

*А.И. Фурсов, Т.А. Ломаева, Р.С. Семикин,
Р.С. Баксанов, И.А. Шаповал, А.С. Артёмов*
(Академия Государственной противопожарной службы МЧС России;
e-mail: romansemikin@mail.ru)

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВСТУПЛЕНИЯ В ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Приведены результаты анкетирования начальников кадровых служб главных управлений МЧС России по субъектам Российской Федерации и разработаны предложения по организационным и психологическим аспектам вступления в должность руководителя.

Ключевые слова: руководитель, организация, должность.

*A.I. Fursov, T.A. Lomaeva, R.S. Semikin,
R.S. Baksanov, I.A. Schapoval, A.S. Artemov*

ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS INAUGURATION OF THE HEAD

The results of the questionnaire of chief of personnel departments of main administrations EMERCOM of Russia on the subjects of the Russian Federation are showed and developed proposals for organizational and psychological aspects of taking office manager.

Key words: chief, company, position.

Известно, что успех деятельности любой организации в значительной степени зависит от руководителя, ибо его знания, умения и опыт, умноженные на волю, желание и средства, обеспечивают успех в решении стоящих задач.

Управляя коллективом организации, руководитель добивается результатов за счёт усилий других людей. При этом руководитель имеет дело с переменчивым, иногда непредсказуемым человеческим фактором, что требует отдачи всех сил при работе в этой должности.

Известно также, что руководителями не рождаются, руководителями становятся. И, чтобы процесс становления не затягивался, назначению на руководящую должность должна предшествовать соответствующая подготовка. Особым в процессе становления руководителя является вступление в должность.

Вступление руководителя в должность – это система последовательных взаимосвязанных этапов деятельности руководителя, имеющих определённые целевые назначения и временные границы [1].

В работах [1, 2] приведены общие рекомендации, которые должен выполнять любой вступающий в должность руководитель организации. А всегда ли вступающий в должность руководителя организации МЧС России готов выполнить эти рекомендации?

С целью ответа на этот вопрос авторами был проведён социологический опрос начальников кадровых служб главных управлений МЧС России по 23 субъектам Российской Федерации по анкете, разработанной на кафедре "Управления и экономики ГПС" Академии ГПС МЧС России.

Анкета содержала две группы вопросов: первая – для исследования аспектов, связанных с работой, проводимой до вступления руководителей в должность; вторая – для исследования проблем, возникающих в процессе вступления в должность и возможных путей их преодоления. Всего анкета содержала 10 вопросов. Ответы на наиболее характерные для данного исследования вопросы приведены на рис. 1-5.

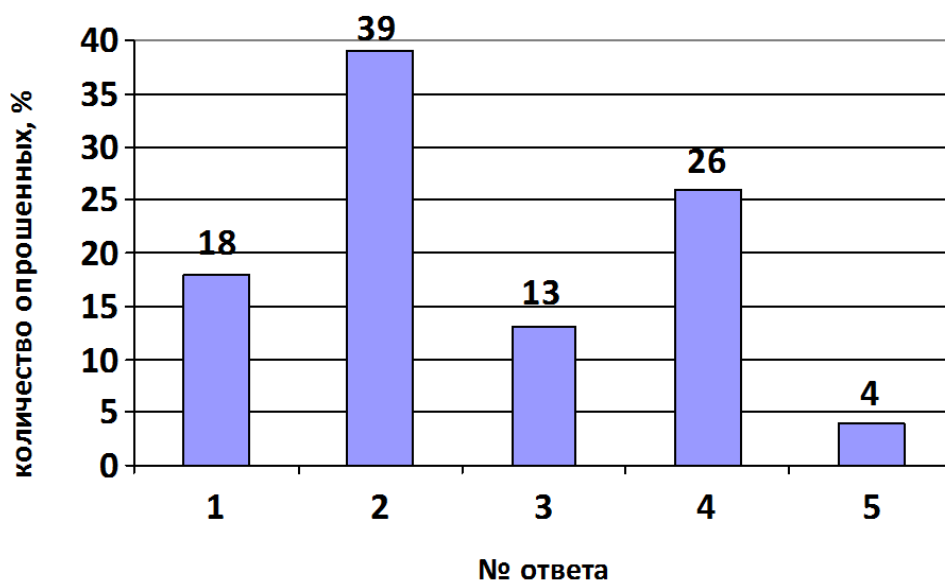


Рис. 1. Ответы на вопрос: "Можете ли вспомнить обстоятельства своего вступления в должность?"

1. Да, это был очень сложный процесс.
2. Просто пришёл и начал работать.
3. Для этого была хорошая подготовка.
4. Этот процесс был хорошо продуман и организован.
5. Другое.

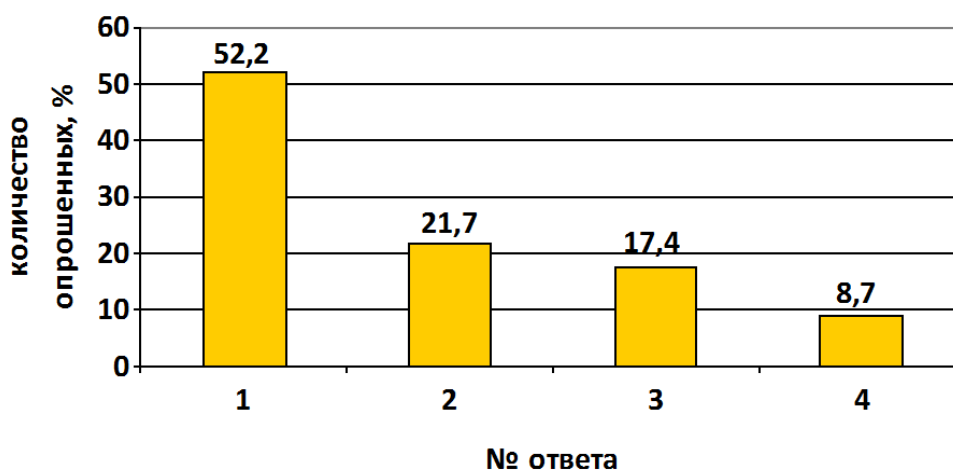


Рис. 2. Ответы на вопрос: "Соответствовало ли это назначение Вашему желанию?"

1. Я к этому стремился.
2. Это соответствовало скрытым желаниям.
3. Такое назначение не входило в мои планы.
4. Такое назначение не соответствовало желаниям.

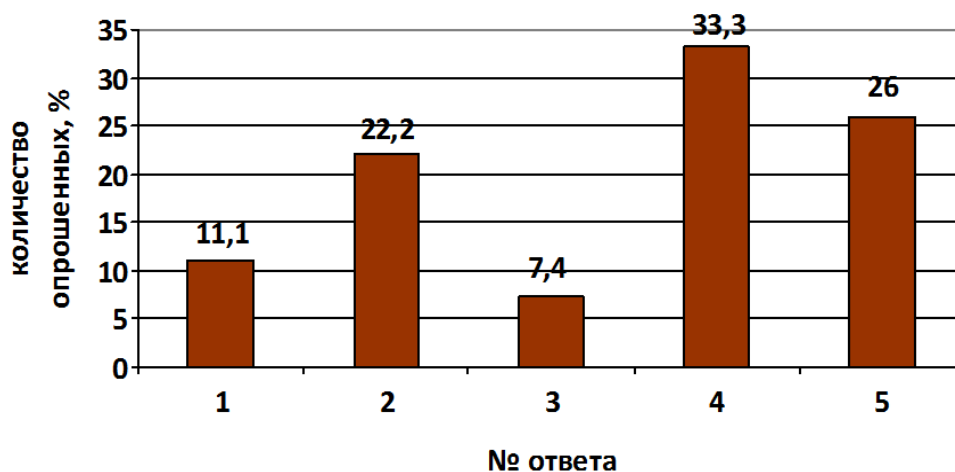


Рис. 3. Ответы на вопрос: "Была ли у Вас возможность подготовиться к вступлению в должность?"

1. Я находился в резерве на выдвижение на эту должность.
2. Этому предшествовали стажировки в должности.
3. Подготовка происходила на курсах повышения квалификации.
4. Готовился самостоятельно.
5. Возможности подготовиться не было.

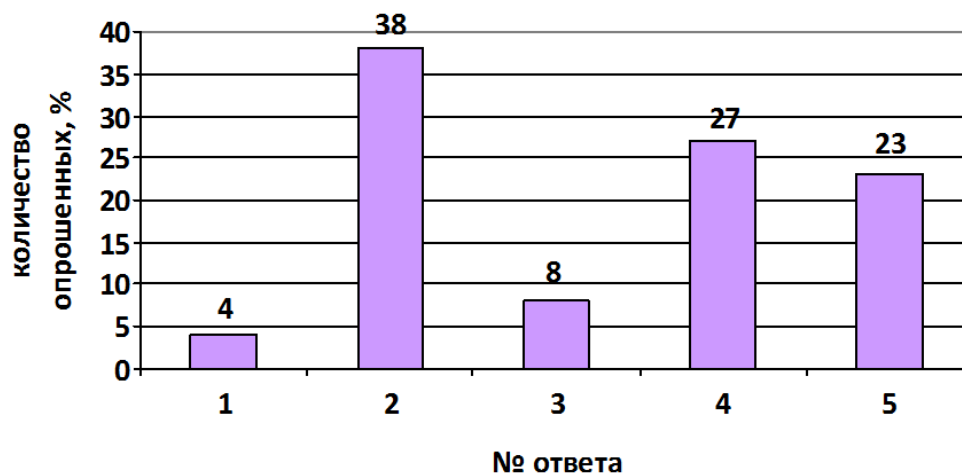


Рис. 4. Ответы на вопрос: "Были ли Вы знакомы с обстановкой в подразделении до назначения?"

1. Стажировался во время учёбы.
2. Работал на другой должности.
3. Участвовал в инспектировании.
4. Слышал отзывы других работников.
5. Не был знаком.

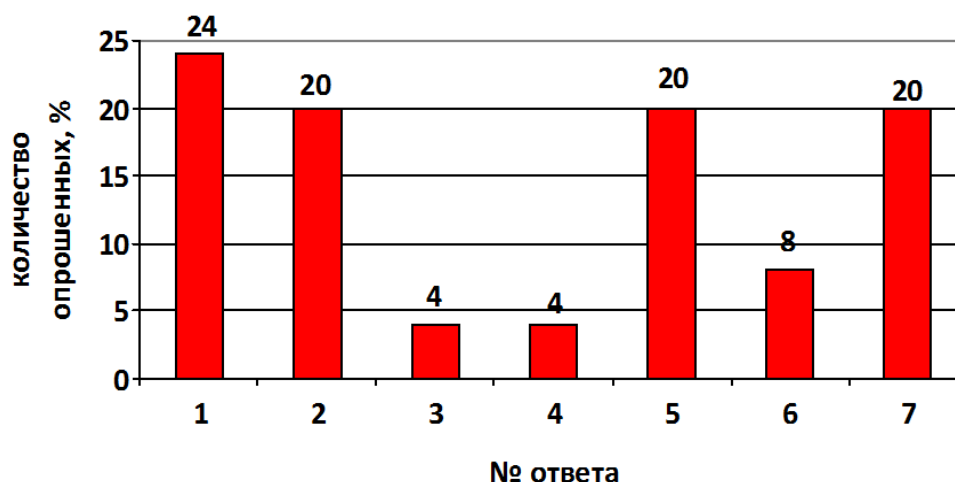


Рис. 5. Ответы на вопрос: "Что мешало Вашему успешному вхождению в должность?"

1. Климат в коллективе.
2. Уровень профессиональной подготовки сотрудников.
3. Отношение сослуживцев.
4. Отношение вышестоящего руководства.
5. Мой уровень профессиональной подготовки.
6. Способность строить свои отношения с людьми.
7. Не могу ответить.

Анализируя ответы на вопросы, можно сделать вывод о том, что процессу вступления в должность предшествовала определённая подготовка. В то же время имеется целый ряд проблем, которые потребуют, по мнению авторов, своего решения.

Так только 26 процентов опрошенных сказали о том, что процесс их вступления в должность был хорошо продуман и организован, а около 40 процентов – просто пришли и начали работать без подготовки.

У более чем четверти опрошенных такое назначение не входило в их планы или не соответствовало их желаниям.

Около 33 процентов опрошенных на вопрос "Была ли возможность подготовиться к вступлению в должность?" ответили, что готовились самостоятельно, а 26 процентов – что возможности подготовиться у них не было. Только 11 процентов из них находились в резерве кадров для выдвижения. 23 процента опрошенных не были знакомы с обстановкой в подразделении, а 27 процентов – знали об обстановке только по отзывам других работников.

Последнее обстоятельство оказало влияние и на сам процесс вступления в должность. Так 24 процента опрошенных ответили, что в процессе вступления в должность им мешал морально-психологический климат в коллективе, 20 процентов – уровень профессиональной подготовки сотрудников. Также в процессе вступления в должность опрошенные встретились с запущенным делопроизводством в подразделении (29%), с предвзятым отношением выше-

стоящих руководителей (11 %). Одновременно руководители кадровых служб отметили и недостаточный уровень своей профессиональной подготовки (20 %).

В процессе проведения исследования мы попытались выяснить ответ на вопрос: "Что могло бы помочь руководителям быстрее освоиться с новой должностью?". Большинство опрошенных полагаются на профессиональную помощь вышестоящих руководителей (28 %), а 21 процент – на предварительную профессиональную подготовку на курсах повышения квалификации.

В анкете отсутствовал вопрос об имеющемся образовании у опрашиваемых. Вместе с тем известно, что сотрудников кадровых служб нигде специально не готовят. В связи с этим руководители кадровых служб перед назначением на должность должны, на наш взгляд, пройти соответствующую переподготовку, чтобы обеспечить развитие кадровых служб МЧС России с целью создания эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, продвижения и воспитания кадров, обеспечивающих выполнение всего комплекса задач в области подготовки и ведения гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности на водных объектах [3].

Таким образом, проведённое исследование позволило выявить целый ряд проблем, решение которых, на наш взгляд, позволит претендентам на должность руководителей в системе МЧС России заранее подготовиться организационно и психологически к вступлению в должность и более успешно пройти этот важный в их жизни этап.

Литература

1. **Кафидов В.В.** Управление персоналом: учебное пособие. С.-Пб.: ПИТЕР, 2009. 208 с.
2. **Фурсов А.И., Абрамов В.А., Кузьмина О.А., Ломаева Т.А.** Управление персоналом: курс лекций. М.: Академия ГПС МЧС России, 2011.
3. **Программа** развития кадровых служб МЧС России на период до 2020 года. Приказ МЧС России от 1 июля 2010 г. № 306.

Статья опубликована 16 января 2013 г.