

УДК 316.354

В. А. Карпиевич, доцент (Командно-инженерный ин-т МЧС Респ. Беларусь)

### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС И ЕГО СПЕЦИФИКА В ОРГАНАХ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ПО ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

В статье рассматривается проблема человеческого ресурса в производственных отношениях. Эта проблема также актуальна и для органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям. Активизация человеческого ресурса с помощью личной и коллективной заинтересованности требует весьма значительных финансовых вложений в социальную сферу и сферу образования. В условиях ограниченных материальных ресурсов необходимы нематериальные методы, которые бы максимально охватили все сферы жизнедеятельности организации.

In the article the problem of human resources in productive relations is discussed. This problem is topical at emergencies. Management of human resources is the human orientation with the accent on maximum use of person's talent, and on life quality improvement. Activation of human resources by means of personal and joint interests demands considerable financial investments in social and education sphere. In the conditions of limited material resources, non-material methods are necessary, which would embrace all spheres of vital activity of any organizations as much as possible.

**Введение.** В последнее время в организациях все больше внимания уделяется вопросам управления человеческими ресурсами. Мы исходим из того, что управление человеческими ресурсами – ориентация на людей с акцентом на максимальное использование их таланта, повышение качества жизни.

Человеческие ресурсы рассматриваются сегодня как неисчерпаемый источник новаций и являются фактором развития и стабильности организации. Большую сложность для организации представляет мотивирование самых продуктивных работников. Проблема управления человеческими ресурсами характерна для всех сторон общественных отношений.

Из множества отношений наиболее значимы для нас являются те, которые существенны для органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям (ОПЧС).

**Основная часть.** В отдельные моменты развития осуществляется своего рода накопление и обострение противоречий между обществом и природой, что влечет за собой возникновение чрезвычайных ситуаций, грозящих дестабилизацией или разрушением социальной и природной систем, и потому требующих незамедлительного реагирования со стороны общества. Эти ситуации могут возникать молниеносно вследствие технологических катастроф либо вырваться латентно, принимая форму затяжного экологического кризиса, обусловленного серьезным загрязнением окружающей среды и подрывом природно-ресурсного потенциала.

Современная тенденция развития промышленного производства, глобализация международных отношений придали качественно новую ценность человеческому ресурсу, заставили коренным образом пересмотреть его роль в промышленном производстве. Особую актуальность гуманитарный фактор приобретает как для

общества в целом, так и для эффективности работы конкретного производственного объекта.

В зарубежной науке в противовес технократическим, механистическим взглядам на трудовой процесс, разработанным в трудах Ф. Тейлора и Г. Форда, в последние десятилетия утвердился методологический подход, согласно которому человеческий фактор занимает первое место при определении потенциала эффективности современного производства. В соответствии с новым подходом механистические производственные навыки уступили место умению работника использовать информационные потоки, т. е. даже для рядовых рабочих физические параметры работоспособности уступили место ее интеллектуальным характеристикам [1].

Любая система управления – это, в первую очередь, система управления людьми. Здесь проявляется в большей степени, чем в других сферах общественной жизни, роль и значение человеческого фактора как единства сознательности и деятельности людей, как совокупности идейных, нравственных, социально-психологических качеств и свойств человека, которые, реализуясь в его профессионально-трудовой и общественной деятельности, самым непосредственным образом оказывают влияние на процесс преобразований во всех областях бытия и сознания [2, с. 111–112].

Условия функционирования ОПЧС предъявляют повышенные требования к функциональным качествам человеческого ресурса, поскольку любая аварийная ситуация на объекте влечет ощутимые потери для населенных пунктов, нарушает работу целых промышленных комплексов, создает угрозу для безопасности граждан, проживающих на близлежащих территориях. При крупных авариях на объектах в зону поражения попадают достаточно большие территории, нарушение экономического

функционирования которых способно подчас отражаться как на экономике страны в целом, так и на жизни большого числа граждан.

Основные особенности функционирования социальных систем в условиях чрезвычайных ситуаций состоят в том, что проблема (чрезвычайная ситуация) развивается неожиданно, внезапно. Когда она возникает, перед системой управления встают задачи, не свойственные стационарному режиму работы организации и ее прошлому опыту. Как показывает практика чрезвычайных ситуаций, грамотные действия спасателей способны в большинстве случаев предотвратить тяжелые последствия либо заметно сократить их. При этом главными качествами человеческого фактора являются такие показатели, как психологическая устойчивость индивида, квалификация, психологическая сплоченность коллектива в целом, умение руководства действовать в условиях чрезвычайной ситуации. Стратегическое измерение превращает кадровую политику в более активную и целенаправленную. Подходы к поиску, оценке, найму персонала становятся зависимыми от принятой концепции стратегии развития, а эффективность рекрутинга (т. е. найма) постоянно соотносится с эффективностью развития организации [3, с. 199].

В последние годы в ряде западных стран утвердилась стратегия управления человеческими ресурсами, согласно которой каждое преуспевающее и активно развивающееся предприятие не столько приобретает человеческий ресурс на общем рынке труда по мере технологической необходимости, сколько заранее готовит себе кадровый потенциал путем обучения, подготовки потенциальных работников с учетом не только специфики определенного вида производства, но и конкретного предприятия или производственного комплекса предприятий [4, с. 46].

Кадровый потенциал организации – это совокупность доступных ей человеческих ресурсов, чьи опыт, знания, компетенции и индивидуальные особенности могут быть использованы для реализации стратегии организации и достижения ее краткосрочных и долгосрочных целей.

Формирование потребного кадрового потенциала является вполне решаемой задачей. Для этого существует множество способов: наставничество, тесное сотрудничество с учебными заведениями, формирование кадрового резерва. Важной характеристикой человеческого ресурса является ценностно-ориентационная зрелость, которая отражает степень готовности работников разного уровня прикладывать усилия для достижения высоких результатов в деятельности, стремиться к саморазвитию. Уровень ценностно-ориентационной зрелости оп-

ределяется значениями трех первичных характеристик: ориентированности на достижения в текущей деятельности; на развитие; на саморазвитие. Эти первичные характеристики должны помочь выработать твердую убежденность в том, что его деятельность будет оценена адекватно полученным результатам. Это позволит активизировать трудовой потенциал работника.

Активизация человеческого ресурса с помощью личной и коллективной заинтересованности требует весьма значительных финансовых вложений в социальную сферу и сферу образования. В условиях ограниченных материальных ресурсов необходимы нематериальные методы, которые бы максимально охватили все сферы жизнедеятельности организации. И, к сожалению, возможность финансирования мероприятий, связанных с подбором и подготовкой кадров, в годы кризиса стала весьма проблематичной.

Это касается и системы подготовки и переподготовки кадров для аварийно-спасательной службы. Для этого в Республике Беларусь существует целостная система, которая позволяет не только готовить специалистов для ОПЧС, но и адекватно реагировать на изменения во внешней среде путем подготовки специалистов по новым направлениям. Однако и во времена кризиса успешность ОПЧС не может быть успешной без сохранения и повышения качества человеческого ресурса.

Тем не менее политика по повышению качества человеческого ресурса в ОПЧС должна проводиться постоянно. В основе данной политики должны лежать четыре базовых принципа:

1) **системность** – рассмотрение элементов и проблем системы управления ОПЧС (включая управление человеческими ресурсами) в тесной взаимосвязи друг с другом;

2) **концептуальность** – умение находить существенные проблемы в подготовке кадров для ОПЧС и проектировать действенные решения;

3) **информационность** – дает возможность управляющим всех уровней использовать в своей работе большие объемы достоверной и оперативной информации относительно количественных и качественных потребностей ОПЧС в человеческих ресурсах;

4) **социальная компетентность** – многогранная работа с социальной средой и конкретными работниками ОПЧС на всех этапах производственного процесса, позволяющая снять главное препятствие на пути всех преобразований – сопротивление персонала и консерватизм организационной культуры.

В управлении человеческий ресурс является самым сложным из всех активов. Но все же именно люди являются единственным элементом, обладающим способностью производить

все необходимые блага, в том числе и осуществлять мероприятия по защите населения от различного рода чрезвычайных ситуаций.

Отправным пунктом принятия управленческих решений на различных уровнях организационного управления является комплекс представлений о человеке и его потребностях, который должен научно разрабатываться и корректироваться с учетом экономических возможностей, динамики принципов и целей социальной и кадровой политики, а также ряда других факторов. Здесь следует согласиться с идеей необходимости разработки антропологических стандартов.

Понятие *антропологического стандарта* все чаще начинает употребляться в современной научной литературе. А. С. Колесников под антропологическим стандартом предлагает понимать «комплекс, состоящий из следующих компонентов:

– *экономический уклад жизни*, т. е. принятый в том или ином культурном регионе способ производства материальных благ и необходимый для этого способ социальной организации, применяемый к занятым в производстве индивидам;

– *социальная структура*, т. е. способ взаимоотношений между членами общества, образующего данный культурный регион, независимо от их вовлеченности непосредственно в производство и распределение материальных благ (сюда входят юридические нормативы, религиозные предписания, регулирующие элементы поведенческой практики членов общества, принятая этика, традиционное, иерархическое деление общества, государственное устройство и т. д.);

– *идеология*, т. е. набор базовых для данной культуры мировоззренческих установок, определяющих собой в весьма значительной мере принятые в данном социуме нормы поведения» [5, с. 83].

Задачами социального и организационного управления являются минимизация конфликтов между составляющими антропологических стандартов. Для этого необходимо усилить работу по развитию человеческого ресурса.

Следует отметить, что в определенной степени в ОПЧС Республики Беларусь данный стандарт нашел свое воплощение. Материальное обеспечение работников ОПЧС, социальные гарантии, правовое регулирование отношений и правовая защищенность работников, сформированная система ценностей являются важными компонентами, которые характеризуют сущность человеческого ресурса в ОПЧС. Человеческий ресурс – слишком сложное и

многогранное явление, неисчерпаемое конечным, жестко заданным набором индикаторов. Даже в двух однотипных подразделениях в зависимости от внешних и внутренних производственных условий, обстановки в регионе эффективность работы, а следовательно, реальная стоимость человеческого ресурса будет различной. Этот фактор также необходимо учитывать при формировании кадрового потенциала ОПЧС.

**Заключение.** Таким образом, следует учитывать, что управление человеческими ресурсами ориентировано на потребности самой организации в рабочей силе, а не на потребности персонала. Тогда приоритеты кадровой политики определяются, в первую очередь, результатами функционального анализа имеющихся и проектируемых рабочих мест, а не существующим кадровым потенциалом организации. В таком случае весьма существенным, определяющим управленческую политику организации на рынке является определение стратегии ее развития и зависимой от нее стратегии найма персонала. В органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, на наш взгляд, лучше всего использовать гибкий вариант управления человеческим ресурсом. Нельзя объять необъятное, а следует выявить основные, ключевые параметры данного ресурса и грамотно их использовать. Именно это будет являться залогом успешного функционирования всех подразделений.

### Литература

1. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М.: АCADEMIA, 1999.
2. Игнатов, В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность / В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий. – Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2000.
3. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / под ред. В. В. Щербины. – М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.
4. Вильховченко, Э. Социально-профессиональное развитие человека в производстве передовых стран / Э. Вильховченко // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – № 8. – С. 45–53.
5. Колесников, А. С. Философская компаративистика в поле глобальных перемен / А. С. Колесников // Вестник РУДН. – 2006. – № 1. – С. 78–90.

Поступила 02.04.2010