На данном основании предложен пакет исследовательских методик для определения эмоциональных свойств, нужных для эффективной деятельности кандидата в резерв на обязанность работника МЧС по г. Бишкек. Результатом проектирования системы работы

с кадровым запасом имеет возможность существовать: снабжение настоящих конфигураций в области познаний, умений лиц, состоящих в кадровом потенциале; мониторинг служебного подъема.

Научную новизну составляют следующие основные результаты исследования:

- разработанная авторами комплексно-целевая программа профессионально-педагогического обеспечения подготовки сотрудников службы спасения, с целью создания устойчивой адаптации к условиям их профессиональной деятельности и развития необходимых ПВК;

- созданная в рамках предложенной структурно-функциональной модели, с научно-методическим обеспечением ее составных частей (профессиональный психологический отбор или психолого-педагогическое изучение сотрудников участвующих в ликвидации ЧС, профессионально-педагогическое сопровождение сотрудников в процессе выполнения профессиональных задач, мониторинг адаптации в профессиональной деятельности, информационное обеспечение руководства и непосредственных начальников сотрудников, участвующих в ликвидации ЧС, о динамики изменения ПВК и адаптированности сотрудников к профессиональной деятельности);

- комплекс модифицированных методов диагностики и оценки профессионально важных качеств, и на основе их определение прогноза адаптации специалиста к профессиональной деятельности;

- установлены факты и закономерности, раскрывающие динамику профессионального совершенствования сотрудников в результате использования организационно-педагогических мероприятий;

- алгоритм поэтапного профессионально-педагогического обеспечения (результаты профессионально-психологического отбора, профессионально-педагогическое обеспечение сотрудников в процессе профессиональной деятельности, изучение адаптированности сотрудников к служебной деятельности, объединенные в единую комплексно-целевую программу) становления и совершенствования ПВК сотрудников и их адаптации к профессиональной деятельности. В качестве мониторинга эффективности комплексно-целевой программы выступало профессионально-педагогическое сопровождение сотрудников, которое осуществлялось в течение 3 лет после назначения на работу (службу).

Теоретическая значимость исследования складывается из нескольких аспектов. Прежде всего, отметим, что обоснованы приемы профессионально-педагогической организации внешних условий, способствующие профессиональному совершенствованию личности сотрудника Службы спасения, повышения качества его профессиональной

деятельности и адаптации в ней. Исследование носит междисциплинарный характер и поэтому его научные основы, затрагивающие проблему становления и совершенствования ПВК сотрудников, их самосознания в общей форме и профессиональном плане в частности, могут иметь принципиальное значение в дальнейшей разработке теоретических вопросов в области педагогики. Теоретическая значимость выполненного исследования определяется также еще и тем, что оно открывает широкие возможности и перспективы для новых исследований теоретического, экспериментального и прикладного характера, важных для дальнейшего развития педагогической теории, теории профессионального обучения и воспитания

Эмпирические данные об особенностях создания адаптационного потенциала и структуре становления и совершенствования профессиональных и личностных качеств сотрудников значительно расширяют наши представления о закономерностях профессионального совершенствования специалиста. Под влиянием специально организованного профессионально-педагогического обеспечения профессиональной деятельности и профессионального совершенствования, происходит создание адаптационного потенциала, воспитание профессионально важных качеств и профессионализма в целом, в их взаимосвязях и единстве.

Практическая значимость исследования определяется тем, что его основные результаты и выводы используются на этапах становления и совершенствования адаптационных процессов в профессиональной деятельности, профессиональном росте сотрудников, и в научных целях. Так, предложенная авторами структурно-функциональная модель педагогического обеспечения адаптационного потенциала у сотрудников службы спасения, становления их ПВК, могут быть полностью или частично включены в новые исследовательские и организационно-профессиональные проекты. Самостоятельную прикладную ценность составляет разработанный авторами и научно-практический и методический инструментарий, который также может быть использован как в научно-исследовательских целях, так и в практических, с целью повышения качества профессиональной деятельности сотрудников службы спасения, и их адаптации в ней. Кроме того, содержание различных разделов учебного пособия целесообразно использовать в лекционных курсах по педагогике, психологии, специальных дисциплинах противопожарного профиля деятельности в процессе профессиональной подготовки специалистов, а также в системе повышения квалификации сотрудников службы спасения или их переподготовки.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечена обстоятельным теоретическим анализом проблемы, четким определением предметной области, целей и задач исследования, строгостью концептуального аппарата, применением разнообразных эмпирических методов. Нами использовались методы математического анализа и моделирования с широкой эмпирической базой исследования. Её составляют экспериментальные данные, полученные при обследовании различных сотрудников Службы спасения, общая численность которых составляет более 35 сотрудников, в том числе, анализ эффективности профессионального психологического отбора около 20 кандидатов на службу, эффективности служебной деятельности 15 сотрудников.

Использованная литература:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Практикум по курсу «Менеджмент» / Под ред. А.И. Наумова. - М.: Гардарики, 1998.-С. 26.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М., 1996. - С. 40.
3. Береговой Г.Т., Жданов О.И. О стилях поведения операторов в экстремальных условиях деятельности // Психологический журнал, 1992.- Т.13.- №2.- С.49-53.
4. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. - М., 1988.- 209с.
5. Вассерман Л.И. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля: Пособие для врачей и психологов. - С-П, 1999.- 49с.
6. Илюхина В.А., Хон Ю.В., Кирьянова Р.Е. Сверхмедленные процессы мозга человека (терминология и уточнение некоторых понятий). Сообщение 2. Методология и методы регистрации, анализа, интерпретации данных спонтанной и вызванной динамики сверхмедленных процессов коры и подкорковых структур. - Физиология человека, 1982. - Т.8. - №1.- С.31.
7. Короленко Ц.П. Психофизиология человека в экстремальных условиях. - Л., 1978.- 271с.
8. Ларцев М.А. Психофизиологическая экспертиза трудоспособности профессиональных контингентов, участвующих в ликвидации ЧС: Методические рекомендации. - М.: ВЦМК «Защита», 2000.- 26с.
9. Макаренко Н.В. Психофизиологические функции человека и операторский труд. - Киев, 1991. - 216 с.
10. Медведев В.И. Психофизиологические реакции человека в экстремальных условиях // Руководство по физиологии. Экологическая физиология человека. Адаптация человека к экстремальным условиям среды. - М.: Наука, 1979. – С.525-570.
11. Мечитов А.И., Ребрик С.Б. Восприятие риска // Психологический журнал, 1990. - Т.11. - №3.- С.87.
12. Психогении в экстремальных ситуациях. / Александровский Д.А., Лобастов О.С., Спивак Л.И., Щукин Б.П. - М., 1991.С.4-29, 43-59, 88-93.
13. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. Тарас А.Е., Сельченко К.В. - М.: АСТ, Мн: Харвест, 2002. – 480с.
14. Равич – Щербо И.В., Марютина Т.М., Григоренко Е.П. Психогенетика: Учебник для вузов. - М.: Аспект Пресс, 1999. -447с.
15. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1979. – 123с.

16. Собчик Л.Н. СМИЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. - СПб.: Речь, 2003.-219с.
17. Черникова О.А. Соперничество, риск, самообладание в спорте. - М., 1980.- С.25-70.
18. Шойгу С.К., Кудинов С.К., Неживой А.Ф., Ножевой С.А. Учебник спасателя. - М., 1997.- 560с.
19. Яницкий М.С. Адаптационный процесс: психологические механизмы и закономерности динамики: Учебное пособие. - Кемерово, 1999. - 84с.
20. Официальный сайт МЧС Кыргызстана// [http://www. mes.kg/ru/](http://www.mes.kg/ru/)
21. Официальный сайт Статистики Кыргызстана// [http:// www.stat.kg/](http://www.stat.kg/)
22. Ордобаев Б.С., Боронов К.А. «Чрезвычайные ситуации, классификация, правила поведения», учебник для ВУЗов, Бишкек-2013, 296с.
23. Ордобаев Б.С., Бактыгулов К.Б. «Опасные природные процессы», учебник для ВУЗов, «Айат», Бишкек-2014, 244с.
24. Ордобаев Б.С., Сеитов Б.М., Кадыралиева К.О., Шаназарова А.С., Абдыкеева Ш.С. «Управление рисками в чрезвычайных ситуациях», учебник, КРСУ, Бишкек-2014, 138с.
25. Иманбеков С.Т., Бозов К.Д., Ордобаев Б.С., Абдыкеева Ш.С. «Оценка экономического ущерба от чрезвычайных ситуаций», учебно-методическое пособие по выполнению дипломного проекта для студентов специальности «ЗЧС», КРСУ, Бишкек-2012, 193с.
26. Ордобаев Б.С., Боронов К.А., Мусуралиева Д.Н., Кенжетаев К.И., Орозалиев Б.К. «Опасные природные процессы в Кыргызской Республике», Бишкек, Из-Во КРСУ, 2015 – 292с.
27. Айдаралиев Б.Р., Ордобаев Б.С., Супаналиев Р.С., Садабаева Н.Дж., Атамбек уулу М. «Инженерная защита территорий, зданий и сооружений от оползней», учебное пособие, «Айат», Бишкек-2014, 200с.
28. Айдаралиев Б.Р., Ордобаев Б.С., Супаналиев Р.С., Садабаева Н.Дж. «Основы проектирования и рекомендации по инженерной защите территорий, зданий и сооружений от подтоплений и затоплений», учебно-методическое пособие, КРСУ, Бишкек-2014, 150с.

Приложение №1

В связи с повышением экспорта машин в нашу страну, на дорогах увеличилось количество ДТП, а также количество пострадавших, в службе спасения рассмотрены факторы, непосредственно влияющие на ДТП.

Одной из причин, оказывающих большое влияние на автотранспортное перемещение считается причина окружающей среды. К причинам окружающей среды относятся погодноклиматические условия, рельеф, преграды, действующие на видимость в виде растительности, либо построек. Все данные причины воздействуют на видимость, на геометрию пути, настоятельно просят особенного подхода для нахождения рационального месторасположения дорог, в зависимости от тех либо других особенностей рельефа либо препятствий в виде растительности либо построек. Атмосферные и климатические условия оказывают воздействие на видимость, а видимость в свою очередь воздействует на сохранность перемещения. По данным исследований численность зарегистрированных ДТП зимой превосходит на 80 процентов численность ДТП летом, это доказывает воздействие времени года. Можно подметить, будто главной предпосылкой ДТП зимой считается лёд, он уменьшает сцепление покрышек с дорожным полотном, повышая тормозное расстояние и так называемую неуправляемость машины.

Фактор	Значение факторов	Относительный риск
Условия освещенности	Дневной свет	1,0
	Темное время суток - происшествия транспортных средств	1,2
	Темное время суток - происшествия пешеходов	2,1
	Темное время суток - все происшествия	1,5
Дорожные условия	Сухое ровное покрытие	1,0
	Мокрое ровное покрытие	1,3
	Слякоть (мокрый снег)	1,3
	Дорога, покрытая снегом или льдом	2,5

Рис. 1 Влияние освещенности и дорожных условий на риск ДТП¹⁴

Из рисунка 1 видно, будто риск несчастных случаев возрастает в темное время, на влажной дороге либо когда дорога покрыта снежным покровом, либо льдом.

¹⁴Официальный сайт Статистики Кыргызстана// [http://http://www.stat.kg/](http://www.stat.kg/)

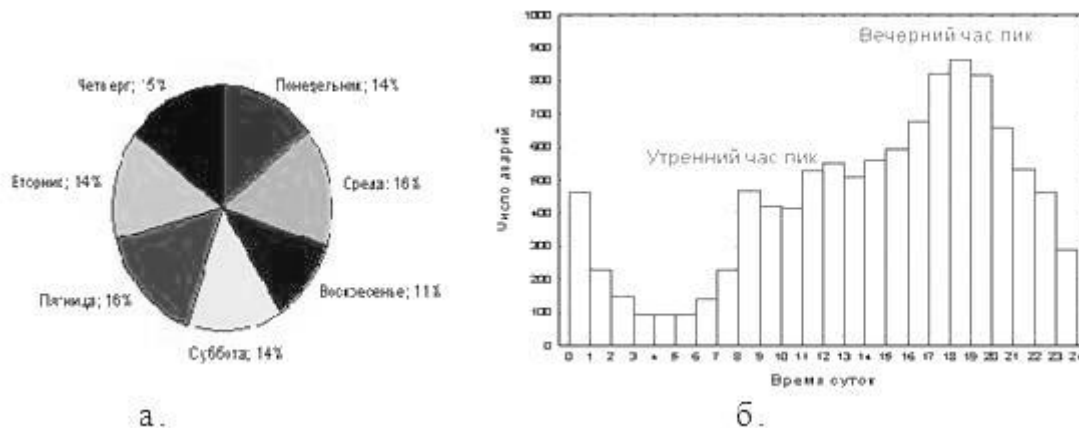


Рис 2. а. Диаграмма ДТП в зависимости от дня недели б. Гистограмма ДТП в зависимости от времени дня и ночи¹⁵

На рисунках 2 а. и б. показана гистограмма зависимости численности ДТП от времени дня и ночи и диаграмма ДТП в зависимости от дня недели, как мы видим наименьшее численность автоаварий ночью в интервале времени с 3:00 по 4:00 часов, наибольшее во время вечернего час пика с 17:00 по 20:00 и в пятницу и в среду. Это воздействие временных критерий. Для свойства воздействия рельефа приведем данные из изучения в Норвегии: было выяснено, будто подъёмы наиболее безопасны, с точки зрения ДТП, нежели спуски. подъёмах численность ДТП приблизительно на 7% ниже, нежели на соответственном спуске.

Наконец, подтверждено воздействие окружающей среды на автотранспортное перемещение, потому фактор окружающей среды должен существовать в системе помощи принятия решений по управлению автотранспортными потоками.

¹⁵Официальный сайт Статистики Кыргызстана// <http://www.stat.kg/>

Приложение №2

Опросник «Адаптивность» (МЛО_АМ) А.Г. Маклакова и с.В. Чермянина

Шкалы: адаптивные способности, нервно-психическая устойчивость, коммуникативные особенности, моральная нормативность

Инструкция к тесту

Ответьте “Да” или “Нет” на приведенные ниже утверждения.

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают часто странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал обещаний.
20. Голова у меня болит часто.
21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).

24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.
25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь стоящая штука.
33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.
34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.
44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.
48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.

49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею).
56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.
57. Я легкоплачу.
58. Я малоустаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные вопросы.
64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
65. Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает.
69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
70. Думаю, что я человек обреченный.
71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине.
72. Я злоупотреблял спиртными напитками.
73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.
74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.
75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.
76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.
77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.

80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.

81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.

82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.

83. Кто-то управляет моими мыслями.

84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.

85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.

86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

87. Я вполне уверен в себе.

88. Никому не доверять самое безопасное.

89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.

90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.

91. Мне легко заставить других людей бояться себя, и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.

93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.

94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.

95. Я ежедневно выпиваю много воды.

96. Счастливее всего я бываю, когда один.

97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.

98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.

99. Я редко заговариваю с людьми первым.

100. У меня никогда не было столкновений с законом.

101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей это как бы придает мне вес в собственных глазах.

102. Иногда, без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычайной веселости.

103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.

104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.

105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.

106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.

107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.

108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.

109. Мне, как правило, везет.

110. Меня легко привести в замешательство.

111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.

112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.

113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.

114. Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего.

115. Мне кажется, что меня никто не понимает.

116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.

117. Я легко теряю терпение с людьми.

118. Часто в новой обстановке я испытываю тревогу.

119. Часто мне хочется умереть.

120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть. .

121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.

122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним.

123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.

124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.

125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.

126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.

127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.

128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.

129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.

130. Я часто обращаюсь к людям за советом.

131. Часто, даже тогда, когда для меня мне складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.

132. Меня довольно трудно вывести из себя.

133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.

134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.

135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.

136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.

137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.

138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.

139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.

140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку.

142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.

143. У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон.

144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей.

145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.

146. У меня есть дурные привычки; которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.

147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.

148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.

149. Если дело у меня идет плохо, мне сразу хочется все бросить.

Достоверность (Д)

- “Нет”: 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.

Адаптивные способности (АС)

- “Да”: 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149.

- “Нет”: 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147.

Нервно-психическая устойчивость (НПУ)

- “Да”: 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149.

- “Нет”: 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140

Коммуникативные особенности (КС)

- “Да”: 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152

- “Нет”: 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147.

Моральная нормативность (МН)

- “Да”: 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145.

- “Нет”: 13, 76, 97, 100.

Обработка результатов теста

Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с ключом по каждой из шкал. Начинать обработку следует со шкалы достоверности, чтобы оценить стремление обследуемого представить себя в более социально-привлекательном виде. Если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным и после проведения разъяснительной беседы необходимо повторить тестирование.

Таблица перевода сырых баллов в стены

Наименование шкал и количество ответов, совпавших с ключом				Стены
ЛАП	НПУ	КС	МН	
62->	46->	27-31	18->	1
51-61	38-45	22-26	15-17	2
40-50	30-37	17-21	12-14	3

33-39	22-29	13-16	10-11	4
28-32	16-21	10-12	7-9	5
22-27	13-15	7-9	5-6	6
16-21	9-12	5-6	3-4	7
11-15	6-8	3-4	2	8
6-10	4-5	1-2	1	9
1-5	0-3	0	0	10

Итоговую оценку по шкале "Личностный адаптивный потенциал" (ЛАП) можно получить путем простого суммирования сырых баллов по трем шкалам:

ЛАП = "Нервно-психическая устойчивость" + "Коммуникативные способности" + "Моральная нормативность"; с последующей интерпретацией по нижеприведенной таблице.

Интерпретация адаптивных способностей по шкале "ЛАП" методики "Адаптивность"

Уровень адаптивных способностей (стены)	Интерпретация
5-10	Группы высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.
3-4	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних

	условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий.
1-2	Группа низкой адаптации. Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать, как пограничное. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра).

Интерпретация результатов теста

№ п/п	Адаптационные способности (АС)	Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	Коммуникативные особенности (КС)	Моральная нормативность (МН)	ЛАП	СТЕНА
1	77	48	14	13	75	1
2	66	37	20	9	66	1
3	84	49	17	10	76	1
4	46	22	8	6	36	4
5	49	24	18	7	49	3
6	45	28	18	6	52	2
7	55	34	14	8	56	2
8	45	28	16	3	47	3
9	20	19	6	7	22	6
10	40	26	10	2	38	4
11	57	29	6	6	41	3
12	51	28	12	8	48	3
13	53	28	17	7	52	2
14	28	19	10	5	34	4
15	64	42	13	9	64	1

16	38	21	10	7	38	4
----	----	----	----	---	----	---

	Ниже среднего (1-3 стена)	Выше среднего (7-10 стенов)
ПУ	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности.	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности.
С	Низкий уровень развития коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность.	Высокий уровень развития коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтен.
Н	Не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения.	Реально оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения.

Приложение №3 Портфолио «Жизнь спасателей»



Наличие собственной семьи делает спасателя представителем малой социально-психологической группы со своими интересами, нормами. В дальнейшем он вынужден корректировать свое профессиональное поведение в соответствии с принадлежностью к данной группе. Отсутствие семьи, с одной стороны, позволяет спасателю больше времени уделять работе, с другой - снижает его удовлетворенность жизнедеятельностью, поскольку он лишен необходимых компонентов жизненного равновесия.



После призыва военнослужащих, ознакомившись, подписывает контракт определяющий обязанности, права, ответственность и основные направления деятельности для офицерского состава и прапорщиками на основании Постановления Правительства Кыргызской Республики от 25 апреля 2011 года № 185 «Об утверждении Положения о порядке прохождения военной службы по контракту (пребывания в запасе) офицерским составом и прапорщиками в Вооруженных Силах, других воинских формированиях и государственных органах Кыргызской Республики, в которых законом предусмотрена военная служба», а для сержантов и старшин подписывается контракт на основании Постановления Правительства Кыргызской Республики от 25 апреля 2011 года № 186 «Об утверждении Положения о порядке прохождения военной службы по контракту (пребывания в запасе) сержантским составом и старшинами в Вооруженных Силах, других воинских

формированиях и государственных органах Кыргызской Республики, в которых законом предусмотрена военная служба» .



Спасатель – один из тех людей, кто приходит на помощь одним из первых. Спасатель – это специалист по спасению пострадавших в экстремальных ситуациях, сотрудник системы Министерство чрезвычайных ситуаций.



Дисциплинированность, смелость, решительность, быстрая реакция, ответственность, физическая сила и выносливость, ловкость, крепкая нервная система, умение распределять своё внимание и планировать действия, способность без раскачки переходить к интенсивным действиям, чувство товарищества, оптимизм и уверенность в важности своей работы.

Чтобы стать спасателем, нужно пройти подготовку в оперативно-спасательной службе.

Для этого достаточно среднего образования и хорошей физической формы.

Управление профессиональной адаптацией - это активное воздействие на факторы, оказывающие влияние на ее успешность. Работа по адаптации возлагается на командира отряда спасателей.



Основным документом, регламентирующим деятельность Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек является «Положение о Службе спасения МЧС КР по г. Бишкек »,

утвержденное приказом МЧС Кыргызской Республики от 06.08.2010 г. № 372. Это Положение определяет правовой статус Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек, его основные задачи, функции, полномочия и ответственность. Основными нормативно правовыми актами, регламентирующие деятельность Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек являются Законы Кыргызской Республики от 20 июля 2009 года N 239 «О Гражданской защите», от 21 января 2000 года N 35 «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей», приказы и директивы МЧС КР.



Оценка личности на стадии подбора осуществляется специалистами Службы с учетом требований конкретной должности в Службе и профессионально значимых качеств претендента. Группа аттестации персонала проводит интерпретацию результатов исследования с претендентом на место, готовит социально-психологическую характеристику личностных качеств и передает полученные данные в конкурсную комиссию или в группу резерва кадров.



Личный состав Службы спасения МЧС КР по г. Бишкек принимает активное участие в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций на территории города и Чуйской области, а также в учениях, проводимых Управлением МЧС по г. Бишкек, Чуйской области и АПБ МЧС КР