

**О. И. Черноус, канд. экон. наук, Д. С. Никульшин, Е. А. Павлюкова,
А. А. Савелова**

**Автомобильно-дорожный институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Донецкий национальный технический университет»
в г. Горловка**

ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ НА КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Проанализировано качество подготовки персонала в Министерстве чрезвычайных ситуаций Донецкой Народной Республики по направлениям: профессиональная подготовка, переподготовка и курсы целевого назначения. Представлены краткая характеристика структуры МЧС ДНР и направления профессиональной подготовки и переподготовки персонала за период 2019–2022 гг. Анализ качества подготовки горноспасателей дал возможность выявить факторы внутренней мотивации, влияющие на повышение их квалификации, к числу которых были отнесены: возможность успешного трудоустройства на рынке труда, повышение заработной платы, условия стабильной занятости и карьерный рост.

Ключевые слова: качество подготовки кадров, горноспасатель, профессиональная подготовка, профессиональная переподготовка, курсы целевого назначения, индивидуальная мотивация

Введение

Современные реалии требуют от специалистов новых компетенций, которые невозможно получить без постоянного развития, учитывая динамику социально-экономических изменений. Одним из важных факторов, обеспечивающих стабильность работы бюджетных организаций, является профессиональное обучение персонала. Сейчас устойчивость организации определяется, прежде всего, интеллектуальным потенциалом и способностью генерировать новые знания. Поэтому актуален вопрос профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

Анализ исследований и публикаций

Анализ научных трудов российских и зарубежных авторов показывает, что значительный вклад в теорию и практику профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала внесли А. В. Варенов [1], М. А. Иващенко [2], Э. Кирхлер [3], Ю. А. Мамедова [4], Я. В. Михайлов [5], А. А. Николаева [6], И. А. Цветочкина [7] и другие ученые-экономисты. В то же время остается актуальным вопрос о факторах, влияющих на индивидуальную мотивацию рабочих.

Цель исследования – проанализировать показатели подготовки и повышения квалификации кадров и выявить факторы, влияющие на мотивационную политику.

Основной материал исследования

Эффективная, правильно построенная система подготовки и повышения квалификации персонала способствует адаптации и развитию сотрудников, повышению их вклада в достижение целей и задач организаций, особенно если эти организации являются структурными подразделениями Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС).

МЧС ДНР является республиканским органом исполнительной власти. На структурные подразделения МЧС ДНР возложены функции по формированию и реализации государственной политики, нормативному правовому регулированию, а также по государственному надзору и контролю в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечению пожарной, ядерной и радиационной безопасности, гидрометеорологической деятельности, безопасности людей на водных объектах и горных предприятиях, работы с гуманитарной помощью. Численность работающих в структуре МЧС ДНР составляет 5910 чел. Количественный состав по уровню образования персонала МЧС ДНР в 2020 г. представлен на рисунке 1.

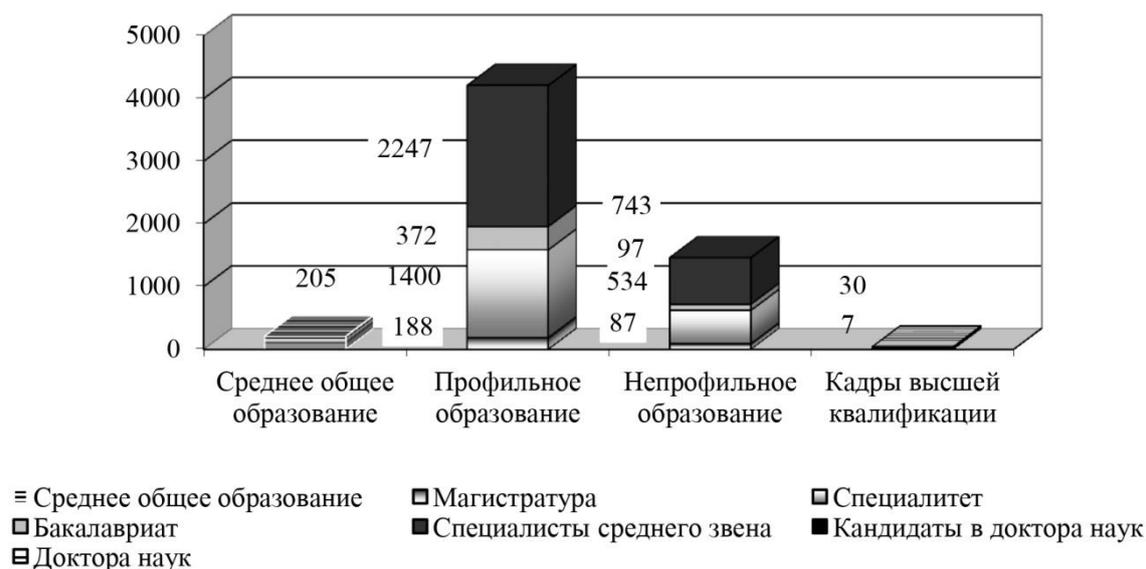


Рисунок 1 – Количественный состав по уровню образования персонала МЧС ДНР в 2020 г.

С целью выполнения оперативно-служебных задач, возложенных на МЧС ДНР, на базе Государственной бюджетной образовательной организации дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям ДНР» МЧС ДНР организована работа по формированию учебных групп для прохождения профессионального обучения всех категорий работающих в данной структуре. Профессиональное обучение охватывает:

1. Профессиональную подготовку – это профессиональное обучение принятых работников, не имеющих ни одной профессии, приобретение ими знаний, умений и навыков, необходимых для занятия должности. Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Учащиеся пользуются всеми правами работников, и все нормативные акты также распространяются на них.

2. Повышение квалификации – это обучение, которое направлено на поддержание и совершенствование профессионального уровня знаний и умений персонала. Особенностью его является то, что слушатели уже обладают определенными знаниями и практическими навыками выполнения своей работы, могут критически относиться к учебному материалу, желают получить именно ту информацию, которая нужна для основной деятельности организации. Потребность организации в повышении квалификации ее сотрудников обусловлена: изменениями внешней и внутренней среды, совершенствованием процесса управления, освоением новых видов и сфер деятельности. Повышение квалификации персонала должно быть комплексным по объему, дифференцированным по отдельным категориям работников,

непрерывным, сориентированным на перспективные профессии. Повышение квалификации дает возможность работнику претендовать на более высокие должности, повышает уверенность в себе и профессиональную гордость, позволяет выполнять более сложную работу.

3. Курсы целевого назначения – вид непрерывного профессионального обучения рабочих и служащих, организуемый для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, требований безопасности труда и других вопросов, направленных на решение конкретных технических, экономических и иных задач.

В 2020 г. на базе ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» профессиональное обучение прошли 422 сотрудников, что больше, чем в 2019 г. на 29 чел. Из них программу профессиональной подготовки прошли 98 чел., переподготовки – 205 чел., курсы целевого назначения – 119 чел. Количественный состав персонала по различным программам подготовки профессионального обучения МЧС ДНР в 2019–2021 г. представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Количественный состав персонала по некоторым программам профессионального обучения МЧС ДНР в 2019–2021 г.

Программа подготовки	Период обучения		
	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Профессиональная подготовка			
Пожарный-спасатель, чел.	179	98	85
Переподготовка			
Машинист насосных установок пожарно-спасательного транспортного средства, чел.	55	65	67
Радиотелефонист аварийно-спасательного подразделения, чел.	25	30	35
Командир отделения оперативно-спасательной службы гражданской защиты, чел.	40	43	44
Машинист автоподъемника пожарного передвижного, чел.	15	19	21
Радиотелефонист аварийно-спасательного подразделения, чел.	3	4	4
Радиотелефонист аварийно-спасательного подразделения подменный, чел.	25	24	26
Респираторщики, чел.	13	20	22
Курсы целевого назначения			
Матрос-спасатель, чел.	10	79	69
Газодымозащитная служба, чел.	11	17	13
Судоводитель маломерного моторного судна, чел.	5	3	1
Водитель для работы на автомобиле порошкового и автомобиле воздушно-пенного тушения, чел.	10	17	16
Судоводитель маломерного моторного судна, чел.	2	3	3

В 2021 г. для прохождения профессионального обучения в ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» были направлены 406 сотрудников, из них: по программам профессиональной подготовки – 85 чел., по программам переподготовки – 219 чел., на курсы целевого назначения – 102 чел.

По пожарно-техническому минимуму в 2021 г. в ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» прошли обучение 5217 чел., что больше чем в 2019 г. на 12,09 %, а по программе переподготовки «Респираторщик» прошли обучение 22 сотрудника, что больше чем в 2019 г. на 9 чел.

Динамика численности персонала, прошедшего профессиональное обучение на базе ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» за период 2019–2021 гг., представлена на рисунке 2.

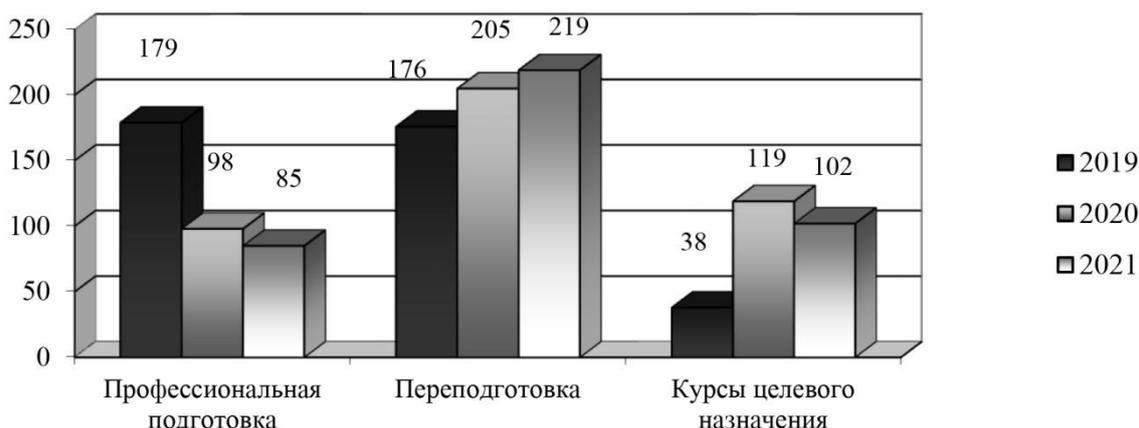


Рисунок 2 – Динамика численности персонала МЧС ДНР, прошедшего профессиональное обучение на базе ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям», чел.

Программа профессионального обучения персонала МЧС ДНР за 2022 г. представлена в таблице 2. Из таблицы 2 видно, что в 2022 г. один сотрудник направлен для прохождения профессиональной подготовки по программе «Водолаз 3 класса 3 группы специализации работ» и шесть сотрудников – для прохождения повышения квалификации по программе «Водолаз 2 класса 3 группы специализации».

Таблица 2 – Программа профессионального обучения персонала МЧС ДНР на 2022 г.

Программа подготовки	Количество, чел.
Профессиональная подготовка	
Сапер разминирование, чел.	6
Водолаз 3 класса 3 группы специализации работ, чел.	1
Переподготовка	
Радиотелефонист аварийно-спасательного подразделения, чел.	30
Машинист автоподъемника пожарного передвижного, чел.	25
Водолаз 2 класса 3 группы специализации, чел.	6

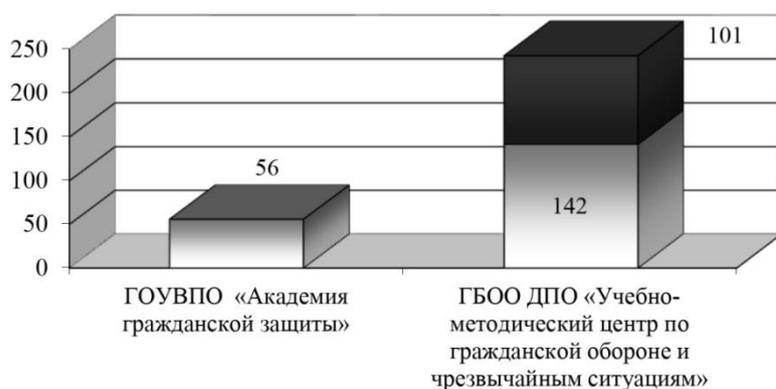
В соответствии с письмом МЧС ДНР № 13/554 «О предоставлении потребности в проведении профессионального обучения» от 30.01.2019 г. сотрудники кадрового аппарата МЧС ДНР два раза в месяц (до 20 числа и в отчетный день) должны предоставлять в электронном виде сведения о потребности в обучении специалистов. Потребность в проведении профессионального обучения специалистов МЧС ДНР 2022 г. представлена на рисунке 3.

В 2021 г. в системе дополнительного профессионального образования прошли обучение 299 чел. Так, на базе ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» прошли обучение 243 сотрудника горноспасательных служб (рисунок 4), из них: по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации – 101 чел.; по дополнительной профессиональной программе профессиональной подготовки – 142 чел.

ФГКОУ «Донецкий институт Государственной противопожарной службы МЧС России» (ранее – ГОУВПО «Академия гражданской защиты») активно готовит кадры для МЧС ДНР и проводит профессиональную переподготовку. Подготовка кадров для МЧС ДНР – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения в данной структуре. Профессиональная переподготовка – это вид дополнительного профессионального образования, который позволяет специалисту сменить свою профессию или специальность. Другими словами, переподготовка – это сокращенная версия второго высшего или второго среднего профессионального образования.



Рисунок 3 – Потребность в проведении профессионального обучения специалистов рабочих профессий МЧС ДНР в 2022 г.



□ Программа профессиональной переподготовки ■ Программа повышения квалификации

Рисунок 4 – Количество сотрудников МЧС ДНР, прошедших обучение в системе дополнительного профессионального образования в 2021 г.

В 2021 г. на базе ГОУВПО «Академия гражданской защиты» по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации обучение прошли 56 чел., из них:

– по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации по тушению пожаров и проведению аварийно-спасательных работ Государственной оперативно-спасательной службы – 20 чел.;

– по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации руководящего состава по организации оперативно-спасательной службы – 20 чел.;

– по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации руководящего состава по организации оперативно-служебной деятельности в подразделениях Государственной оперативно-спасательной службы – 16 чел.

В ГОУВПО «Академия гражданской защиты» МЧС ДНР в 2021 г. поступило 154 чел. на очную форму обучения, из них: пожарная безопасность – 97 чел. (в том числе 29 чел. на бюджет); техносферная безопасность – 57 чел. (в том числе 25 чел. на бюджет). На заочную форму обучения поступило 137 чел., из них: пожарная безопасность – 69 чел. (в том числе 9 чел. на бюджет); техносферная безопасность – 68 чел. (в том числе 7 чел. на бюджет). Динамика численности абитуриентов, поступивших в ГОУВПО «Академия гражданской защиты» за период 2019–2021 гг. представлена на рисунке 5.

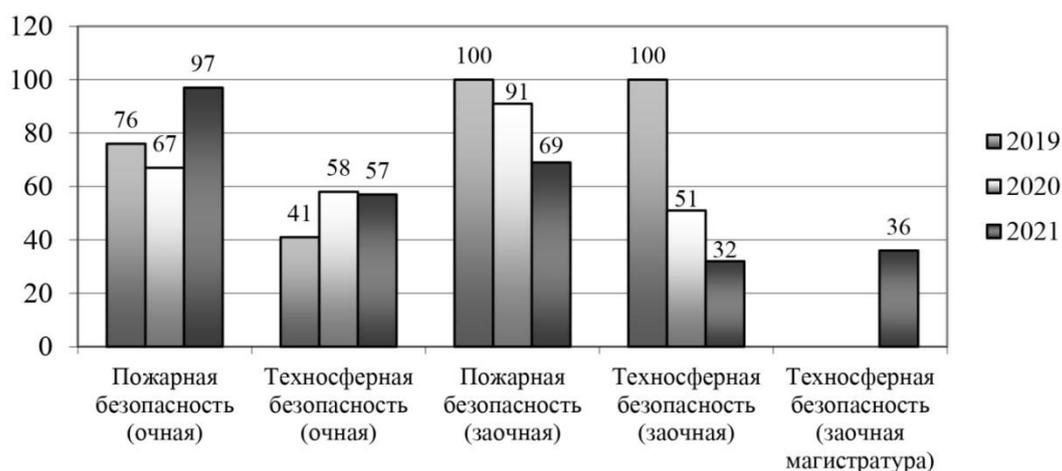


Рисунок 5 – Динамика численности абитуриентов, поступивших в ГОУВПО «Академия гражданской защиты» за период 2019–2021 гг.

Одной из структур МЧС является Государственная военизированная горноспасательная служба МЧС ДНР (ГВГСС МЧС ДНР). Это государственная специализированная профессиональная аварийно-спасательная служба, которая осуществляет в установленном порядке горноспасательное обслуживание горных предприятий независимо от форм собственности (шахты, рудники, карьеры, разрезы, обогатительные фабрики и другие предприятия, ведущие работы в подземных условиях) в период их строительства, реконструкции, эксплуатации, ликвидации или консервации. ГВГСС, являясь государственной оперативно-спасательной службой, входит в систему республиканского органа исполнительной власти, который реализует государственную политику в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от последствий ЧС, пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

В 1 ГВГСО МЧС ДНР г. Горловки обучение и повышение квалификации осуществляются на командирских учениях и проводятся заместителем командира отряда по таким направлениям, как: профилактическая деятельность, оперативно-медицинская деятельность, оперативно-техническая деятельность, работа газоаналитической лаборатории, организация депрессионных и газовых исследований. В организационной структуре 1 ГВГСО г. Горловки есть учебно-тренировочный полигон, на котором ведется подготовка горноспасателей в условиях работы в дымовой камере и при использовании средств пожаротушения. Затраты на проведение такой профессиональной подготовки горноспасателей представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Затраты на проведение профессионального обучения одного горноспасателя в 2023 г.

Показатель	Работы в дымовой камере	Работы при использовании средств пожаротушения
Количество специалистов (командиров отделений), чел.	1	1
Должностной оклад, руб.	28000,00	25000,00
Расчетный часовой оклад, руб.	140,00	125,00
Срок занятия одной группы из 10–12 чел., ч	4	4
Фонд оплаты труда исполнителей, руб.	560,00	500,00
в том числе основная заработная плата, руб.	560,00	500,00
Отчисления на социальное страхование, руб.	208,30	186,00
Накладные расходы, руб.	392,00	350,00
Итого, руб.	1160,30	1036,00

Планируемая численность персонала, обязанного обучиться в ГБОУ ДПО «Учебно-

методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям», от 1 ГВГСО г. Горловки представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Планируемая численность персонала, обязанного обучиться в ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» от 1 ГВГСО г. Горловки в 2023 г.

Должность	Планируемая численность, чел.
Командир отряда, первые заместители командиров отрядов	1
Заместители и помощники командира отрядов оперативной службы	2
Командиры взводов оперативной службы	8
Командиры отделений оперативной службы	6
Командир взвода, помощники командиров взводов отдела производственно-профилактических работ	1
Помощники командиров отрядов, командиры взводов и помощники командиров взводов отдела депрессионных и газовых съёмок	4
Работники службы газоаналитической лаборатории	3
Командиры взвода отдела оперативно-медицинской службы и помощники командиров взводов оперативной службы	4
Респираторщики	8
Итого	37

На основании изложенного выше выявляем влияние различных факторов на уровень мотивации горноспасателей к повышению квалификации (рисунок 6).

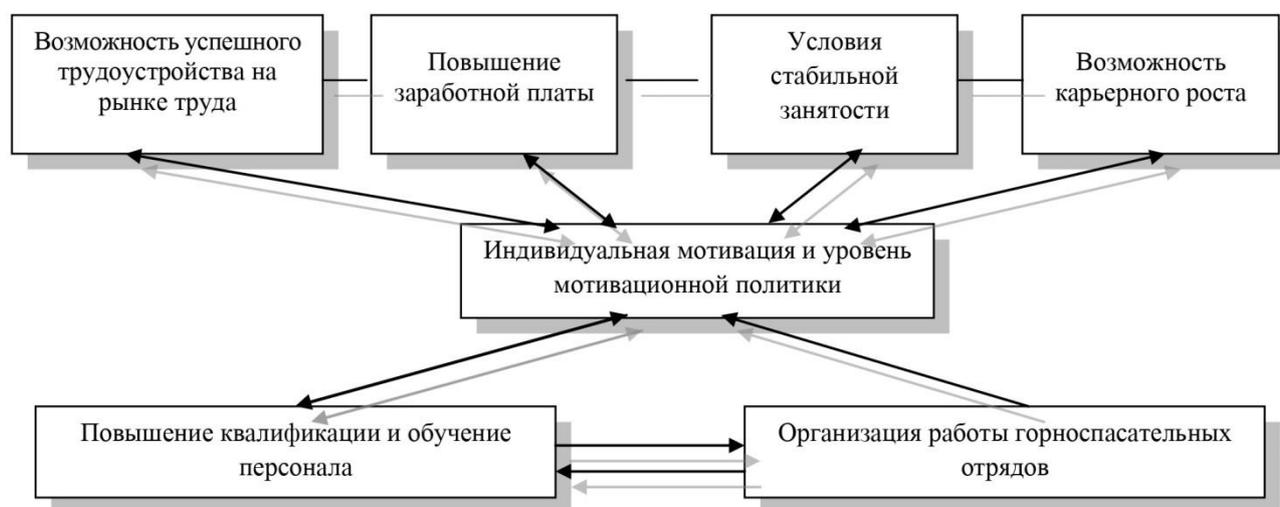


Рисунок 6 – Факторы, влияющие на индивидуальную мотивацию горноспасателей в 1 ГВГСО г. Горловки

Заключение

Таким образом, в зависимости от параметров затрат на обучение, определяющих уровень мотивации персонала к повышению своей квалификации и улучшению своих качественных характеристик, осуществляется и сама организация процесса обучения и повышения квалификации персонала. Причем установлено, что эффективная организация мотивационной политики в 1 ГВГСО г. Горловки обусловлена влиянием ряда факторов, а именно: наличием условий стабильной занятости персонала; возможностью успешного трудоустройства на рынке труда; повышением заработной платы; возможностью карьерного роста. В статье рассмотрена взаимосвязь повышения квалификации и дополнительного обучения с инди-

видуальной мотивацией персонала и возможностью роста заработной платы. Поэтому именно материальное стимулирование является фактором, заинтересовывающим работников к их дальнейшему обучению и повышению квалификации.

Список литературы

1. Варенов, А. В. Мотивация персонала. Игра или работа / А. В. Варенов, С. Ю. Исаев. – Москва : Речь, 2009. – 160 с. – ISBN 978-5-9268-0772-7.
2. Иващенко, М. А. Понятие и сущность мотивации персонала / М. А. Иващенко. – Текст : электронный // Современные научные исследования и инновации: электронный научно-исследовательский журнал. – 2018. – № 6. – С. 101–105. – URL: <https://web.snauka.ru/issues/2018/06/86706>.
3. Кирхлер, Э. Мотивация в организациях. Том 1. Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер, К. Родлер. – Москва : Гуманитарный центр, 2014. – 168 с. – ISBN 966-95859-3-7.
4. Мамедова, Ю. А. Мотивация персонала, как функция управления современной организации / Ю. А. Мамедова. – Текст : электронный // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 6, Т. 1. – С. 81–83. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-kak-funktsiya-upravleniya-sovremennoy-organizatsii/viewer>.
5. Михайлов, Я. В. Мотивация трудового поведения персонала / Я. В. Михайлов. – Москва : Экономика, 2014. – 317 с. – ISBN 978-5-282-03382-3.
6. Николаева, А. А. Современные методы мотивации работников бюджетной сферы: проблемы и решения // Экономика и менеджмент систем управления / А. А. Николаева, Ю. А. Латохина. – 2020. – № 1(35). – С. 42–50.
7. Цветочкина, И. А. Повышение эффективности системы мотивации сотрудников в бюджетных организациях // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО / И. А. Цветочкина, Р. А. Барышев. – 2015. – № 3. – С. 132–137.

О. И. Черноус, Д. С. Никульшин, Е. А. Павлюкова, А. А. Савелова
Автомобильно-дорожный институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Донецкий национальный технический университет» в г. Горловка
Влияние индивидуальной мотивации на качество подготовки и переподготовки кадров

В статье проанализировано качество подготовки персонала в Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС) по таким направлениям, как профессиональная подготовка, переподготовка и курсы целевого назначения. Профессиональную подготовку трактуют как профессиональное обучение принятых работников, не имеющих ни одной профессии, приобретение ими знаний, умений и навыков, необходимых для занятия должности. Повышение квалификации – это обучение, которое направлено на поддержание и совершенствование профессионального уровня знаний и умений персонала. Курсы целевого назначения – вид непрерывного профессионального обучения рабочих и служащих, организуемый для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, вопросов охраны и безопасности труда и др.

Представлен перечень основных функций МЧС ДНР и направлений профессиональной подготовки и переподготовки персонала за период 2019–2022 гг. В 2020 г. на базе ГБОУ ДПО «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» профессиональное обучение прошли 422 сотрудников, что меньше, чем в 2019 г. на 29 чел., из них программу профессиональной подготовки прошли 98 чел., переподготовки – 205 чел., курсы целевого назначения – 119 чел. Анализ качества подготовки горноспасателей дал возможность выявить факторы внутренней мотивации, влияющие на их повышение квалификации, к числу которых были отнесены: возможность успешного трудоустройства на рынке труда, повышение заработной платы, условия стабильной занятости и карьерный рост.

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ КАДРОВ, ГОРНОСПАСАТЕЛЬ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА, КУРСЫ ЦЕЛЕВОГО НАЗНАЧЕНИЯ, ИНДИВИДУАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

O. I. Chornous, D. S. Nikulshin, E. A. Pavliukova, A. A. Savelova
Automobile and Road Institute (Branch) of the Federal State Budget Educational Institution
of Higher Education «Donetsk National Technical University» in Gorlovka
Individual Motivation Impact on the Quality of Training and Retraining

The article analyzes the quality of staff training in the Ministry of Emergency Situations of the Donetsk People's Republic in such areas as vocational training, retraining and targeted courses. Vocational training is interpreted as the vocational training of accepted employees who do not have any profession, the acquisition of knowledge, skills and abilities necessary for holding a position. Professional development is training aimed at maintaining and improving the professional level of knowledge and skills of the staff. Targeted courses are a type of continuous professional training for workers and employees, organized to study new equipment, equipment, materials, technological processes, occupational safety and health issues, etc.

The brief description of the main functions of the Ministry of Emergency Situations of the DPR and the directions of professional training and retraining of personnel for the period 2019–2022 is presented. In 2020, 422 employees received vocational training on the basis of the Educational and Methodological Center of the Ministry of Emergency Situations of the DPR, which is more than in 2019 by 29 people, 98 people completed the vocational training program, 205 people completed retraining, 119 people completed targeted courses. The analysis of the quality of training of rescuers made it possible to identify the factors of internal motivation that affect their professional development, which included: the possibility of successful employment in the labor market, wage increases, stable employment conditions and career growth.

TRAINING QUALITY, MOUNTAIN RESCUERS, VOCATIONAL TRAINING, RETRAINING, TARGETED COURSES, INDIVIDUAL MOTIVATION

Сведения об авторах:

О. И. Черноус

SPIN-код РИНЦ: 6362-9293
 Телефон: +7 (949) 436-76-87
 Эл. почта: kseniya_1382@mail.ru

Д. С. Никульшин

Телефон: +7 (949) 442-87-82

Е. А. Павлюкова

Телефон: +7 (949) 392-68-60
 Эл. почта: pavlukovalena5@gmail.com

А. А. Савелова

Телефон: +7 (949) 330-86-72

Статья поступила 19.12.2023

© О. И. Черноус, Д. С. Никульшин, Е. А. Павлюкова, А. А. Савелова, 2023

*Рецензент: Н. А. Селезнева, канд. экон. наук, доц.,
 Автомобильно-дорожный институт
 (филиал) ДонНТУ в г. Горловка*