

М.В. Муркова, А.В. Дегтярева
(ВНИИ ГОЧС МЧС России; e-mail: mmurkova@mail.ru)

О МОТИВАХ И ПРЕСТИЖЕ СЛУЖБЫ СПАСАТЕЛЕЙ И ПОЖАРНЫХ В МЧС РОССИИ

Приведены данные социологического опроса среди спасателей и пожарных о мотивах, побудивших их на выбор профессии. Проведён анализ основных мотивов службы и актуальных проблем привлечения молодых специалистов на данную службу. Даны предложения по повышению престижа рассмотренных профессий.

Ключевые слова: пожарный, спасатель, престиж, имидж, молодые специалисты, выбор профессии.

M.V. Murkova, A.V. Degtyareva

ABOUT MOTIVES AND PRESTIGE OF PROFESSIONS OF RESCUERS AND FIREFIGHTERS IN EMERCOM OF RUSSIA

The results of sociological poll among rescuers and firefighters about the motives which have affected choice of profession are given. The analysis of the main motives of service and actual problems of involvement young professionals in this service. Offers on increase of prestige of the listed professions are given.

Key words: firefighter, rescuer, prestige, image, young specialists, choice of profession.

Каждый человек, достигая определённого возраста, думает о выборе профессии. Помимо размера заработной платы, личных интересов, перспектив и возможностей, большинство людей учитывают имидж¹ организации и престиж² будущей профессии. Те, в свою очередь, являются результатом общественного мнения, которое складывается из различий в степени сложности и важности разных видов трудовой деятельности, необходимого для их осуществления уровня образования, ответственности, материальных благ и многих других особенностей.

Говоря об имидже и престиже службы (работы) в МЧС России, прежде всего, необходимо отметить, что они – прямое отражение отношения людей и общества к профессиям спасателя и пожарного.

"Позитивный и героический" образ, в частности, профессии пожарного, сформировался давно и имеет глубокие исторические корни. Так, на Руси, где большинство построек были деревянными, вследствие чего деревни и даже целые города выгорали полностью, профессия огнеборцев крайне почиталась и имела высокий статус.

¹ Имидж - в научном понимании, это сложившийся в массовом сознании относительно устойчивый и эмоционально окрашенный образ, представление, которое складывается у человека, аудитории, группы, общества об организации [1].

² Социальный престиж - значимость, привлекательность, приписываемые в общественном сознании различным сторонам деятельности людей. Объектами социального престижа чаще всего оказываются социальные роли (например, профессии, место в организации), действия людей (например, в сферах общественно-политической жизни и досуга) и т.п.

Среди населения было популярно иметь знакомого пожарного, существовало выражение "кум пожарный". Для социальной прослойки женщин из числа обслуживающего персонала (горничные, кухарки) это было желанное и социально одобряемое знакомство.

В уездных городах престижным считалось иметь духовой оркестр пожарных. В Санкт-Петербурге в народе огнеборцев называли "серыми" героями (по цвету формы). О высоком статусе профессии можно судить ещё по тому, что стать общественным пожарным в XIX веке можно было, как правило, по результатам голосования всего города. И подобных примеров можно привести множество.

Говоря об имидже, а также престиже работы и службы в МЧС России в настоящее время, следует отметить, что они складываются из большого количества факторов. Ликвидация ЧС, помощь в проведении восстановительных работ другим странам, предоставление медикаментов и продуктов питания в разрушенные города, тушение пожаров, эвакуация пострадавшего населения, проведение мероприятий по предотвращению стихийных бедствий – все это, безусловно, вызывает лишь положительную реакцию в сознании граждан. Сотрудника МЧС России можно смело назвать "помощником человека", не важно, оказался он под завалами десятиэтажного дома или попал в затруднительную ситуацию – 24 часа в сутки ему смогут оказать оперативную и квалифицированную помощь.

Помимо понятий "престиж" и "имидж", важно отметить, что у самой организации МЧС России очень высокий вотум доверия и авторитет среди населения, любой её сотрудник, несомненно, пользуется уважением в глазах окружающих.

С другой стороны, позитивные представления и положительные впечатления о деятельности МЧС России сменяются сомнительными и даже отрицательными эмоциями, когда "разговор заходит" о трудоустройстве в этой сфере. Существующий уровень финансового обеспечения молодых специалистов, сложный и опасный вид деятельности, проблематичность динамичного карьерного роста, не являются перспективными вариантами в понимании выпускников вузов.

Таким образом, существует два "полярных" мнения об МЧС России: положительное, как о роде деятельности, и крайне сомнительное, как о сфере трудоустройства. Если со стороны населения, в общем, можно говорить о положительном отношении и следует только поддерживать заданный высокий уровень имиджа организации, то вопросы повышения престижа службы и работы в МЧС России надо обозначать и искать для них всевозможные решения.

С целью выявления проблемных вопросов, связанных с двояким отношением к службе и работе в МЧС России, проводилось анкетирование среди сотрудников, в большей степени – среди пожарных и спасателей [2]. Респондентам было предложено обосновать причины выбора именно этой сферы деятельности, избрать профессиональные понятия, неразделимые с данной профессиональной средой, а также выявить способы привлечения новых молодых специалистов в свои ряды.

Исходя из полученных данных, причины выбора данных профессий можно разделить на две категории: внешние и внутренние. Первые возникают под влиянием окружения человека и внешних факторов (мнение родителей, родственников, друзей, ровесников, желание в их глазах выглядеть "героем" или страх обратного). Вторые зависят от самого человека, его способностей, склонностей, привычек и характера. Для определения последних респондентам был предложен ряд вопросов, касающихся "профессионального портрета" сотрудника МЧС России. "Рисуя" данный портрет подробно, можно условно выделить в нём три основные составляющие:

- **физические и умственные качества:** хорошая физическая подготовка, выносливость, сила, ловкость, высокие умственные показатели, сообразительность и др.;

- **личные качества, черты характера:** смелость, мужество, решительность, уважение к старшим, умение дружить, взаимопонимание, доброта, честность, гуманность, терпимость, порядочность, скромность, совесть, трудолюбие, сила воли, самопожертвование, вежливость, уравновешенность, целенаправленность и др.;

- **профессиональные качества:** ответственность, грамотное отношение к работе, оперативность, добросовестность, профессионализм, разумный риск, долг, честь, сплоченность в коллективе, дисциплинированность, взаимопомощь, внимательность, стрессоустойчивость и др.

Помимо указанных качеств, абсолютное большинство респондентов (95 %) отметили, что в профессиональной деятельности пожарных и спасателей неотъемлемыми являются совершенствование профессионального мастерства, товарищество и исполнение долга (в том числе, вне службы) по принципу "всегда готов!". 82 % респондентов отметили, что героизм также является необходимым качеством в работе.

На основе анализа полученных данных, пожарный (спасатель) – это личность высоких моральных качеств и принципов – с одной стороны, человек, имеющий хорошую физическую подготовку и высокие умственные показатели – с другой, и профессионал – с третьей. Безусловно, наличие таких качеств одновременно "достается" немногим, поэтому попасть в ряды спасателей и пожарных стремятся избранные, имеющие призвание в данном опасном виде деятельности.

Как правило, к выбору профессии спасателя или пожарного человек подходит осознанно. Из тех, кто сегодня служит в рядах МЧС России, многие отметили наиболее сильными мотивами выбора именно этой сферы деятельности:

- желание помогать людям, спасать их;
- получение морального удовлетворения от оказания помощи тем, кто в ней нуждается;
- благодарность спасенных людей;

– желание работать именно в пожарной охране, продолжая преемственность в семье³;

– чувство долга и желание стоять на защите своей Родины ("быть полезным своей стране");

– мечта детства;

– интерес к работе, связанной с риском;

– видимость конкретного результата в работе;

– престиж службы и работы в МЧС России.

Некоторые респонденты отмечали и такие мотивы, как удобный график работы, возможность служить в государственной структуре.

Анализируя результаты анкетирования, следует отметить, что главенствующее большинство спасателей и пожарных руководствовались желанием помогать людям (73 %). Вместе с тем, необходимо учитывать желание каждого человека достойно зарабатывать и получать социальные гарантии за свой труд. Это особенно важно для молодых сотрудников, которые даже при наличии призвания и желания отказываются от работы в МЧС России в пользу более высокооплачиваемых профессий.

Существует несколько направлений деятельности по стимулированию сотрудников и привлечению новых. Классически они подразделяются на стимулы материального и нематериального характера.

Экономическое стимулирование предполагает:

- повышение уровня заработной платы и своевременность её выплаты⁴;

- гарантия достойного пенсионного обеспечения;

- медицинское и санаторно-курортное обслуживание сотрудников и членов их семей (полная или частичная оплата путевок в санатории и пансионаты, организация ежегодных профилактических медицинских осмотров, создание ведомственных оздоровительных центров);

- открытие бесплатных ведомственных детских садов, школ;

- системы компенсаций и льгот;

- специальные фонды материального стимулирования, постоянно совершенствующиеся, с учётом инфляции.



Рис. 1. Спасение жизни – лучшая награда

³ Относительно преемственности поколений, две трети респондентов хотели бы (положительно оценивают), чтобы их родственники (сыновья) продолжили профессиональный путь пожарного или спасателя. Данные показатели свидетельствуют о придании особой важности своей деятельности, её высоком социальном статусе.

⁴ Большинство респондентов отметили необходимость повышения заработной платы.

Одним из возможных механизмов привлечения интереса молодого поколения к рассматриваемой профессиональной сфере деятельности является корректировка условий обеспечения жильем на льготной основе. Так, например, предоставление жилья в начале службы с контрактными условиями на определенное количество лет привело бы в МЧС России много молодых специалистов. Никто не хочет сначала десять лет работать и потом, возможно, получить квартиру, но почти каждый согласился бы получить квартиру, обустроить свой быт и потом десять лет работать в данной структуре.

Стимулы нематериального характера:

- престижные профессиональные награды, объявление благодарности;
- соблюдение и передача из поколения в поколение традиций;
- комфортные условия труда;
- базовое обучение, повышение квалификации;
- повышение социальной значимости профессии среди населения;
- создание собственных спортивных клубов и секций, художественных коллективов, объединений по интересам, поддержка и развитие различных увлечений сотрудников;
- развитие корпоративной культуры, разработка корпоративной формы одежды, продолжение профессиональных традиций;
- регулярное проведение мероприятий по всестороннему освещению в ***средствах массовой информации (СМИ)*** самоотверженной работы рядовых сотрудников Министерства: спасателей, пожарных, военнослужащих, используя конкретные примеры их работы;
- знакомство общественности через СМИ с достижениями научно-технической политики Министерства, показ передовых технологий спасения и пожаротушения;
- акцентирование внимания на героизме профессии, а также героях России, ветеранах, заслуженных работниках, профессиональных семейных династиях;
- увеличение количества упоминаний в публикациях СМИ имен рядовых сотрудников и спасателей МЧС России, тех, кто непосредственно выполняет основную работу по прогнозированию, предупреждению и ликвидации ЧС, профилактике пожаров, оказанию психологической помощи населению; демонстрация социальной рекламы и кинофильмов;
- авторитет и доверие к руководству;
- возможность карьерного роста, продвижения по службе.

Нужно отметить, что вышеприведенные стимулы применяются в работе сотрудников МЧС России, о чём свидетельствуют ответы респондентов при анкетировании. Среди них были указаны: проведение конкурсов (например, лучший по профессии, "Спасатель года", лучший водитель) и соревнований (многоборье спасателей, спартакиады, соревнования по различным видам спорта); поощрения за успехи и достижения в работе в виде организации доски почета, похвалы начальства, освещения в СМИ; вручения грамот, наград, медалей; материальные выплаты.

Поскольку человеческая жизнь – высшая ценность на земле, то профессии спасателя и пожарного престижны по определению. В МЧС России работают преданные своему делу люди, бескорыстные и отважные, грамотные специалисты, готовые прийти на помощь в любой момент, выполняющие Кодекс чести сотрудника МЧС России.

Вместе с тем, необходимо учитывать, что без должной моральной и материальной стимуляции трудно добиться исполнения служебно-профессиональных обязанностей на высоком уровне. Включение системы мотивов и стимулов в служебно-профессиональную деятельность является мощным средством активизации работы, удержания квалифицированных кадров, привлечения на службу новых ценных сотрудников.

Литература

1. **Алешина И.В.** Паблик Рилейшнз для менеджеров и маркетеров. М.: Экмос, 2002. 480 с.
2. **Анализ** традиций аварийно-спасательных и поисково-спасательных формирований МЧС России: отчётная справка по результатам выполнения оперативного задания. М.: ВНИИ ГОЧС МЧС России, 2011.
3. **Муркова М.В., Юдакова А.А.** Вдруг "чёрный кот дорогу перейдет". О традициях спасателей и пожарных // Журнал "Гражданская защита". Вып. 7, июль (443), 2012.

Статья опубликована 22 апреля 2013 г.