

УДК 37.088.2**Современное состояние проблем профессионального отбора и адаптации работников МЧС России****Хромов Максим Юрьевич**

Аспирант,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: khromov_myu@dvfu.ru

Аннотация

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности профессиональной деятельности работников МЧС России, особенно в условиях повышенной опасности и риска для жизни и здоровья. Профессиональная деятельность сотрудников характеризуется экстремальностью условий труда, высокой степенью ответственности и эмоциональной напряженностью. Эти факторы предъявляют повышенные требования к уровню подготовки специалистов, способностям быстро адаптироваться к нестандартным ситуациям и эффективно взаимодействовать в команде. Проблема профессионального отбора и адаптации кадров в сфере чрезвычайных ситуаций приобретает особую значимость в современных реалиях. Постоянное развитие технологий, изменение структуры угроз и увеличение количества сложных аварий требуют от работников МЧС России высокого уровня квалификации и готовности к выполнению задач любой сложности. Важность сохранения здоровья и безопасности персонала также является приоритетом государственной политики в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

Для цитирования в научных исследованиях

Хромов М.Ю. Современное состояние проблем профессионального отбора и адаптации работников МЧС России // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 3А. С. 163-171.

Ключевые слова

Стрессоустойчивость, поведение, профессиональный отбор, адаптация, нагрузка.

Введение

Профессиональный отбор и профессиональная адаптация работников являются ключевыми процессами в системе управления персоналом, особенно в таких критически важных организациях, как Министерство по чрезвычайным ситуациям Российской Федерации (МЧС России). Успех выполнения задач, стоящих перед МЧС России, во многом зависит от квалификации, психологической устойчивости и способности работников к быстрой адаптации в условиях стресса и неопределенности. В условиях глобальных вызовов, таких как изменение климата, рост числа техногенных катастроф и природных бедствий, роль МЧС России как основного государственного органа, отвечающего за безопасность населения, становится все более значимой. Эффективность работы МЧС России зависит не только от материально-технической базы, но и от профессионализма и психологической устойчивости его работников. Таким образом, проблема профессионального отбора и профессиональной адаптации работников МЧС России обретает особую актуальность.

Основная часть

Профессиональный отбор представляет собой системный процесс, включающий в себя несколько этапов: определение требований к кандидатам, выбор методов оценки, проведение собеседований и тестирований, а также принятие окончательного решения о приеме на работу. Важность этого процесса заключается в том, что он позволяет не только выявить профессиональные навыки кандидата, но и оценить его личностные качества, такие как стрессоустойчивость, способность к командной работе и мотивацию к службе. Это связано с тем, что работа в условиях чрезвычайных ситуаций требует от сотрудников способности быстро принимать решения, действовать в команде и сохранять спокойствие в стрессовых условиях.

Научные исследования показывают, что успешные этапы отбора сотрудников могут значительно повысить эффективность работы организации. Например, по данным исследований в области организационной психологии, правильно подобранные кадры способны повысить уровень удовлетворенности работой и снизить текучесть кадров. Это особенно актуально для работников МЧС России, где высокая текучесть может негативно сказаться на готовности к реагированию на чрезвычайные ситуации [Собчик, 2012, с.18].

Этапы профессионального отбора включают в себя:

1. Первичный отбор: На этом этапе проводится анализ документов кандидатов (резюме, дипломы, сертификаты). Анализ документов позволяет определить, соответствует ли кандидат минимальным квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам МЧС России. Следующим этапом является проведение предварительного собеседования. Его цель - выяснить мотивацию кандидата, оценить его личностные качества и способность эффективно взаимодействовать в команде. Во время собеседования проверяются следующие аспекты:

- Мотивация. Желание работать в МЧС России, понимание специфики профессии и готовности принять на себя ответственность за жизни других людей;
- Коммуникабельность. Способность ясно выражать мысли, умение вести диалог и находить общий язык с людьми;
- Эмоциональная устойчивость. Готовность справляться со стрессовыми ситуациями, сохранять спокойствие в экстремальных обстоятельствах;
- Командный дух. Умение работать в коллективе, готовность помогать коллегам и

поддерживать порядок в подразделении;

- Профессиональные знания. Уровень теоретической подготовки, знание нормативных актов и правил безопасности.

По итогам анализа документов и собеседования принимается решение о допуске кандидата ко второму этапу отбора, включающему психологическое тестирование.

2. Психологическое тестирование: Является одним из ключевых этапов отбора в МЧС России. Оно направлено на выявление профессиональных и личностных качеств кандидатов, необходимых для успешной работы в сложных и опасных ситуациях. Основная задача психологического тестирования - определить уровень психоэмоциональной устойчивости и пригодности кандидата к выполнению служебных обязанностей в условиях чрезвычайных ситуаций. Тестирование помогает выявить такие важные характеристики, как:

- Стрессоустойчивость;
- Адаптация к новым условиям;
- Коммуникативные способности;
- Лидерские качества;
- Склонность к риску;
- Самодисциплина и организованность;
- Моральная и этическая зрелость.

Итоги тестов обрабатываются специалистами-психологами, работающими непосредственно в подразделениях МЧС России. Каждый показатель оценивается отдельно, затем составляется итоговая характеристика кандидата. Таким образом, психологическое тестирование обеспечивает комплексную оценку личности и способностей будущего работника, способствуя формированию эффективного кадрового состава ведомства.

3. Профессиональное тестирование: Является важным этапом отбора работников МЧС России. Это специализированная процедура, направленная на объективную оценку профессиональных компетенций и практических навыков кандидатов, позволяющих успешно действовать в различных чрезвычайных ситуациях. Профессиональное тестирование состоит из теоретического экзамена и практических испытаний. Тестирование начинается с письменных экзаменов или компьютеризированных тестов, направленных на проверку уровня знаний в сфере гражданской обороны, пожарной безопасности, аварийно-спасательных работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Вопросы экзамена охватывают широкий спектр тематик, включая нормативные акты, правила эвакуации, способы тушения пожаров, использование специального оборудования и другие темы, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей. Практические испытания предполагают выполнение заданий, имитирующих условия реальной чрезвычайной ситуации. Они проводятся в специализированных центрах МЧС России и включают следующие этапы:

- Проверка владения пожарно-техническими средствами защиты и оборудованием;
- Имитация ликвидации последствий аварии, пожара или стихийного бедствия;
- Отработка алгоритмов взаимодействия с коллегами в рамках оперативной группы;
- Выполнение конкретных задач в ограниченных временных интервалах;
- Проведение поисковых операций и оказание первой медицинской помощи;

Следовательно, профессиональное тестирование является важнейшей частью процесса подбора кадров, обеспечивая высокое качество и надежность формирования штата специалистов, способных оперативно реагировать на любые угрозы и риски, сохраняя жизнь и

здоровье населения.

4. Медицинское обследование: Данный этап крайне важен, поскольку работа в структуре МЧС России сопряжена с высоким уровнем физических нагрузок, стрессов и потенциальных рисков для здоровья работников. Именно поэтому особое внимание уделяется состоянию здоровья каждого кандидата.

Цель медицинского обследования заключается в оценке состояния здоровья потенциального работника и определении возможности его дальнейшей службы в МЧС России. Обследование призвано выявить возможные противопоказания, что гарантирует безопасность самого работника и окружающих его людей. Процедура медицинского осмотра строго регламентирована действующими нормативными актами Минздрава и МЧС России. Обычно проверка включает в себя лабораторные исследования, инструментальные исследования, консультации узких специалистов и дополнительные процедуры. По завершении всех процедур врачи составляют акт медицинского освидетельствования, содержащий подробную информацию о состоянии здоровья кандидата и вывод о годности к прохождению службы в МЧС России. Возможны четыре варианта заключения:

- Годен без ограничений;
- Ограниченно годен;
- Временное ограничение по здоровью;
- Полностью негоден.

В зависимости от полученных результатов принимается решение о дальнейшем продвижении кандидата по пути поступления на работу в структуру. Медицинское обследование является важной составляющей процесса набора персонала в МЧС России, обеспечивающей высокий уровень профессионализма и надежности сотрудников, призванных защищать население страны от чрезвычайных ситуаций различного характера.

5. Финальное собеседование: Является завершающим этапом конкурсного отбора кандидатов в МЧС России. Это важная встреча, в ходе которой руководство подразделения оценивает личные качества претендента, мотивацию и готовность служить в особых условиях, связанных с высокой степенью ответственности и рисками. Процесс финального собеседования продуман и детально спланирован, чтобы обеспечить наиболее полную картину возможностей и намерений кандидата [Бизюкова, 2016, с.63].

Главная цель финальной встречи - убедиться, что выбранный кандидат действительно подходит для службы в МЧС России. В ходе общения сотрудники отдела кадров и руководители подразделений обращают внимание на следующие аспекты:

- Соответствие корпоративному стилю. Проверяется, насколько человек способен вписаться в существующую команду и соответствовать внутренним стандартам организации;
- Мотивация. Необходимо удостовериться, что кандидат осознает сложность предстоящей работы и искренне заинтересован в участии в миссиях спасения и защите общества;
- Готовность к экстремальным условиям. Руководители выясняют, готов ли будущий работник морально и физически столкнуться с опасностями и трудностями;
- Навыки решения проблем. Важно понять, как кандидат справляется с нестандартными ситуациями и как быстро принимает обоснованные решения.
- Стратегия карьерного роста. Уточняется, какую карьеру видит перед собой кандидат внутри структуры МЧС России и планирует ли долгосрочное сотрудничество.

Собеседование часто проходит в форме индивидуального интервью, хотя иногда применяется групповая форма, особенно если речь идет о руководящих должностях. Основные

шаги финального этапа выглядят следующим образом:

- Приветствие и знакомство. Претендент представляется руководству, рассказывает о своем опыте и ожиданиях от будущей работы;

- Рассказ о карьере и мотивации. Кандидат делится информацией о своей предыдущей трудовой деятельности, выделяет ключевые компетенции и объясняет причины своего желания стать работником МЧС России;

- Вопросы руководителя. Задаваемые вопросы касаются как профессиональных навыков, так и личностных качеств кандидата;

- Проверка знаний. Иногда организуется небольшой тест на предмет осведомленности о правовых актах, регулирующих деятельность МЧС, или другой необходимой информации;

- Обратная связь и предложение работы. После завершения обсуждения члены комиссии принимают решение о принятии или отклонении кандидата. Если кандидат удовлетворяет требованиям, ему предлагается должность, оговаривается график работы и условия найма.

Важность финала собеседования выступает своеобразным фильтром, позволяя исключить неподходящие кандидатуры и выбрать лучших профессионалов. Для многих претендентов такая беседа является определяющей точкой, ведь успех зависит не только от первоначальной документации и предыдущих испытаний, но и от убедительности, искренности и понимания важности своей миссии.

Таким образом, финал собеседования - значимый этап, гарантирующий поступление на службу в МЧС России лишь тех, кто действительно готов к ответственным задачам и сложностям, сопровождающим профессию спасателя, пожарного или сотрудника пожарного надзора [Магура, 2012, с.8].

Профессиональная адаптация - это процесс интеграции нового сотрудника в организацию, который включает в себя не только освоение профессиональных обязанностей, но и социализацию в коллективе. Адаптация может быть разделена на несколько этапов:

1. Вводный этап: Ознакомление с организацией и ее структурой.
2. Социализация: Формирование рабочих отношений с коллегами.
3. Овладение навыками: Изучение специфики работы в условиях экстренных ситуаций.
4. Оценка результатов: Анализ успешности интеграции работника.

Исследования показывают, что успешная адаптация способствует повышению уровня удовлетворенности работой и снижению стресса у сотрудников. Это особенно важно для работников МЧС России, которые часто сталкиваются с высокими уровнями стресса и неопределенности. Начальную стадию профессионализации молодых работников целесообразно рассматривать как период кризиса профессионального самоопределения, известный как кризис профессиональных ожиданий. Этот этап сопровождается существенными изменениями в профессиональной среде личностного роста: включение в разноуровневый трудовой коллектив, модификация структуры производственной субординации, формирование новых социальных и профессиональных ценностей, преобразование социальной роли и возникновение качественно иного типа основной деятельности. Центральным аспектом является расхождение между объективными условиями профессиональной среды и ранее сложившимися профессиональными установками, и ожиданиями субъекта труда.

Проявление кризиса профессиональных ожиданий заключается в выраженной неудовлетворенности различными аспектами трудового процесса - организационными формами, содержательной стороной деятельности, функциональными обязанностями, межличностными взаимодействиями в производственной сфере, внешними рабочими

условиями и уровнем оплаты труда. Подобный кризис относится к категории нормативных, поскольку он характерен практически для каждого индивида в процессе профессионального становления [Ильин, 2017, с.216]. Разрешение данного кризиса возможно двумя путями:

- Конструктивным: интенсификация профессиональных усилий, направленная на ускоренную адаптацию и приобретение практического опыта, коррекция рабочих мотиваций и переосмысление собственной профессионально-трудовой идентичности.

- Деструктивным: неэффективность исполнения должностных обязанностей, стремление сменить профессию или полный отказ от дальнейшей профессиональной деятельности в данной области.

Спонтанная адаптация молодых профессионалов может затягиваться вплоть до двухлетнего срока, при негативном сценарии провоцируя профессиональную дезадаптацию, эмоциональный дистресс, затруднения интеграции нового работника в коллектив, его самостоятельный выход из профессиональной сферы или принудительное прекращение трудовых отношений наряду с прочими нежелательными последствиями. Рациональное управление процессом адаптации способствует значительному снижению её продолжительности и обеспечивает развитие адаптационной динамики по позитивному сценарию. Для повышения эффективности деятельности молодых специалистов требуется сокращение временных рамок их профессионального становления и адаптации посредством целенаправленного управленческого влияния, целесообразных форм организации труда и задействования специализированных инструментов различного характера (организационные меры, социально-психологические методы и др.).

Психика играет ключевую роль в регуляции поведенческих реакций индивида в критических обстоятельствах, поскольку её основной функцией является отражение объективной реальности. Эффективность спасательных операций при возгорании и успешность тушения пожаров обусловлены способностью работников МЧС России оперативно воспринимать и адекватно оценивать окружающую ситуацию.

Психоэмоциональные состояния работников формируются под влиянием множества внешних условий труда, таких как потенциальная угроза жизни и здоровью, сложность и нестабильность обстановки на месте происшествия, неблагоприятные метеорологические условия (температура окружающей среды, влажность воздуха), загрязненность атмосферы токсичными газами и дымом. Внутренними факторами выступают осознание персональной ответственности, мотивация деятельности (выполнение приказа или самостоятельное решение), скорость распространения пламени и риск возникновения аварийных ситуаций вследствие взрыва горючих веществ или взрывчатых материалов [Абабков, Перре, 2004, с.25].

Среди специфических психических проявлений, характерных для работников МЧС России в кризисных ситуациях, выделяются различные эмоции (страх, напряжение, радость), свойства внимания (концентрация, отвлеченность), волевые качества (инициативность, нерешительность), мыслительная активность (сомнения), способность к творческому мышлению (мечтательность).

Эмоциональная нагрузка у работников может усиливаться из-за несоответствия уровня развития необходимых профессиональных компетенций предъявляемым требованиям, недостаточной психологической подготовки, недоверия к исправности используемого пожарного оборудования и защитных средств, повышенной эмоциональной чувствительности, низкой толерантности к стрессу.

Кроме того, повышенное тревожное состояние возможно даже вне активного участия в

пожаротушении, в частности, во время несения дежурства, когда ожидание вызова способно вызвать сильный стресс, превышающий стрессовые реакции непосредственно при выполнении оперативных задач.

Стрессорное воздействие в подразделениях МЧС России обусловлено не только индивидуальными особенностями личности работника, но и состоянием окружающих коллег, эмоциональной атмосферой в команде, установившейся реакцией на возникновение опасных факторов. Несмотря на распространенное мнение о негативном воздействии стресса на работоспособность, данные исследований показывают, что разные люди проявляют неодинаковую реакцию на идентичные стрессоры в зависимости от индивидуальных особенностей нервной системы и типа темперамента. Так, лица с устойчивой нервной системой сохраняют высокую продуктивность в сложных условиях, тогда как работники с менее стабильной нервной организацией испытывают значительное снижение работоспособности вплоть до отказа от исполнения обязанностей. Эти выводы согласуются с результатами научных экспериментов отечественных психологов, подтверждающих зависимость поведенческой активности от конституционных особенностей нервной системы и личностных черт характера [Реан, Кудашев, Баранов, 2008, с.68].

Программа адаптации вновь принятых молодых специалистов выступает важнейшим элементом кадровой политики организации. Ее эффективность непосредственно определяет перспективу успешного взаимодействия между начинающим профессионалом и структурой МЧС России. Процесс формирования компетентного специалиста включает моделирование профессионального поведения, усвоение системы ценностей конкретной профессии, гармонизацию личных ориентировок с нормативами профессиональной группы, интеграцию всех структурных элементов профессиональной деятельности (целей, объектов, методик, инструментария, итоговых показателей и условий реализации), что требует от работодателя внедрения соответствующих организационно-методических подходов.

Заключение

Таким образом, проблема профессионального отбора и профессиональной адаптации работников МЧС России требует комплексного подхода и глубокого анализа как теоретических аспектов, так и практических методов. Эффективное сочетание этих процессов не только повышает производительность труда сотрудников, но и обеспечивает безопасность общества в целом. Дальнейшие исследования в данной области могут способствовать улучшению практики управления персоналом в системе МЧС России и повышению уровня готовности к чрезвычайным ситуациям.

Библиография

1. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. 3-е изд. - СПб.: Речь, 2012. - 75 с.
2. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка: Учеб. Пособие. - М.: Экономика, 2016. - 112 с.
3. Магура М.И. Основные принципы построения системы отбора кадров/М.И. Магура// Управление персоналом. - 2012. - №11. - С. 8-11.
4. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб. : Слово, 2017. – 312 с.
5. Абабков В.А., Перре М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. СПб.: Издательство «Речь», 2004. - 342 с.
6. Реан А.А. Психология адаптации личности. / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. - СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. - 479 с.

7. Ebadi A., Froutan R. Positive coping: a unique characteristic to pre-hospital emergency personnel//Electronic physician. – 2017. – T. 9. – №. 1. – C. 3575.
8. Gerhold L., Kröling S., Sterl S. Promoting Emergency Service Workers' Resilience: Resources and Coping Strategies //International Journal of Mass Emergencies & Disasters. – 2022. – T. 40. – №. 1. – C. 86-116.
9. Wellin E., Slesinger D. P., Hollister C. D. Psychiatric emergency services: evolution, adaptation and proliferation //Social Science & Medicine. – 1987. – T. 24. – №. 6. – C. 475-482.
10. Kirby R., Shakespeare-Finch J., Palk G. Adaptive and maladaptive coping strategies predict posttrauma outcomes in ambulance personnel//Traumatology. – 2011. – T. 17. – №. 4. – C. 25-34.

Current Issues in Professional Selection and Adaptation of Russian Emergency Ministry Personnel

Maksim Yu. Khromov

Postgraduate Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ayaks Settlement, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: khromov_myu@dvfu.ru

Abstract

The research relevance stems from the need to enhance the professional efficiency of Russian Emergency Ministry personnel, particularly in high-risk environments that threaten life and health. Their professional activities are characterized by extreme working conditions, high responsibility, and emotional stress, which demand exceptional specialist preparedness, rapid adaptation capabilities in non-standard situations, and effective teamwork. The issues of professional selection and personnel adaptation in emergency response have gained particular significance given current realities: technological advancements, evolving threat landscapes, and increasing complex disasters require EMERCOM personnel to maintain superior qualifications and readiness for missions of any complexity. Preserving personnel health and safety remains a priority of state policy for population and territorial protection in emergencies.

For citation

Khromov M.Yu. (2025) Sovremennoye sostoyaniye problem professional'nogo otbora i adaptatsii rabotnikov MChS Rossii [Current Issues in Professional Selection and Adaptation of Russian Emergency Ministry Personnel]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (3A), pp. 163-171.

Keywords

Stress resistance, professional behavior, personnel selection, work adaptation, occupational stress

References

1. Sobchik L.N. Psychodiagnostics in career guidance and personnel selection, 3rd ed., St. Petersburg: Speech, 2012, 75 p.
2. Bizyukova I.V. Management personnel: selection and evaluation: Textbook. The Manual. - M.: Economics, 2016. -112 P.

3. Magura M.I. Basic principles of the personnel selection system/M.I. Magura // Personnel management. -2012. -No. 11. - pp. 8-11.
4. Ilyin, E.P. Differential psychology of professional activity/E.P. Ilyin. St. Petersburg : Slovo Publ., 2017. 312 P.
5. Ababkov V.A., Perret M. Adaptation to stress Fundamentals of theory, diagnosis, therapy St. Petersburg: Publishing House "Speech", 2004. - 342 p.
6. Rean A.A. Psychology of personality adaptation / A.A. Rean, A.P.D. Kudashev, A.A. Baranov. St. Petersburg: Prime-time EUROZNAK, 2008. 479 p.
7. Ebadi A., Frotan R. Positive coping: a unique characteristic to pre-hospital emergency personnel//Electronic physician. – 2017. - Vol. 9. – No. 1. - p. 3575.
8. Gerhold L., Kröling S., Sterl S. Promoting Emergency Service Workers' Resilience: Resources and Coping Strategies //International Journal of Mass Emergencies & Disasters. – 2022. - Vol. 40. – No. 1. - pp. 86-116.
9. Wellin E., Slesinger D. P., Hollister C. D. Psychiatric emergency services: evolution, adaptation and proliferation //Social Science & Medicine. – 1987. - Vol. 24. – No. 6. - pp. 475-482.
10. Kirby R., Shakespeare-Finch J., Palk G. Adaptive and maladaptive coping strategies predict posttrauma outcomes in ambulance personnel//Traumatology. – 2011. - Vol. 17. – No. 4. - pp. 25-34.