

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»
(ЛФ ПНИПУ)**

**Факультет профессионального образования
Направление 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Кафедра «Общенаучных дисциплин»**

Зав.кафедрой ОНД
_____ М.Е. Жалко
«__» _____ 2025г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**На тему: «Тимбилдинг в системе воспитательной работы
сотрудников МЧС России: анализ практики и разработка
программы мероприятий (на примере Пермского края)»**

Студент А.С. Макарова

Состав выпускной квалификационной работы:

1. Пояснительная записка на __ стр.
2. Графическая часть на _____ листах.

Руководитель выпускной квалификационной работы

А.Н. Попцов

Лысьва, 2025

СОДЕРЖАНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. Теоретические основы воспитательной работы в МЧС России	6
1.1 Понятие и значение воспитательной работы в МЧС России	6
1.2 Сущность и роль воспитательной деятельности в системе МЧС	10
1.3 Основные подходы и методы воспитательной деятельности в системе МЧС.....	13
2. Анализ практики воспитательной работы в МЧС России в пермском крае.....	17
2.1. Общая характеристика МЧС России по Пермскому краю: структура и функции.....	17
2.2. Оценка текущих воспитательных программ МЧС России по Пермскому краю.....	21
2.3. Выявление значимости тимбилдинга в системе воспитательной работы МЧС России по Пермскому краю	27
3. Разработка рекомендаций по совершенствованию воспитательной работы в МЧС России.....	30
3.1 Выявление потребности тимбилдинга в воспитательной деятельности МЧС	30
3.2. Разработка программы по организации воспитательной работы: тимбилдинг в МЧС.....	34
3.3. Перспектива развития воспитательной работы в МЧС	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	60
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	Ошибка! Закладка не определена.
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	Ошибка! Закладка не определена.

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность МЧС России, связанная с постоянными стрессами и высокими требованиями ответственности сотрудников, требует особого внимания к созданию крепкого командного духа. Поэтому важное значение здесь приобретают специальные программы тимбилдинга, способствующие формированию эффективного взаимодействия внутри коллективов.

Тимбилдинг представляет собой комплекс мероприятий, направленных на развитие корпоративного единства, усиление взаимосвязей среди работников и стимулирование их стремления трудиться сообща.

Для воспитательной работы сотрудников МЧС России такие мероприятия особенно важны, так как они способствуют созданию атмосферы доверия, взаимопонимания и готовности прийти на помощь друг другу в сложных ситуациях. Это позволяет сотрудникам эффективно справляться с чрезвычайными происшествиями, оперативно принимать решения и действовать согласованно.

Данная работа сосредоточена на изучении тимбилдинга в рамках воспитательной деятельности сотрудников МЧС России и обладает значительным теоретическим значением, поскольку способствует глубокому осмыслению особенностей воспитательного процесса внутри структуры МЧС. Исследование помогает упорядочить знания относительно методов и подходов к воспитательной работе, а также осуществить анализ имеющейся теоретической основы, используемой в данной области. Особенное внимание уделяется выявлению специфики воспитательной деятельности в условиях повышенной опасности, обусловленной чрезвычайными ситуациями, высокой ответственностью и особыми условиями службы, что требует разработки особых методик формирования необходимых профессиональных компетенций сотрудников.

Данное исследование также даст возможность определить современные трудности и слабые стороны действующей системы воспитательной работы, что послужит стимулом для дальнейшего совершенствования управленческой теории персонала и повышения качества воспитательных мероприятий.

Результаты исследования могут быть использованы для разработки тимбилдинговых мероприятий по совершенствованию системы воспитательной работы в МЧС России по Пермскому краю. Эти мероприятия помогут улучшить качество подготовки кадров, повысить мотивацию сотрудников, укрепить корпоративную культуру и дисциплину, что, в свою очередь, положительно скажется на общей эффективности выполнения служебных обязанностей.

Изучение новейших методов тимбилдинга применительно к образовательному процессу сотрудников МЧС Пермского края и создание программы, направленной на оптимизацию данной работы, выступают важными направлениями, реализация которых позволит повысить уровень профессионализма и общую продуктивность подразделения.

Объектом исследования – является процесс воспитательной работы сотрудников МЧС России по Пермскому краю.

Предмет исследования – тимбилдинговые мероприятия в воспитательной работе, применяемые в МЧС России по Пермскому краю, а также практика их реализации и возможные пути совершенствования.

Целью данной работы является анализ существующих подходов к воспитательной работе в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и разработка программы по тимбилдингу.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы воспитательной работы в системе МЧС России,
- провести анализ методов и подходов к воспитательной работе в контексте специфики деятельности службы МЧС,
- дать общую характеристику МЧС России по Пермскому краю,
- проанализировать текущие программы воспитательной работы МЧС России по Пермскому краю, оценить их эффективность,
- разработать программу по тимбилдингу для Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий,
- обозначить перспективы дальнейшего развития воспитательной работы МЧС России.

Для решения поставленных задач использовались теоретические методы исследования - изучение научных источников, публикаций, нормативных актов и других материалов, касающихся воспитательной работы в системе МЧС России, а также анализ документов: исследование внутренних документов Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий таких как уставы, программы воспитания, отчеты о проделанной работе, планы мероприятий и другие документы, касающиеся организации воспитательного процесса.

Методологическую базу исследования составили работы выдающихся отечественных и зарубежных педагогов и психологов (А.Н. Леонтьев, А.С. Макаренко, С.Л. Рубинштейн, К.Д. Ушинский и другие). Дополнительно рассматривались исследования в области профессиональных рисков в чрезвычайных ситуациях, проведенные такими учеными, как А.П. Альгин, Н.Н. Брушлинский, С.П. Булавин, Ю.Л. Воробьев, А.К. Микеев, В.Б. Моторин, В.И. Сычев, М.И. Фалеев, С.К. Шойгу.

1. Теоретические основы воспитательной работы в МЧС России

1.1 Понятие и значение воспитательной работы в МЧС России

Воспитание как целенаправленный процесс культуроёмкого развития личности представляет собой систему взаимосвязанных элементов, определяющее влияние на выбор которых оказывает личность воспитанника.

По определению ряда ученых, воспитательная работа – это педагогическая деятельность, направленная на организацию воспитательной среды и управление разнообразными видами деятельности воспитанников с целью решения задач гармоничного развития личности [16].

Цель воспитательной работы связана с созданием условий для активной жизнедеятельности, для гражданского самоопределения и самореализации, для максимального удовлетворения их потребностей в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии [17]. Достижение поставленной цели возможно при формировании мировоззрения и системы базовых ценностей личности, приобщения к общечеловеческим нормам морали и профессиональной чести, обеспечения развития личности и формирование личностных качеств полезных в профессиональной деятельности.

Значение воспитательной работы проявляется в нескольких аспектах [18]:

- личностное, способствующее развитию самосознания, самопознания и самореализации человека;
- профессиональное совершенствование, направленное на повышение квалификации, освоение новых профессиональных навыков и компетенций;
- социальная адаптация, заключающаяся в освоении новых социальных ролей и функций;
- формирование гражданской позиции и ответственности за свои действия и поступки, уважения к законам и традициям общества;

- нравственное воспитание, другими словами, формирование высоких моральных принципов, уважения к другим людям;
- психологическая поддержка.

Таким образом, воспитательная работа играет ключевую роль в формировании гармоничной, ответственной и социально активной личности, способной успешно функционировать в современном обществе.

Исходя из вышесказанного можно утверждать, что воспитательная работа— это процесс воздействия на человека, позволяющий создать благоприятную среду для подготовки личности к различным видам деятельности, а также к выполнению разнообразных социальных ролей.

Возвращаясь к теме данной работы важно отметить, что воспитательная деятельность в Министерстве по чрезвычайным ситуациям играет ключевую роль в подготовке высококвалифицированных кадров, обладающих высокими нравственными качествами, профессиональными стандартами и чувством глубокой ответственности за исполнение возложенных на них обязательств.

Этот процесс носит системный характер и осуществляется в рамках последовательной и целенаправленной программы, призванной формировать такие важнейшие черты личности специалиста, как:

- Высокое моральное сознание и нравственная зрелость, определяющие поведение сотрудников в ситуациях повышенной опасности и напряжения.
- Ответственность за принятые решения и выполненную работу, отражающую глубокое уважение к обязанностям, возлагаемым государством и обществом.
- Профессиональная этика, выражающаяся в неукоснительном соблюдении нормативных требований и стандартов безопасности.

- Дисциплинарная культура, предполагающая соблюдение внутренних распорядков и субординационных отношений внутри коллектива.
- Патриотизм и осознание гражданского долга, связанного с защитой интересов общества и государства в условиях чрезвычайных происшествий.

Воспитательная работа в системе МЧС России – целенаправленная деятельность по формированию у государственных гражданских служащих гражданских, нравственных и иных профессионально-значимых качеств личности, обусловленных потребностями и особенностями деятельности, выступая необходимым элементом функционирования всей структуры МЧС, обеспечивающим подготовку компетентных, надежных и морально подготовленных профессионалов, готовых эффективно решать самые сложные задачи, стоящие перед службой спасения [23].

Воспитательная работа сотрудников Министерства по чрезвычайным ситуациям России играет крайне важную роль не только в формировании профессиональных навыков и компетенций, но и в воспитании ценностей, отношения к служебным обязанностям и взаимопомощи. Данная деятельность охватывает несколько ключевых аспектов, каждое из которых вносит свой вклад в общую эффективность и результативность работы МЧС.

Первым аспектом является формирование у сотрудников представления у специалистов о значении собственной профессиональной миссии и личной ответственности перед гражданами страны. Служба в МЧС подразумевает не только выполнение служебных обязанностей, но и готовность к действиям в экстренных ситуациях, когда на кону могут стоять жизни и здоровье людей. Воспитательная работа помогает сотрудникам осознать, что их задача не просто реагировать на кризисы, но и предотвращать их, обучать граждан основам безопасности, развивать навыки оказания первой помощи и т.д. [3].

Второй аспект связан с моральным и этическим воспитанием. Работа в условиях стресса и непредсказуемости требует от сотрудников высокой степени самообладания, честности и справедливости. Система воспитания охватывает не только подготовку профессиональных навыков, но и закладывает основы корпоративной культуры, основанной на соблюдении принципов морально-нравственного поведения, взаимного уважения, доверия и взаимопомощи. Это особенно актуально в условиях, когда сотрудники МЧС часто работают в командах, где сплоченность и поддержка друг друга являются залогом успешного выполнения задач[3].

Третья сторона вопроса связана с развитием внутренней профессиональной устремленности. Воспитательная работа нацелена на создание у сотрудников внутреннего стремления к саморазвитию, повышению квалификации и достижению высоких результатов. Мотивация может быть как внешней, так и внутренней, и воспитательные меры помогают создавать в коллективе атмосферу, в которой сотрудник видит возможности для роста и развития, а также получает поддержку со стороны руководства и коллег[3].

Неотъемлемой частью воспитательной работы в подразделениях МЧС выступает целенаправленное развитие у специалистов ключевых управленческих способностей и умения эффективно справляться с непредвиденными сложными обстоятельствами[22].

Благодаря такому подходу, работники получают не только необходимую квалификацию и профессиональное мастерство, но и обретают внутреннюю уверенность, решительность и умение брать на себя ответственность в ситуациях повышенного риска и напряженности. Таким образом, воспитательную работу в МЧС можно рассматривать как многогранный и комплексный процесс, нацеленный не только на приобретение узкопрофессиональных навыков, но и на воспитание ценных

человеческих качеств, укрепление морального облика, развитие нравственности и чувства социальной ответственности. Такой подход обеспечивает высокую степень готовности сотрудников МЧС к оперативному решению любых возникающих проблем и кризисных ситуаций.

1.2 Сущность и роль воспитательной деятельности в системе МЧС

Воспитательная работа в системе МЧС подразумевает целенаправленное развитие личности сотрудника, включая психологическую подготовку, развитие личных и профессиональных навыков. Этот процесс реализуется через различного рода мероприятия, например общественная деятельность, тренинги и др. [22].

Приказ МЧС России от 26.09.2017 №401 «Об утверждении Положения о порядке организации воспитательной работы в органах управления и подразделениях МЧС России» определяет направления воспитательной работы в МЧС России, устанавливая общие требования к организации и проведению воспитательных мероприятий[28].

Приказ МЧС России от 12.10.2015 №551 «Об утверждении Положения о воспитательной работе в системе МЧС России» конкретизирует направления воспитательной работы и выделяет нравственное, профессиональное, физическое, эстетическое и правовое воспитание [27].

Воспитательная работа в МЧС России направлена на формирование патриотизма и гражданской позиции, развитие ответственности и укрепление межличностных отношений, повышение психологического и физического состояния, а также создание условий для карьерного роста и самореализации.

Таким образом воспитательная работа в данном подразделении направлена прежде всего на формирование правового и патриотического сознания, т.к. оно является основой государственной службы, а также на

развитие профессиональных навыков, укреплении дисциплины и повышение психологической устойчивости.

Согласно ст.6 Федерального закона № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 г., одним из основных направлений деятельности МЧС является воспитание личного состава, что подчеркивает важность этой функции для высокого уровня стресса и эмоциональным напряжением. Воспитательные мероприятия помогают сотрудникам справляться с этими нагрузками и сохранять психологическое равновесие, формируя командный дух[25].

Кроме того, в Приказе Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий № 35 от 12 февраля 2010 года «Об утверждении Положения о службе подготовки кадров МЧС России» говорится о необходимости проведения систематической воспитательной работы среди сотрудников МЧС[26].

Основная сущность воспитательной деятельности заключается в создании системы образования, которая объясняет, как предотвратить чрезвычайные ситуации, минимизировать их последствия и сохранить человеческие жизни. Здесь важным аспектом является интеграция практических навыков с теоретическими знаниями. Специальные тренинги, семинары и образовательные программы формируют у населения не только технические компетенции, но и устойчивое отношение к профилактическим мерам.

Воспитательная деятельность в системе Министерства чрезвычайных ситуаций (МЧС) России играет ключевую роль в формировании культуры безопасности, готовности к действиям в чрезвычайных ситуациях и повышении уровня осведомленности населения. Эта деятельность включает в себя несколько аспектов, которые представлены в таблице 1.

Воспитательная деятельность в системе МЧС является комплексным процессом, направленным на создание безопасной среды для граждан, формирование у них навыков и знаний, необходимых для адекватного реагирования на чрезвычайные ситуации. Это требует системного подхода, включающего образование, практическое обучение, психологическую поддержку и активное взаимодействие с обществом[30].

Таблица 1 - Воспитательная деятельность в системе МЧС

Вид деятельности	Сущность	Мероприятия
Образование и просвещение	Повышение уровня осведомленности граждан о вопросах безопасности	Проведение лекций и семинаров для разных категорий населения, включая учащихся школ и колледжей, сотрудников предприятий; Разработка и распространение информационных материалов для повышения информированности общества Организация конкурсов и олимпиад по безопасности жизнедеятельности
Формирование навыков	Практическая подготовка людей к действиям в экстремальных ситуациях	Обучение навыкам оказания первой помощи в виде тренингов и практических занятий; Подготовка к действиям в условиях ЧС; Участие в тренировках по эвакуации
Работа с молодежью	Молодежь является одной из ключевых аудиторий, на которую направлено внимание МЧС	Создание волонтерских движений и молодежных отрядов; Проводимые акции и мероприятия, направленные на вовлечение молодежи в вопросы безопасности; Проектная деятельность: студенты и школьники привлекаются к участию в проектах, связанных с вопросами безопасности.

В ходе написания данной главы было выявлено значение воспитательной работы в системе МЧС, заключающееся в способствовании созданию сплоченного коллектива, способного эффективно выполнять свои задачи в любых условиях. Это особенно важно в контексте деятельности МЧС, которая связана с высоким уровнем риска и требует от сотрудников самоотверженности, смелости и решительности.

1.3 Основные подходы и методы воспитательной деятельности в системе МЧС

В рамках системы МЧС используются различные подходы и методы воспитания, которые позволяют эффективно решать задачи подготовки специалистов к выполнению служебных обязанностей.

Ю.К.Бабанский выделял систему методов воспитания (рисунок 1), которая включала различные подходы и методы воздействия на личность: методы формирования сознания личностнаправлены на формирование мировоззрения, убеждений и моральных установок у воспитанников, методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведениянаправлена на практическое применение полученных знаний и формирование навыков социального взаимодействия, методы стимулирования деятельности и поведениянацелены на мотивацию и поощрение положительной активности учащихся, методы контроля, самоконтроля и самооценкипомогают развивать способность к самоанализу и саморегуляции[24].

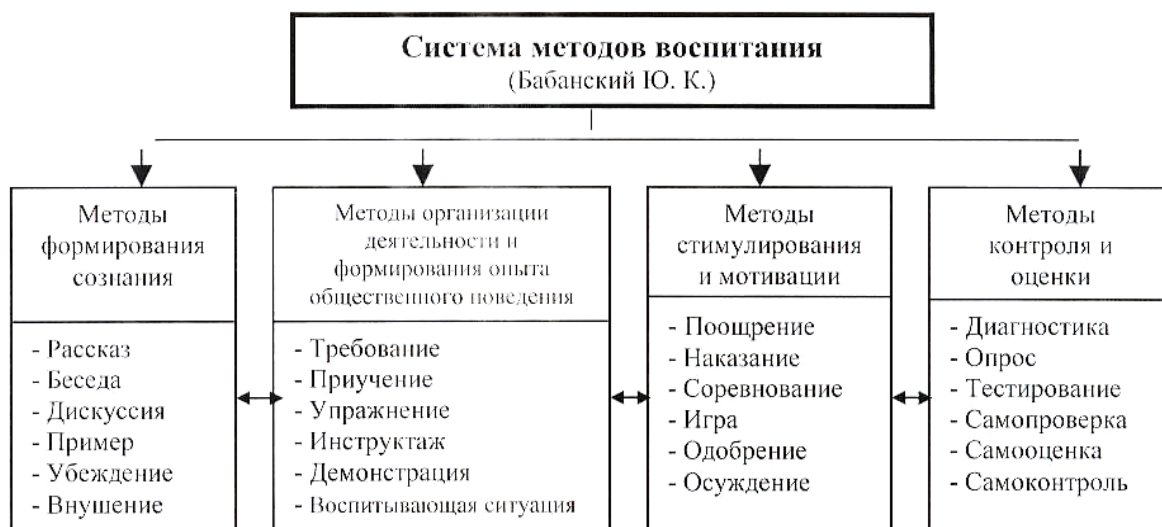


Рисунок 1 – Система методов воспитания

В зависимости от статуса, структуры, задач подразделений, временного фактора в практике деятельности МЧС сложились определенные направления воспитательной работы (рис. 2).

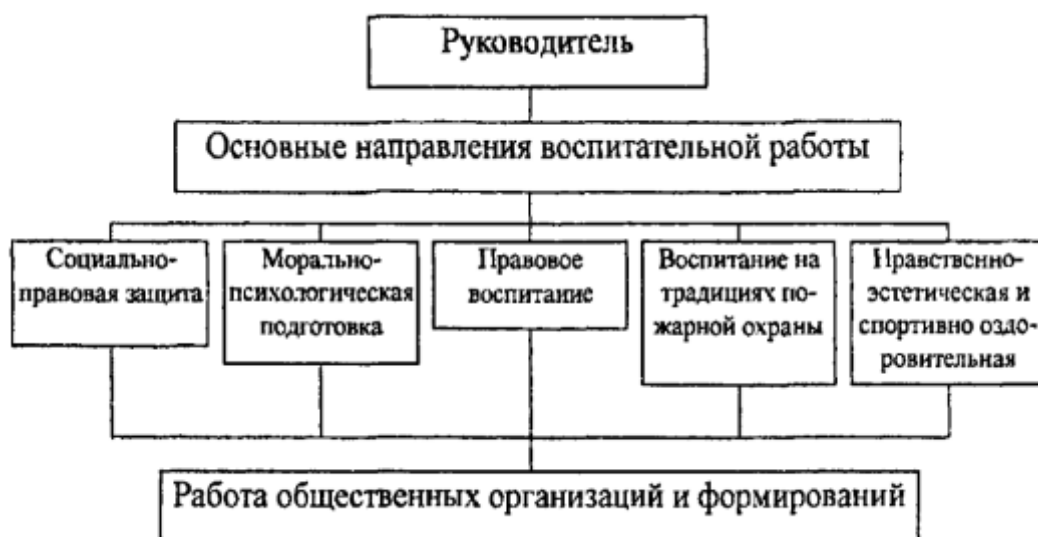


Рисунок 2 – Схема организации воспитательной работы

Согласно концепции воспитательной деятельности в структурах МЧС России, ключевыми методологическими принципами выступают[29]:

- патриотический подход, направленный на воспитание любви к Родине, гордости за свою страну и готовности защищать её интересы. Он реализуется через изучение истории России, традиций и культуры, участие в патриотических мероприятиях;
- профессиональный подход ориентирован на повышение уровня профессиональной подготовки сотрудников МЧС. Он предполагает проведение тренингов, семинаров и курсов повышения квалификации, направленных на совершенствование профессиональных навыков и знаний;
- нравственный подход, направленный на формирование таких качеств, как честность, справедливость, ответственность и др.;
- психологический подход включает в себя работу психологов, проведение групповых занятий и индивидуальных консультаций.

Одним из ключевых методов воспитательной работы в системе МЧС является личностный подход. Этот метод предполагает индивидуализацию воспитания каждого сотрудника, учитывая его личные качества, опыт и потребности. Как отмечает Иванов, «личностный подход позволяет

учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника, что способствует более эффективному формированию необходимых профессиональных и морально-психологических качеств». Этот метод помогает создать условия для максимального раскрытия потенциала каждого сотрудника и повышения его мотивации к профессиональному росту[5].

Применение данного метода включает в себя индивидуальные беседы с сотрудниками, разработку персональных планов развития и организацию наставничества и шефства над молодыми специалистами.

Коллективный метод направлен на воспитание сотрудников через взаимодействие внутри коллектива. По мнению Петрова, «коллектив играет важную роль в формировании профессиональной культуры и дисциплинированности». Такой подход способствует укреплению командного духа, развитию взаимопонимания и взаимовыручки среди сотрудников[19].

Метод примера базируется на показе позитивного поведения и правильных действий руководителями и квалифицированными специалистами. По мнению Сидорова, «образец старшего поколения существенно влияет на начинающих работников, способствуя ускоренной адаптации и приобретению нужных навыков». Применение такого метода наиболее продуктивно при подготовке новичков и развитии профессионального мастерства сотрудников. Ключевые компоненты метода состоят в следующем: наглядное исполнение должностных функций, изложение личного опыта и достижений, стимулирование и поддержка инициативы подчиненных[21].

Метод убеждения предполагает воздействие на разум и эмоции сотрудников посредством убедительных логических доводов и психологической поддержки. По словам Васильева, «убеждение помогает сотрудникам осознать важность соблюдения норм и правил, а также

необходимость постоянного профессионального роста». Метод убеждения помогает формировать у сотрудников осознанное отношение к своей профессии и ответственности за выполнение своих обязанностей. Данный метод может включать проведение лекций и бесед на актуальные темы, обсуждение этических вопросов и принципов работы, использование наглядных примеров и историй успеха [10].

Метод стимулирования направлен на мотивацию сотрудников к активной работе и достижению высоких результатов. Как подчеркивает Кузнецов, «стимулирование может быть материальным (премии, награды) и нематериальным (поощрения, благодарности)». Стимулирование помогает поддерживать высокий уровень мотивации и заинтересованности сотрудников в выполнении своих обязанностей. Основные формы применения этого метода: введение системы премирования за успешную работу, награждение отличившихся сотрудников грамотами и медалями, публичное признание заслуг перед коллективом [15].

Каждый из рассмотренных методов имеет свою специфику и область применения, но все они направлены на достижение общей цели – повышение эффективности работы и улучшение морально-психологического климата в коллективе. Эффективность этих методов зависит от их комплексного использования и учета особенностей конкретной ситуации.

Подводя итоги, можно говорить, что методами воспитательной работы в системе МЧС России выступают методы изучения, политического и воспитательного воздействия и методы упреждающей профилактики. Средствами являются: информационные ресурсы, культурно-просветительское имущество, культурно-досуговые центры, библиотеки, комнаты воинской и трудовой славы, творческие коллективы МЧС России.

2. Анализ практики воспитательной работы в МЧС России в пермском крае

2.1. Общая характеристика МЧС России по Пермскому краю: структура и функции

27 декабря 1990 г. было основано МЧС России, принято постановление Совета министров РСФСР «Об образовании Российского корпуса спасателей на правах государственного комитета РСФСР, а также формирование единой государственно-общественной системы прогнозирования, предотвращения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций». Корпус возглавил Сергей Шойгу. Именно этот день – 27 декабря – в 1995 году Указом Президента РФ объявлен Днем спасателя Российской Федерации[23].

МЧС России в Пермском крае является частью федеральной структуры, которая отвечает за организацию и координацию мероприятий по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций. Основная цель МЧС – предотвращение и ликвидация последствий различных экстренных ситуаций, включая природные катастрофы, техногенные аварии и социальные бедствия.

МЧС России в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, приказами и директивами Верховного Главнокомандующего Вооруженными Силами Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации.

Главное управление МЧС России по Пермскому краю является основным структурным подразделением, организующим и координирующим работы по предотвращению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. В состав управления входят разнообразные отделы и подразделения, каждое из которых выполняет конкретные задачи:

– диспетчерские службы – обеспечивают службу быстрого реагирования и оперативное управление в экстренных ситуациях, осуществляя сбор и обработку информации о происходящих инцидентах;

– пожарные части – их задача заключается в своевременном реагировании на пожары и другие инциденты, связанных с возгоранием. Пожарные подразделения со штатными механизмами и оборудованием готовы к реагированию в любое время;

– отделы по гражданской защите – работают над разработкой и внедрением мер по предотвращению ЧС, а также осуществляют контроль за соблюдением правил безопасности и оперативное информирование населения;

– учебные центры – обеспечивают подготовку и обучение сотрудников МЧС, а также проводят образовательные мероприятия для населения по безопасности жизнедеятельности и действиям в чрезвычайных ситуациях.

Структура МЧС России (рисунок 3) состоит из руководителя аппарата Министра, секретаря и заместителей. В ведомость руководителя аппарата Министра входит главное управление собственной безопасности, департамент кадровой политики, контрольно-ревизионное и мобилизационное управление, правовой департамент.

В структуре МЧС Пермского края 6 заместителей, соответственно 6 департаментов: финансово-экономический, административный департаменты, департамент гражданской обороны и защиты населения, департамент спасательных формирований, департамент надзорной деятельности и профилактической работы, департамент информационных технологий и связи.

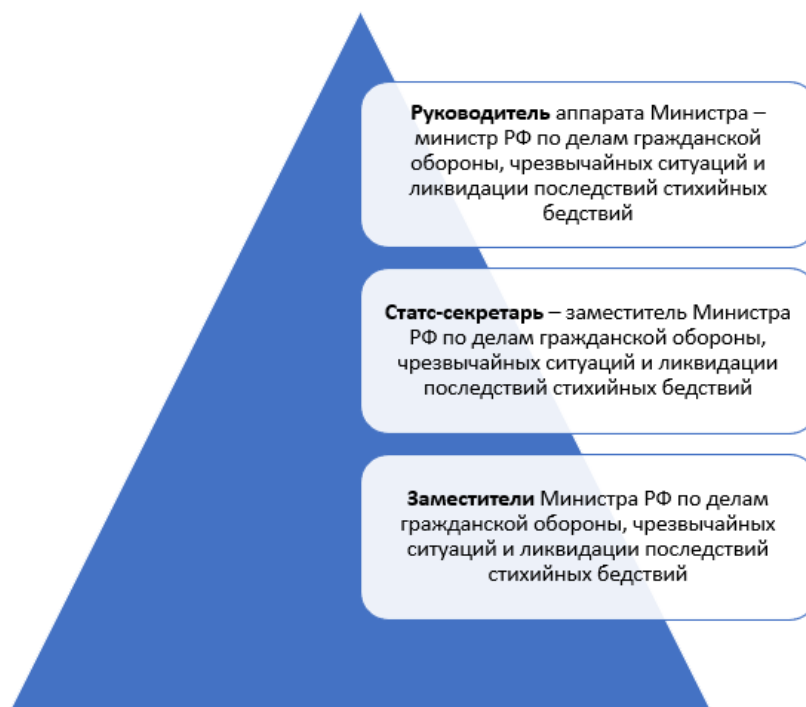


Рисунок 3 – Структура Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

К функциональным обязанностям Главного управления МЧС по Пермскому краю можно отнести следующее:

- предотвращение чрезвычайных ситуаций — МЧС России активно занимается мониторингом природных и техногенных рисков, проводит оценку угроз на территории, анализирует данные о возможных авариях и катастрофах, осуществляет профилактические мероприятия и планирует действия в случае возникновения ЧС. важным аспектом этой работы является проведение учений и тренировок;
- ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций — при возникновении ЧС, главное управление МЧС России немедленно активизирует все свои ресурсы, мобилизуя необходимые силы для спасения людей, оказания первой помощи и так же используются современные технологии и оборудование для обеспечения операций поиска и спасения;

– обучение и информирование населения — одним из ключевых направлений работы МЧС России является просвещение граждан о правилах безопасности, действиях в экстренных ситуациях и правильном поведении во время стихийных бедствий и аварий. регулярно проводятся семинары, лекции и образовательные программы, направленные на повышение уровня безопасности среди населения.

– взаимодействие с другими службами — МЧС России взаимодействуют с другими государственными и местными организациями, производственными предприятиями для совместного планирования мероприятий по ликвидации различных угроз и оперативному реагированию на чрезвычайные происшествия.

В настоящей главе приведён общий обзор структуры и функционала территориального органа МЧС России в Пермском крае. Подчёркнута значимость организационного устройства ведомства, выделены основные сферы деятельности МЧС региона. Рассмотрены аспекты согласованности действий структурных подразделений, налаживания сотрудничества с федеральными органами власти и общественностью, обозначены усилия по защите жителей и территории Пермского края от природных и техногенных катастроф.

Подчеркивается важность системного подхода к предупреждению и ликвидации последствий ЧС, а также необходимость постоянного совершенствования материально-технической базы и повышения квалификации сотрудников МЧС. В заключении отмечается, что деятельность МЧС России по Пермскому краю направлена на защиту жизни и здоровья граждан, сохранение материальных ценностей и обеспечение устойчивого функционирования экономики региона в условиях чрезвычайных ситуаций.

2.2. Оценка текущих воспитательных программ МЧС России по Пермскому краю

В этой главе рассмотрим анализ текущих воспитательных программ МЧС России по Пермскому краю.

Воспитательная программа МЧС России по Пермскому краю направлена на формирование у сотрудников высоких моральных качеств, развитие дисциплины и ответственности, а также на укрепление корпоративной культуры и командного духа.

Воспитательная работа отражается отдельным разделом в документах по планированию учебно-образовательного процесса и морально-психологического обеспечения личного состава МЧС России. При этом обеспечивается согласованность с регламентирующими эти виды жизнедеятельности нормативными документами [29].

Среди основных направлений, по которым проводится воспитательная работа, принято выделить нижеследующее: государственно-патриотическое, профессионально-нравственное, воинское, правовое, экономическое, эстетическое, физическое и экологическое направления.

Под государственно-патриотическим воспитанием подразумевается процесс формирования и развития у личного состава качественных характеристик в виде патриотизма, который участвует в системе укрепления и совершенствования общественных основ, высоких патриотических сознательных качеств, способности быть всегда готовым выполнять предназначенные задачи.

Под воинским воспитанием понимают систематическое и целеустремленное воздействие на военнослужащего спасательного воинского формирования для того, чтобы подготовить его защищать Отечество, население и территорию, материальные и культурные ценности,

если они возникли в случае военного положения или возникшей чрезвычайной ситуации, имеющей природный и техногенный характер.

Профессионально-нравственное воспитание формирует и развивает у действующего состава МЧС РФ представление о нравственной основе службы, антикоррупционное поведение, он должен знать профессионально-этические требования, предъявляемые к поведенческим особенностям во время службы и на бытовом уровне, особенности взаимоотношений, на уровне служебного (трудового, воинского) коллектива.

Профессионально-нравственное воспитание формирует и развивает у действующего состава МЧС РФ представление о нравственной основе службы, антикоррупционное поведение, он должен знать профессионально-этические требования, предъявляемые к поведенческим особенностям во время службы и на бытовом уровне, особенности взаимоотношений, на уровне служебного (трудового, воинского) коллектива.

Во время экономического воспитания на действующий состав МЧС РФ оказывается влияние, которое формирует у них экономические знания, навыки, умения, которые необходимы, чтобы выполнять должностные обязанности.

Эстетическим воспитанием является такое воздействие, которое оказывается на личный состав МЧС РФ для того, чтобы разносторонне развивать эмоционально-чувственную сферу и духовный мир сотрудника

Под физическим воспитанием подразумевают оказание воздействия на личный состав МЧС России и их близких родственников, для того чтобы совершенствовать их физическую культуру, формировать морально-волевые, профессиональные и психологические качества, необходимые чтобы выполнить предназначенные задачи.

Проанализировав информацию на данную тему, воспитательную работу для сотрудников МЧС России по Пермскому краю можно

классифицировать в таблицу, приведенную ниже (таблица 2), где приведены примеры касательно видов воспитательной деятельности сотрудников МЧС.

Таблица 2 - Воспитательная деятельность сотрудников МЧС

Вид	Цель	Мероприятия
Профессиональное развитие и обучение	Повышение уровня профессиональной подготовки сотрудников и освоение новых методов работы.	Курсы повышения квалификации Практические занятия и учения: Семинары и конференции
Физическая подготовка	Поддержание физической формы и выносливости, развитие силы, ловкости и быстроты реакции	Регулярные тренировки и спортивные соревнования
Психологическая поддержка	Предотвращение стрессов и поддержка сотрудников, переживших тяжелые инциденты.	Консультации психологов Тренинги по стрессоустойчивости Работа с посттравматическим синдромом
Духовно-нравственное воспитание	Формирование высоких моральных качеств и укрепление уважения к традициям и культуре.	Лекции и беседы на темы нравственности, посещение музеев и мемориалов, участие в благотворительных акциях
Командообразование	Укрепление командного духа и развитие навыков тимбилдинга	Совместные мероприятия Тренинги по работе в команде Конкурсы и соревнования
Социальная адаптация	Адаптация новых сотрудников к условиям работы и коллективу	Наставничество Поддержка семей сотрудников
Патриотическое воспитание	Воспитание чувства гордости за свою страну и профессию. Популяризация службы в МЧС.	торжественные мероприятия Встречи с ветеранами: Просветительские акции:

Приказ министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28 октября 2019 г. n 614 «Об утверждении положения об организации воспитательной и культурно-досуговой работы в учреждениях и организациях, находящихся в ведении МЧС России» определяет общий порядок, задачи, приоритетные направления, принципы, методы, воспитательной и культурно-досуговой работы в системе МЧС России[29].

Проект Приказа МЧС России "Об утверждении Положения об организации политической и воспитательной работы в системе МЧС России" подробно описывает организацию политической и воспитательной работы в системе МЧС России, а также определяет порядок организации, принципы, задачи, формы, методы и средства политической и воспитательной работы в территориальных органах МЧС России, учреждениях и организациях, находящихся в ведении МЧС России. Формами информационно-пропагандистской работы являются: ОГП, плановое политическое информирование, внеплановое политическое информирование, единый день правовых знаний, вечера вопросов и ответов, наглядно-художественное оформление и размещение актуальной общественно-политической информации, стенная печать[30].

Что касается внешней воспитательной работы, проводимой сотрудниками МЧС – это обширный комплекс, включающий участие в проведении профилактических мероприятий с гостями и зрителями, распространяя агитационные материалы о соблюдении мер пожарной безопасности; участие на выставке-форуме «Образование и карьера», которая прошла в КВЦ «Пермь Экспо», и др. Также на официальном сайте ведут и обновляют информационные ресурсы такие как служба экстренной психологической помощи населению, портал детской безопасности «Спас-Экстрим», виртуальный музей и др.[23].

Основные принципы в воспитании личного состава МЧС РФ:

- наличие государственно-профессиональной направленности в воспитании в ходе службы;
- необходимость требовательного и уважительного отношения к сотрудникам основанные на личностных положительных качествах;
- наличие индивидуального и дифференцированного подхода, при котором учитываются личностные, мотивационно - волевые качества сотрудников;
- наличие единства, согласованности и преемственности в ходе единства, согласованность и преемственность в процессе воспитания субъекта процесса.

Организация воспитательной работы сотрудников МЧС предполагает целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников высоких гражданских, морально-психологических и профессиональных качеств, успешное выполнение оперативно-служебных задач в условиях повышенного риска. В основном это участие в различных конкурсах и соревнованиях, проведение штабных тренировок, т.е. мероприятия, направленные на физическое поддержание и развитие, захватывая патриотическое воспитание. Все что касается духовных ценностей, включая профессиональное развитие и обучение, духовно-нравственное воспитание и др. либо находится вне доступа интернета, либо отсутствует.

Организацией и проведением воспитательной работы занимаются руководящие лица на каждом уровне, а также замещающие их лица, система воспитательных органов МЧС РФ, а в случае их полного отсутствия – должностное лицо, на которого возложили соответствующую обязанность.

Данная глава посвящена углубленному изучению действующих образовательных программ российского Министерства по чрезвычайным ситуациям, гражданской обороне и ликвидации последствий стихийных

бедствий в Пермском крае. Проведенный анализ позволил установить сильные стороны существующих методик и обозначить направления, требующие доработки и обновления.

Прежде всего, существующие воспитательные программы нацелены на формирование у сотрудников МЧС высоких нравственных качеств, патриотического сознания, дисциплинированности и профессиональной компетентности. Эти программы используют разнообразные способы влияния — от лекционных занятий, тренингов и семинаров до мероприятий вне учебной среды, направленных на укрепление корпоративной культуры и развитие взаимопомощи между сотрудниками.

Тем не менее, наряду с положительными итогами, были выявлены некоторые изъяны. Например, подчеркивается важность учитывать особенности нынешней информационно-коммуникационной среды при проектировании и организации воспитательных мероприятий. Молодое поколение сотрудников МЧС активно использует цифровые технологии, поэтому включение элементов электронного обучения и дистанционных форматов могло бы существенно повысить интерес и вовлеченность участников.

Отдельно стоит отметить значимость внедрения инновационных подходов к воспитанию сотрудников, включая использование игровых технологий, проектных методик и других интерактивных форм работы. Такие подходы позволяют создать условия для творческого самовыражения и самостоятельного поиска решений, что способствует формированию активной жизненной позиции и стремления к постоянному профессиональному росту.

В целом, текущее состояние воспитательных программ МЧС России по Пермскому краю характеризуется высоким уровнем проработанности и соответствия основным задачам ведомства. Вместе с тем, требуется

дальнейшая работа над повышением их адаптивности, усилением оценки результативности и внедрением современных образовательных технологий. Только комплексный подход к совершенствованию воспитательной деятельности сможет обеспечить дальнейшее развитие кадрового потенциала МЧС России и успешное выполнение поставленных перед ним задач.

2.3. Выявление значимости тимбилдинга в системе воспитательной работы МЧС России по Пермскому краю

В предыдущей главе были выявлены аспекты воспитательной работы в системе МЧС России по Пермскому краю, к ним относятся: Информационно-пропагандистская работа, политико-патриотическая работа, работа по укреплению воинской дисциплины и дисциплины труда, индивидуально-воспитательная работа, культурно-просветительская работа.

В виду того, что не все документы и воспитательные программы доступны к всеобщему обозрению, могу предположить о недостаточной воспитательной работе и тимбилдинговых мероприятиях.

Тимбилдинг в системе воспитательной работы государственного учреждения МЧС направлен на укрепление командного духа, повышение мотивации и лояльности, развитие лидерских качеств, улучшение коммуникации, управление конфликтами, стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость, инновационное мышление и креативность, адаптацию новых сотрудников.

Через различные мероприятия, такие как тренинги и совместные учения, сотрудники учатся понимать друг друга, улучшать взаимодействие и решать задачи совместными усилиями. Это особенно важно в условиях чрезвычайных ситуаций, где скоординированная работа может спасти жизни. Таким образом, тимбилдинг становится важным инструментом повышения

эффективности и готовности подразделений МЧС к выполнению своих обязанностей.

Важность этого направления аргументирую тем, что тимбилдинг напрямую связан с различными аспектами воспитания и подготовки сотрудников, включая этическое воспитание, психологическую стрессоустойчивость, патриотическое воспитание и физическую подготовку (таблица3).

Таблица3 - Связь тимбилдинга с другими направлениями воспитательной работы

Направление	Тимбилдинг
Духовно-нравственное воспитание	Формирование у участников мировоззрения и нравственной основы. Осознание своей значимости и ценности как личности, что способствует духовному росту.
Профессиональное развитие и обучение	Приобретение новых профессиональных знаний и умений Развитие лидерских качеств и навыков управления группой, профессиональный рост Обратная связь и самоанализ, способствующий самосовершенствованию и профессиональному росту.
Стрессоустойчивость	Преодоление физических и психологических трудностей, как следствие контроль эмоции и сохранение спокойствия Принятие решения в условиях недостатка информации, что развивает способность быстро адаптироваться к изменениям и справляться с неожиданностями. Создание атмосферы доверия и поддержки, что помогает участникам легче переносить стрессовые ситуации.
Социальная адаптация	Быстрая интеграция в коллектив, установление контактов и наладить взаимоотношения с коллегами. Развитие коммуникационных навыков Преодоление культурные различия и создавать единую команду, где все чувствуют себя комфортно и уверенно.
Патриотическое воспитание	Осознание принадлежности к определенной организации и стране. Воспитание чувство гордости за свое прошлое и настоящее. Развитие гражданской позиции и патриотизма
Физическая подготовка	поддерживать хорошую физическую форму и выносливость. Развитие ловкость, быстроту реакции и умение работать в тесном контакте с коллегами. Укрепление здоровья и снижение риска заболеваний

Образование через развлечение — практика, которая помогает вовлечь людей в процесс обучения и управлять их вниманием. Раньше метод активно

применяли только в детской педагогике, а сейчас используют и при обучении взрослых, в обоих случаях он эффективен. Игра помогает быстрее воспринимать новую информацию и сразу отрабатывать полезные навыки — так людям проще запоминать информацию.

Таким образом тимбилдинг помогает распределить ресурсы и спланировать их проведение на долгосрочную перспективу, имея комплексный подход и включая различные виды мероприятий.

Анализ теоретических аспектов тимбилдинга показал его ключевую роль в формировании сплоченной команды, способной эффективно решать задачи в условиях чрезвычайных ситуаций. Также было установлено, что командообразующие мероприятия способствуют улучшению взаимодействия между сотрудниками МЧС России, укреплению доверия внутри коллектива и повышению уровня взаимопонимания, а участие сотрудников в мероприятиях по тимбилдингу способствует развитию лидерских качеств, навыков решения проблем и принятия решений в сложных ситуациях. Эти качества являются необходимыми для успешного выполнения служебных обязанностей в экстремальных условиях. Регулярное проведение таких мероприятий позволяет поддерживать высокий уровень мотивации сотрудников, повышать их лояльность к организации и улучшать атмосферу и климат в коллективе.

Следовательно – внедрение и развитие программ тимбилдинга способно повысить эффективность работы МЧС России, т.к. командообразование обеспечивает готовность к реагированию на любые чрезвычайные ситуации. Грамотно продуманная программа по тимбилдингу может повысить качество работы и улучшить психологическое состояние сотрудников.

3. Разработка рекомендаций по совершенствованию воспитательной работы в МЧС России

3.1 Выявление потребности тимбилдинга в воспитательной деятельности МЧС

Тимбилдинг имел место еще в древности при проведении совместных тренировок для укрепления сплочённости. Сегодня тимбилдинг представляет часть корпоративной культуры организаций, включая государственные структуры.

Тимбилдинг представляет собой метод целевого влияния на сотрудников, предназначенный для увеличения их работоспособности и эффективности. Основной задачей этого процесса является развитие командных навыков, которое помогает работникам лучше воспринимать и понимать друг друга, свободно высказывать собственные мнения и идеи, а также своевременно разрешать возникающие разногласия и противоречия. Всё это создаёт комфортные условия для общения, формирует атмосферу доверия и доброжелательности, способствующую высокому уровню продуктивной деятельности и психоэмоционального благополучия в коллективе.

В процессе исследования по данной теме можно сделать вывод, что тимбилдинг важен для сотрудников МЧС по ряду причин. Во-первых, работники МЧС сталкиваются не только с физическими, но и эмоциональными нагрузками. Тимбилдинг способствует созданию сплоченного коллектива, где сотрудники ощущают взаимную поддержку и доверие, что помогает справляться со стрессовыми ситуациями и сохранять психологический комфорт. Помимо этого, командообразующие мероприятия улучшают коммуникационные способности участников, развивая умение слушать друг друга и проявлять сочувствие, способствуют конструктивному разрешению конфликтных ситуаций и предотвращению споров. Наконец,

подобные занятия усиливают мотивацию сотрудников, позволяя каждому почувствовать свою принадлежность команде. Трудовая деятельность в МЧС предъявляет высокие требования к персоналу, включающие наличие глубоких профессиональных знаний и практических навыков, способность оперативно приспосабливаться к нестандартным условиям, эффективно взаимодействовать с коллективом и своевременно разрешать возникающие задачи. Именно сплочённость помогает создать атмосферу доверия и готовности прийти на помощь друг другу в критической ситуации. Когда сотрудники чувствуют себя частью единого целого, они легче преодолевают трудности, проявляя большую устойчивость к стрессу и эмоциональным перегрузкам.

Чтобы учесть упомянутые аспекты, задачей стало создание комплексной программы, ориентированной на укрепление командного духа, улучшение взаимодействия и повышение морально-психологического климата среди сотрудников МЧС России по Пермскому краю. Важно учитывать особенности работы и структуру МЧС, такие как высокая загруженность и нехватка времени, что делает участие в тимбилдинговых мероприятиях затруднительным, из-за чего руководство и персонал могут воспринимать тимбилдинг как второстепенную активность, отвлекающую от основной работы. Еще одним препятствием является ограниченный бюджет государственных учреждений, осложняющий организацию масштабных и дорогих мероприятий.

Для минимизации препятствий нужно предусмотреть проведение мероприятий короткими сессиями, разделить масштабные мероприятия на модули, минимизировать затраты, в идеале привлечь сотрудников к процессу разработки планирования мероприятий с целью учета их интересов, а также формирования чувства личной заинтересованности и ответственности.

В таблице 4 сравниваются два подхода к обучению и развитию команд: командообразование и тимбилдинг. Тимбилдинг помогает быстро установить связи и улучшить взаимодействие в коллективе. Это особенно актуально в ситуациях, когда необходимо быстро адаптировать новых сотрудников или устранить барьеры между существующими членами команды. Тимбилдинг также способствует повышению лояльности и временной работоспособности, что может быть полезно в условиях сжатых сроков или при необходимости быстрого реагирования на изменения.

Таблица 4. Сравнительная характеристика командообразования и тимбилдинга

Критерий	Командообразование	Тимбилдинг
Цель	Формирование и укрепление эффективной команды	Установление связей и улучшение взаимодействия в коллективе
Воздействие	Долгосрочное	Краткосрочное
Методы	Совещания, тренинги, семинары	Активные игры, конкурсы, соревнования, мастер-классы
Результат	Высокий уровень производительности, улучшение организационной культуры, усиление дисциплины	Быстрая адаптация новичков, устранение барьера недоверия, повышение лояльности сотрудников, временное увеличение работоспособности
Ориентир	Продуктивность, стабильность и рост эффективности команды	Атмосфера комфорта, быстрая интеграция и снятие напряжения

Именно поэтому программа воспитания и развития сотрудников службы МЧС России основывается на методах тимбилдинга. Такой выбор обусловлен тем, что тимбилдинг отличается компактностью мероприятий и быстрым достижением ощутимых результатов. Уже после первого занятия формируются прочные командные связи, улучшается взаимопонимание и

взаимодействие между сотрудниками, что делает тимбилдинг незаменимым инструментом в процессе подготовки квалифицированных кадров для МЧС.

Современные подходы к тимбилдингу оказывают значительное влияние не только на развитие профессиональных компетенций сотрудников, но и на формирование таких ценных качеств, как высокая степень ответственности, развитое чувство взаимного доверия и способность оперативно принимать взвешенные решения. Эти качества особенно востребованы в работе МЧС, где успех спасательных операций и обеспечение безопасности граждан зависят непосредственно от чёткого взаимодействия членов команды и их способности действовать слаженно и решительно в экстремальных условиях. Таким образом, введение разнообразных форм тимбилдинга должно занять ключевое место в подготовке кадров МЧС, поскольку это способствует существенному увеличению уровня профессионализма, развитию навыков коллективной работы и усилению готовности сотрудников к выполнению возложенных на них функций.

Следовательно, потребность в тимбилдинге обусловлена необходимостью повышения уровня сплоченности коллектива, совершенствовании навыков межличностного взаимодействия и взаимопонимания среди сотрудников, снижении уровня тревожности и утомляемости, а также обеспечении эффективности трудовой деятельности. Данная проблема применительно к государственным учреждениям, подобным Министерству по чрезвычайным ситуациям (МЧС), где важную роль играет согласованная и слаженная работа всей команды.

3.2. Разработка программы по организации воспитательной работы: тимбилдинг в МЧС

Программа по организации воспитательной работы через тимбилдинг в службе МЧС России(приложение А) должна учитывать особенности деятельности, цели и задачи подразделения, а также потребности его сотрудников.

Этапы разработки программы включают следующие элементы:

- определение цели и задачи программы,
- разработка мероприятий и создание сценария упражнений.

В дальнейшем при внедрении программы рекомендуется:

- провести мероприятия, собрать обратную связь от участников, проанализировать результаты и скорректировать программу при необходимости;
- оценить эффективность, изменения в уровне взаимодействия и командной работы, разработать рекомендации для дальнейшего развития программы.

Цель настоящей работы заключается в создании полноценной и всесторонне разработанной программы тимбилдинга, адресованной сотрудникам Министерства по чрезвычайным ситуациям Российской Федерации (МЧС России) Пермского края.

Ключевая задача программы — способствовать укреплению и развитию сильного командного духа среди сотрудников, существенно повысить качество и результативность их взаимодействия, содействовать созданию здоровой и благоприятной морально-психологической атмосферы в коллективе, а также направить усилия на формирование и развитие лидерских качеств, повышение авторитета руководителей и укрепление корпоративной культуры, способствующей консолидации и повышению эффективности работы подразделений противопожарной службы.

Программа направлена на укрепление командного духа и повышение эффективности взаимодействия среди сотрудников МЧС России.

Методическое обеспечение включает описание форматов мероприятий и пошаговые инструкции по их проведению; ситуационные задачи, моделирующие реальные сценарии, требующие коллективного решения; тесты и опросы для оценки уровня командной сплоченности и эффективности проведенных мероприятий.

Для достижения наилучших результатов по развитию командного духа и профессиональных навыков сотрудников МЧС мероприятия разделены на три категории: дистанционные, очные и совместные. Рассмотрим подробнее особенности каждой из категорий: дистанционные мероприятия проводятся удаленно, позволяя сотрудникам участвовать независимо от места нахождения. Они направлены на повышение мотивации, активизацию личного творчества и улучшение виртуального взаимодействия в коллективе. Очные мероприятия подразумевают непосредственную встречу сотрудников в одном месте и предназначены для отработки практических навыков, физического развития и повышения уверенности в себе. Совместные мероприятия предполагают смешанный формат участия и позволяют совмещать общение, обучение и отдых. Их цель — способствовать гармоничному сочетанию профессионального и личностного роста сотрудников.

Продолжительность программы составляет 3 месяца, и её структура распределена следующим образом:

Первый месяц:

Цель: знакомство с основами тимбилдинга и начальное сплочение коллектива.

Мероприятия:

– **Онлайн-квиз «Кто есть кто»:** игра-викторина, проходящая в удалённом формате на популярных платформах Kahoot! или Quizizz, где

сотрудники решают интересные вопросы, касающиеся их собственной жизни и профессиональной деятельности.

– **Тренировка «Эвакуация из здания»:** имитация реальной ситуации, требующая от сотрудников координации действий и скорости реакции при условии возникновения чрезвычайной ситуации.

– **Создание мотивационного видеоролика «Наша служба»:** проект, в рамках которого сотрудники создают коротенькие видеосюжеты о своей работе, которые позже объединяются в единый фильм. В качестве альтернативы возможен дистанционный челлендж «Профессия в кадре», предлагающий публиковать тематические посты каждую неделю в Telegram-канале.

Второй месяц:

Цель: изучение техник эффективного взаимодействия и командообразования.

Мероприятия:

– **Вебинар «Психология командной работы»:** семинар, посвященный психологическим механизмам и принципам построения успешной команды.

– **Упражнение «Построение моста»:** командное задание, в ходе которого участники должны сконструировать мост из подручных материалов, развивающее навыки креативного мышления и коллективного взаимодействия.

– **Коллективная разработка плана эвакуации:** групповое задание, целью которого является создание наилучшего пути выхода из помещения в случае возникновения угрозы пожара или другой критической ситуации.

Третий месяц:

Цель: закрепить полученные навыки и подготовиться к возможным реальным экстренным ситуациям.

Мероприятия:

– **Онлайн-викторина «Основы пожарной безопасности»:** игровая форма проверки знаний сотрудников о правилах противопожарной безопасности и техники безопасности, проводимая на платформах типа Kahoot! или Quizizz.

– **Ролевое моделирование:** практическая отработка умения оперативно принимать решения и координировать совместные действия в кризисных ситуациях.

– **Фотоконкурс «Моя служба»:** мероприятие, позволяющее продемонстрировать гордость сотрудников своей профессией и привлечь внимание к культурным особенностям и традициям МЧС. Участникам предлагается показать жизнь и работу подразделения яркими фотографиями, победителем становится участник, набравший наибольшее количество голосов.

Данная трёхмесячная программа охватывает широкий спектр мероприятий, соответствующих различным стадиям командообразования и развития профессиональных навыков сотрудников МЧС России, и гарантирует эффективный результат в достижении главной цели — создание прочной и сплочённой команды профессионалов, готовых справляться с любыми непредвиденными ситуациями.

Программа состоит из трех блоков (таблица 4). Первый блок программы знакомит с понятием тимбилдинга, его историей и значением для государственных учреждений, формируя общее понимание важности этого метода для работы в МЧС. Во втором блоке проводится оценка текущего уровня сплоченности команды и выявляются зоны роста через специальные тесты и опросы, позволяющие определить сильные стороны и области для развития. Третий блок включает тренинги и практические задания, направленные на развитие навыков командной работы и укрепление взаимодействия между участниками.

Таблица 4 - Структура программы по тимбилдингу для МЧС

Блок	Сущность	Задачи
1	Изучение понятия тимбилдинга и истории его становления	Заложение основ тимбилдинга и его роли в коллективе
2	Оценка текущего уровня сплоченности команды и выявление зоны роста.	Выявление сильных стороны команды и направлений, нуждающихся в доработке.
3	Тренинги и мероприятия, направленные на развитие навыков командной работы через практические и интерактивные задания	Укрепление взаимодействия между участниками, развитие лидерских качеств и улучшение навыков совместной работы

I блок. Теоретическое ознакомление

В первом блоке рассматриваются основы понятия тимбилдинга, его история и значение для функционирования государственных органов, особенно значимых для деятельности МЧС, создавая целостное представление о ценности данного подхода.

1. Понятие тимбилдинга

Тимбилдинг (от англ. *team building* – построение команды) представляет собой набор мероприятий и практик, направленных на улучшение взаимодействия внутри коллектива, повышение мотивации сотрудников и развитие их профессиональных навыков.

Цели и задачи тимбилдинга направлены на улучшение различных аспектов работы команды и взаимоотношений между её членами, в том числе улучшение командной работы, поддержание позитивной атмосферы, развития коммуникативных навыков, укрепление лидерских качеств.

2. Виды тимбилдинга

В современном мире тимбилдинг может быть абсолютно разных видов, форм и направлений, включать необычные сценарии. И командообразующие мероприятия с точки зрения целей делятся на 2 категории:

- командный дух, общение и дружеские связи. это любые мероприятия, связанные именно с повышением уровня доверия, улучшения коммуникации, а также общего отдыха команды;

- эффективность и продуктивность работы. это специальные мероприятия, которые нацелены на обучение работе в команде, развитие профессиональных навыков и выстраивание прочих рабочих связей всего персонала.

3. История возникновения и развития тимбилдинга:

История тимбилдинга берет свое начало еще в древние времена, когда необходимость в совместных усилиях была жизненно важной для выживания и процветания сообществ.

В античные времена уже существовали примеры командной работы, особенно в военной сфере. Например, в греческих государствах и римской армии особое внимание уделялось дисциплине и укреплению боевого духа. Совместные учения и традиционные ритуалы служили важным инструментом объединения солдат и повышали их боевую эффективность.

Развитие промышленного производства и рост масштабов компаний привели к необходимости эффективного управления большим числом рабочих, вследствие чего появились первые концепции управления человеческими ресурсами, направленные на увеличение производительности труда. Пионером в области научного менеджмента стал Фредерик Тейлор, предложивший принципы научной организации труда, предусматривавшие четкое распределение обязанностей и внедрение стандартов производственных процессов.

В первой половине XX столетия значительно возрос интерес к теориям организационного поведения и социальной психологии, исследующим поведение коллективов и социальные процессы внутри организаций. Именно тогда возникли первые целенаправленно разработанные тренинги и

семинары, предназначенные специально для развития командного взаимодействия и укрепления единства коллектива.

В последние десятилетия тимбилдинг прочно вошел в корпоративную культуру большинства современных организаций. Его широко применяют не только коммерческие предприятия, но и государственные учреждения, такие как МЧС России, где высоко ценится эффективная командная работа в экстремальных обстоятельствах.

В настоящее время тимбилдинг продолжает эволюционировать, реагируя на изменения общественных условий и технологий. Возникают инновационные форматы, например, виртуальные тимбилдинги, ставшие востребованными в период широкого распространения удалённой занятости.

Тимбилдинг проделал значительный путь от старинных воинских обычаев до передовых цифровых практик современности, неизменно сохраняя своё ключевое назначение — повышать эффективность командного взаимодействия.

4. Значение тимбилдинга:

Тимбилдинг способствует созданию сплоченного и эффективного коллектива, работающего над достижением общих целей.

Рассмотрим ключевые аспекты значения тимбилдинга для государственных структур:

- Повышение эффективности работы, т.к. сплоченные команды работают эффективнее, лучше координируют действия и принимают оптимальные решения в критических ситуациях.
- Улучшение коммуникаций. Тимбилдинг помогает развивать навыки общения, что способствует устранению барьеров и недопонимания, улучшает информационную прозрачность и ускоряет принятие решений.
- Снижение уровня стресса. Работа в государственных службах может быть связана с высоким уровнем стресса. Мероприятия по тимбилдингу

позволяют сотрудникам расслабиться, снять напряжение и улучшить психологический климат в коллективе, что положительно сказывается на общем состоянии здоровья и работоспособности.

- Развитие лидерских качеств. В государственных учреждениях важно наличие компетентных лидеров, способных организовать работу команды и принимать ответственные решения. Тимбилдинг предоставляет возможность для развития этих качеств, позволяя сотрудникам проявить инициативу и взять на себя ответственность.

- Адаптация новых сотрудников. Тимбилдинг помогает новичкам быстрее влиться в коллектив, ознакомиться с корпоративной культурой и почувствовать поддержку коллег.

- Мотивация и лояльность. Сплоченный коллектив, где сотрудники чувствуют себя частью единой команды, демонстрирует большую мотивацию и преданность своим обязанностям.

- Реализация стратегических целей. Эффективно работающие команды способны быстрее и качественнее реализовывать стратегические планы и инициативы государства.

Таким образом, тимбилдинг в МЧС имеет огромное значение, так как способствует формированию сильной и устойчивой команды, способной справляться с любыми вызовами и обеспечивать высокое качество работы.

II блок. Оценка текущего уровня сплоченности команды

Второй блок посвящен диагностике уровня группового взаимодействия участников путем тестирования и анкетирования, выявляя направления дальнейшего совершенствования коллективной работы.

Оценка текущего уровня сплочённости команды позволяет выявить сильные и слабые стороны команды, определить зоны для улучшения и разработать эффективные программы для повышения командного духа.

Ниже приведены шаги для оценки уровня сплочённости команды сотрудников МЧС (таблица 5):

Таблица 5 - Этапы диагностики сплочённости коллектива сотрудников МЧС

Шаг 1: Опрос сотрудников	
Цель	Получение обратной связи от самих сотрудников относительно их восприятия текущей ситуации в команде.
Методы	Анонимные опросники Интервью
Шаг 2: Наблюдение за взаимодействием	
Цель	Изучение взаимодействий между сотрудниками
Методы	Наблюдения на рабочем месте. Анализ рабочих процессов.
Шаг 3: Анализ результатов работы	
Цель	Определение того, насколько успешны текущие результаты работы команды.
Методы	Показатели производительности Отзывы клиентов/руководства.
Шаг 4: Анализ конфликтов и проблем	
Цель	Выявление существующих конфликтов и проблем внутри команды.
Методы	Регистрация жалоб и конфликтов. Фокус-группы.
Шаг 5: Оценка уровня доверия	
Цель	Определение уровня взаимного доверия между членами команды.
Методы	Опросы на доверие Примеры совместных проектов
Шаг 6: Анализ уровня вовлеченности	
Цель	Оценка степени заинтересованности и участия сотрудников в жизни команды.
Методы	Участие в корпоративных мероприятиях Инициативность
Шаг 7: Итоговый отчет и рекомендации	
Цель	Подведение итогов оценки и разработка рекомендаций по улучшению сплочённости команды.
Методы	Составление отчета и дальнейшего плана действий

Таким образом этапы проведения оценки сплочённости включают:

- Подготовку, т.е. определение цели исследования, выбор подходящих методик и инструментов сбора данных;
- Сбор данных, подразумевающий проведение анкетирования, организацию наблюдения и интервью, анализ рабочих процессов;
- Анализ данных - обработка полученных результатов, выявление сильных и слабых сторон в сплочённости команды;

- Разработка рекомендаций – составление плана мероприятий по улучшению сплочённости;
- Реализация плана, т.е. внедрение предложенных мероприятий и отслеживание их влияния на сплочённость команды через повторные исследования.

Возможные направления плана мероприятий по улучшению сплочённости команды включают: развитие коммуникативных навыков, формирование культуры признания и поощрения, тренировки и учения, работа над психологическим климатом.

Оценка текущего уровня сплоченности команды является важным аспектом управления и развития коллектива. Сплоченность – это степень единства и взаимодействия членов группы, которая напрямую влияет на эффективность их работы. Чем выше уровень сплоченности, тем больше вероятность того, что команда будет работать слаженно, достигая поставленных целей.

Использование различных методов позволяет получить более полное представление о состоянии команды и выявить области, требующие улучшения.

III блок. Упражнения по развитию навыков командной работы

Третий блок ориентирован на проведение тренинговых мероприятий и выполнение практических заданий, способствующих развитию компетенций эффективного командного взаимодействия.

Основные принципы проведения упражнений: безопасность, реалистичность, интерактивность, командный подход, обратная связь.

Ниже предлагается перечень дистанционных мероприятий:

Онлайн-квиз «Кто есть кто»

Цель: развитие навыков взаимодействия и знакомств, улучшение внутрикомандного общения и повышение уровня сплоченности коллектива.

Формат: дистанционная интерактивная викторина в сервисе Kahoot! или Quizizz.

*Описание:*развлекательно-познавательное событие, предназначенное для укрепления дружеского контакта среди служащих МЧС. Интерактивная викторина даёт возможность каждому участнику ближе познакомиться с коллегами благодаря увлекательным вопросам и ярким историям личного опыта. Пример вопросов представлен в приложении Б.

Результаты: повышение уровня взаимного доверия и симпатии среди сотрудников, создание комфортных условий для открытого общения и лучшего понимания индивидуальных особенностей каждого члена команды

Примерный перечень вопросов для онлайн-квиза «Кто есть кто»представлен ниже:

- Кто первый пришёл на службу в отдел?
- Кто оставался на посту дольше всех остальных?
- У кого самый большой стаж службы в нашем подразделении?
- Кто любит танцевать на общих праздниках больше всего?
- У кого было больше всего спасательных операций?
- Кто из сотрудников любит рыбалку?
- У кого самая большая коллекция служебной формы?
- Кто из сотрудников имеет самую большую собаку?
- У кого лучшая кулинарная репутация среди коллег?
- Кто предпочитает ездить на велосипеде на работу в хорошую погоду?
- Чей юмор любят коллеги больше всего?
- Кто прочитал больше книг по профессиональной тематике?
- Кто завершил обучение по оказанию медицинской помощи?
- Кто регулярно занимается научной деятельностью?
- Кто любит петь караоке на корпоративных мероприятиях?

– Кто был удостоен звания лучшего сотрудника предыдущего квартала?

Вебинар «Психология командной работы»

Цель: обеспечить каждому сотруднику чёткое понимание собственного значения в рамках коллектива, освоить знания и практические приёмы качественного сотрудничества, повысить уровень коммуникативных навыков и личную ответственность каждого члена команды за конечный результат общего дела.

Формат: лекционно-дискуссионное онлайн-занятие.

Описание: вебинар посвящён изучению психологических особенностей командного взаимодействия, способов эффективной коммуникации и формирования доверительных взаимоотношений внутри коллектива.

Результаты: улучшение взаимопонимания и коммуникации между сотрудниками, развитие навыков самоорганизации и инициативности, повышение уровня удовлетворенности трудом и повышение эффективности командной работы.

Онлайн-викторина «Основы пожарной безопасности»

Цель: проверка и закрепление знаний сотрудников МЧС по основным положениям пожарной безопасности, профилактика нарушений требований безопасности и повышение уровня готовности к экстренным ситуациям.

Формат: Участники разделяются на группы и принимают участие в онлайн-викторине, наглядно демонстрируя свои познания в вопросах пожарной безопасности.

Описание: Ведущий заранее готовит серию тематических вопросов, связанных с правилами пожарной безопасности, и запускает онлайн-викторину. Игроки распределяются по командам и соревнуются в реальном времени, стараясь давать быстрые и точные ответы. Мероприятие удобно проводить на специализированных платформах, таких как Kahoot! или

Quizizz. Команда-победительница получает символические призы или фирменные сувениры, что дополнительно повышает вовлеченность и стремление к победе.

Результат: Повышение осведомленности сотрудников в области пожарной безопасности, активизация стремления к профессиональному росту, усиление внимательности и осторожности в соблюдении требований охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

Ниже предлагается перечень очных упражнений:

Упражнение «Построение моста»

Цель: развитие навыков креативного мышления, умения работать в условиях недостатка ресурсов и ограничение времени, повышение уровня взаимодействия и координации внутри команды.

Формат: командное соревнование, предусматривающее строительство моста из подручных материалов.

Описание: используя минимальный набор предложенных материалов, команды должны построить надёжный мост длиной не менее 50 см, способный выдержать нагрузку в виде определенного веса (например, бутылки воды объёмом 1 литр).

Результат: развитие способностей команды принимать решения в сложной ситуации, повышать уровень доверия и координации действий.

Тренировка «Ролевое моделирование»

Цель: отработка навыков быстрого принятия решений и координации действий.

Формат: ведущий предлагает участникам сценарии различных чрезвычайных ситуаций. Каждый сценарий требует оперативного обсуждения и выбора оптимального плана действий группой.

Описание: участники разбиваются на команды. Ведущий последовательно представляет каждой команде набор реалистичных проблемных ситуаций —

например, пожар в здании, авария на транспорте, стихийное бедствие и другие критические события. Команды получают задание быстро проанализировать представленную проблему, определить ключевые риски и выработать наиболее эффективную стратегию реагирования.

Результат: улучшение навыков коммуникации внутри коллектива, развитие умения анализировать сложную ситуацию, принятие коллективных решений в условиях дефицита времени и ресурсов, формирование готовности действовать уверенно и ответственно в экстренных ситуациях.

Ниже приведены три сценария чрезвычайных ситуаций с оптимальным вариантом действий для пожарных или МЧС:

Сценарий 1: Пожар в деревянном доме

Ситуация: В центре города загорелся деревянный дом. Огонь быстро распространяется, есть угроза перехода пламени на соседние здания. Внутри дома находятся несколько человек.

Оптимальные действия:

Оценка обстановки: незамедлительно произвести осмотр места события, определив масштабы горения и потенциальную угрозу ближайшим строениям.

Эвакуация: мгновенно инициировать процесс спасения людей из охваченного пламенем объекта и близлежащих сооружений, задействовав необходимые инструменты вроде спасательных лестниц.

Поддержка водоснабжения: развернуть подачу воды через пожарные шланги, сосредоточившись на зонах интенсивного распространения огня, применяя воду или специальную противопожарную пену.

Проведение разведки: направить бойцов внутрь здания для обнаружения возможных пострадавших и устранения обнаруженных источников воспламенения.

Предупреждение расширения очага возгорания: непрерывно контролировать обстановку вблизи зоны поражения, препятствуя расширению пожара на прилегающие постройки.

Оказание медпомощи: организовать первую медицинскую помощь пострадавшим гражданам до прибытия специализированных медицинских бригад.

Ограничение допуска: создать безопасный кордон и ограничить присутствие сторонних лиц возле аварийного участка.

Интеграция усилий с партнёрами: наладить контакт с представителями полиции, скорой помощи и иных профильных ведомств для оптимизации взаимодействия всех задействованных ресурсов.

Фиксация хода работ: подробно документировать предпринятые шаги и важные обстоятельства происшествия для дальнейшего разбора и составления отчёта.

Психологическая реабилитация: после завершения активных этапов борьбы с огнём оказать необходимую психоэмоциональную поддержку потерпевшим и членам оперативной группы.

Сценарий 2: Террористический акт в школе

Ситуация: В средней школе произошел террористический акт. Сообщается о захвате заложников и угрозе взрыва.

Оптимальные действия:

Оцепление местности: быстро сформировать защитный периметр вокруг учебного заведения, исключив несанкционированный вход третьих лиц и сведя к минимуму вероятность эскалации насильственной активности.

Организация эвакуации: вывести учащихся и персонал из помещений безопасным способом, строго следуя инструкциям по охране здоровья и безопасности.

Начало переговоров: привлечь подготовленных переговорщиков для контактов с преступниками, пытаться урегулировать конфликт дипломатическими методами.

Информационная разведка: аккумулировать данные о числе преступников, типе вооружения, местонахождении захваченных лиц и наличии потенциальных устройств взрыва.

Постоянная коммуникация: поддерживать устойчивую координацию между подразделениями правоохранительных органов, антитеррористических служб и прочих заинтересованных агентств.

Подготовка сил быстрого реагирования: мобилизовать отряд спецподразделений на случай неизбежности оперативного вмешательства при провале мирных попыток урегулирования.

Психологическая поддержка: обеспечивать квалифицированную психологическую помощь жертвам инцидента и очевидцам трагических событий.

Инспекция территории: после стабилизации обстановки детально осмотреть территорию образовательного учреждения на наличие скрытых минно-взрывных предметов и иных рисков.

Работа с населением: своевременно информировать общество через официальные каналы массовой информации о развитии событий и рекомендуемых действиях в целях самозащиты.

Последующий разбор и отчётность: детально проанализировать ход проведённой операции всеми участниками, составить подробный доклад руководству компетентных органов.

Сценарий 3: ДТП с участием автобуса, перевозившего детей

Ситуация: Автобус с детьми попал в аварию на трассе. Есть пострадавшие, некоторые дети заблокированы внутри транспортного средства.

Оптимальные действия:

Первичный осмотр: оценить общее состояние пострадавших, классифицировать травмы по степени тяжести.

Организация медицинской помощи: разделить пострадавших на категории по срочности оказания помощи согласно международному принципу сортировки.

Освобождение пострадавших: применять специальное аварийно-спасательное оснащение для деблокировки попавших в ловушку пассажиров.

Первая медицинская помощь: оказывать доврачебную помощь пострадавшим вплоть до приезда врачей.

Эвакуация пострадавших: организовать доставку раненых в ближайшее медицинское учреждение силами специализированных транспортных средств.

Безопасность рабочей зоны: проверить безопасность района ДТП для безопасного проведения спасательных мероприятий.

Связь с родственниками: незамедлительно уведомлять родителей несовершеннолетних пострадавших о произошедшем событии.

Сотрудничество с дорожной службой: совместно с инспекторами ДПС исследовать причины столкновения и принять меры по недопущению повторных несчастных случаев.

Документальное оформление: подробно зафиксировать детали происшествия и действия спасателей для последующей оценки и разбирательств.

Психологическое сопровождение: предусмотреть организацию психологической реабилитации переживших аварию взрослых и детей.

Ниже представлен перечень совместных проектов:

Проект «Создание мотивационного видеоролика «Наша служба»

Цель: создать видеоролик, отражающий повседневную жизнь сотрудников МЧС, вдохновляющий зрителей и подчеркивающий важность профессии спасателя.

Формат: коллективный медиапроект, объединяющий индивидуальные кадры сотрудников в единое мотивационное видео.

Описание: Сотрудники МЧС снимают короткие сюжеты о своей жизни и рабочих буднях, которые впоследствии будут объединены в единое мотивирующее видео

Результат: развитие творческой инициативы сотрудников, популяризация профессии спасателя, повышение уровня корпоративной идентичности и гордости за своё профессиональное сообщество.

Коллективное составление плана эвакуации.

Цель: отработка навыков коллективного планирования и анализа ситуации.

Формат: командное задание, выполняемое в интерактивном формате с использованием цифровых инструментов.

Описание: сотрудникам предоставляется виртуальная схема помещения, и они должны совместно составить план эвакуации, учитывая возможные угрозы и препятствия. План обсуждается и корректируется в режиме реального времени.

Результат: совершенствование способностей сотрудников к коллективному анализу обстановки и принятию оптимальных решений, повышение уровня подготовки к действиям в аварийных ситуациях и выполнению эвакуационных процедур.

Фотоконкурс "Моя служба".

Цель: формирование положительного образа профессии и укрепление внутренней корпоративной культуры.

Формат: организация фотоконкурса среди сотрудников организации.

Описание: сотрудники предоставляют фотографии, отражающие аспекты их профессиональной деятельности, будь то учебные тренировки, реальные спасательные операции или даже отдых на рабочем месте. Самые интересные снимки определяются открытым голосованием и размещаются на внутрикорпоративном информационном ресурсе.

Результат: укрепляется чувство общности и корпоративного духа, повышается привлекательность профессии, формируется ощущение гордости за свою службу.

Предложенные упражнения направлены на развитие навыков командной работы среди сотрудников МЧС. Их организация основана на принципах тимбилдинга и учитывает специфику профессиональной деятельности спасателей. Постоянное проведение таких мероприятий способствует укреплению межличностных связей внутри коллектива, усиливает взаимное доверие и развивает способность членов команды успешно действовать совместно в сложных и напряжённых ситуациях.

Каждая представленная активность направлена на достижение конкретной цели, однако объединяет их общая задача — сформировать сплочённый коллектив, способный оперативно и согласованно решать трудные задачи. Эта особенность крайне важна именно для сотрудников МЧС, чья профессиональная деятельность характеризуется необходимостью высокого уровня координации и глубокого взаимопонимания между членами команды.

Регулярное осуществление подобных мероприятий способствует не только совершенствованию командного взаимодействия, но и существенному увеличению общей эффективности функционирования подразделений МЧС.

Введение программы воспитательной работы, основанной на принципах тимбилдинга, представляет собой значительный шаг вперед в

улучшении профессиональных навыков сотрудников МЧС и повышении их эффективности при работе в чрезвычайных ситуациях.

Разработанная программа мероприятий по воспитательной работе с использованием тимбилдинга для сотрудников МЧС является значительным вкладом в улучшение взаимодействия внутри коллектива и повышение качества выполнения служебных обязанностей.

Созданная программа учитывает специфику работы сотрудников МЧС и нацелена на развитие у них ключевых компетенций для эффективной командной работы. Использование различных активностей — от спортивных состязаний до интеллектуальных игр и тренингов — способствует комплексному развитию каждого участника.

Реализация предлагаемой программы значительно улучшит профессиональную подготовку и морально-психологическое состояние сотрудников МЧС, что поможет успешно выполнять задачи по обеспечению безопасности граждан и территорий России.

3.3. Перспектива развития воспитательной работы в МЧС

В МЧС, где первостепенными являются дисциплина, ответственность и готовность к экстренным действиям, воспитательная работа сосредоточена на формировании у сотрудников высоких моральных и профессиональных качеств, поддержании строгой дисциплины и постоянной готовности к выполнению служебных обязанностей.

Работа Министерства чрезвычайных ситуаций (МЧС) характеризуется особыми требованиями к сотрудникам, включающими высокий уровень личной дисциплинированности, чувство профессиональной ответственности и постоянную готовность оперативно реагировать на любые чрезвычайные происшествия. Именно поэтому особое значение уделяется воспитательной работе, основной задачей которой выступает комплексный подход к

формированию необходимых морально-психологических и профессионально-важных качеств специалистов ведомства.

Воспитательные меры направлены на обеспечение соблюдения сотрудниками установленных норм внутреннего порядка, правил службы и дисциплины, достижение высокого уровня профессионализма и добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей. Особое внимание уделяется созданию условий для постоянного самосовершенствования работников, формирования у них чувства гордости за принадлежность к службе спасения, воспитания понимания важности своей миссии и значимости выполняемых функций.

Ключевыми направлениями воспитательной работы выступают:

- Формирование высоконравственной позиции сотрудника, преданности своему делу и готовности служить обществу.
- Укрепление внутренней дисциплины и приверженности установленным порядкам и правилам службы.
- Воспитание стойкости характера, выдержки и психологической устойчивости к воздействию экстремальных ситуаций.
- Развитие лидерских качеств, командного духа и взаимовыручки в коллективе.
- Постоянное повышение профессионального мастерства и расширение объема специальных знаний.

Основные направления развития включают:

- регулярное обучение и повышение квалификации для совершенствования профессиональных навыков,
- формирование корпоративной культуры и поддержание дисциплины,
- введение системы поощрений и наград для поддержания мотивации,
- воспитание патриотизма и гражданской ответственности,
- психологическая поддержка сотрудников.

Тимбилдинг в МЧС России способен стать эффективным средством для повышения профессионализма сотрудников и укрепления корпоративной культуры.

Перспективы развития тимбилдинга в МЧС включают:

- Систематизацию мероприятий, т.е. разработку единой программы с разнообразными форматами;
- Интеграцию в систему подготовки, т.е. включение тимбилдинга в учебные программы для закрепления знаний;
- Применение современных технологий;
- Поощрение самоорганизации, поддержка инициативы сотрудников для увеличения вовлеченности и мотивации

Перспективы тимбилдинга заключаются в его комплексном воздействии на разные аспекты воспитания, а именно профессиональные компетенции (развитие навыков командной работы, улучшение коммуникации, повышение ответственности, лидерских качеств и умение принимать решения в кризисных ситуациях) и личностные качества (укрепление доверия и уважения, развитие стрессоустойчивости, морального духа, креативности, повышение самооценки и уверенности в себе).

Работа спасателей сопряжена с рисками и требует тесного взаимодействия и взаимопонимания. Тимбилдинг помогает сформировать сильную команду, готовую эффективно действовать в экстремальных ситуациях. Сплоченность и доверие в коллективе — ключевые факторы успеха в выполнении сложных задач и обеспечении безопасности населения.

Успешный тимбилдинг требует качественной подготовки и профессионального подхода. Программа должна быть целеориентированной, адаптированной к особенностям работы МЧС, безопасной, интересной, интерактивной и оцениваемой

Регулярное проведение разнообразных тимбилдинговых мероприятий поможет улучшить профессиональные навыки сотрудников, укрепить их моральный дух и создать сплочённую команду, готовую эффективно справляться с задачами спасения людей и ликвидации последствий ЧС.

Перспективы развития воспитательной работы в МЧС подчеркивают необходимость постоянного внимания и обновления подходов. Учитывая рост требований к скорости и качеству реагирования на возникающие опасности, особую роль играют прогрессирующие профессиональные компетенции и личные качества сотрудников.

Ключевым направлением развития воспитательной работы является внедрение инноваций, таких как современные формы тимбилдинга, тренинги по стрессоустойчивости и лидерству, а также цифровые платформы для удалённого обучения и обмена опытом. Подобные подходы позволят работникам МЧС непрерывно наращивать профессиональный потенциал и сохранять высокий уровень боевой готовности. Наряду с этим возрастает потребность в укреплении моральной и этической базы профессии, формировании чувства долга перед людьми, обеспечении жестких стандартов дисциплины и порядка. Гордость за принадлежность к службе МЧС и дух патриотизма продолжают оставаться важнейшими установками современной кадровой политики.

Благодаря такой комплексной воспитательной политике сотрудники МЧС приобретают не только высокие профессиональные навыки, но и укрепляют важные морально-нравственные качества, необходимые для быстрого реагирования и эффективных действий в условиях риска и угрозы жизни и здоровью населения.

Таким образом развитие воспитательной работы в МЧС призвано создать условия для формирования высококвалифицированного, мотивированного и сплоченного коллектива, способного оперативно и

эффективно реагировать на угрозы и вызовы. Программа по тимбилдингу для сотрудников МЧС подходит не только для государственных учреждений, но и для учебных заведений, готовящих специалистов для службы в МЧС. Программа включает элементы тимбилдинга, направленные на развитие профессиональных и личностных качеств будущих спасателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью настоящей работы являлось изучение существующих подходов к воспитательной работе в МЧС России по Пермскому краю и разработка программы по тимбилдингу.

В ходе исследования были рассмотрены теоретические основы воспитательной работы в системе МЧС России, проанализированы методы и подходы к воспитанию с учетом особенностей пожарно-спасательной службы. Представлена общая характеристика МЧС России, проанализированы существующие воспитательные программы, подчеркнута значение тимбилдинга как инструмента укрепления командного духа и оптимизации сотрудничества среди сотрудников.

Система воспитательной работы в МЧС России нацелена на создание благоприятных условий для гармоничного личностного роста сотрудников, укрепления их моральной стойкости и психологической устойчивости, а также повышения уровня профессиональной компетенции. Достижение указанных целей осуществляется через организацию различных видов мероприятий: учебных тренингов, научно-практических семинаров, образовательных лекций, спортивно-массовых и культурно-просветительских акций.

Ключевым элементом воспитательной работы выступает формирование патриотических чувств, уважение к профессиональным традициям и чувство гордости за избранную специальность. Воспитание направлено на укрепление корпоративной культуры, улучшение внутреннего микроклимата и установление доверительных отношений в коллективе. Такие меры создают основу для высокой степени готовности подразделений МЧС к успешному решению поставленных задач в любой обстановке.

В процессе исследования были изучены теоретические основы воспитательной работы и методики проведения мероприятий по

командообразованию (тимбилдинг). На основе этого анализа разработана программа по тимбилдингу, специально адаптированная для нужд МЧС России.

Особое внимание уделялось тимбилдингу, его значению и роли в воспитательной работе. Тимбилдинговые мероприятия способствуют формированию сплочённой команды, способной эффективно действовать в условиях высокой ответственности и стресса. В рамках исследования детально проанализированы современные методики и практики тимбилдинга, что позволило разработать программу, оптимально отвечающую нуждам и специфике работы сотрудников МЧС России. Важнейшим аспектом стала необходимость внедрения современных методов и технологий для повышения эффективности воспитательного процесса.

Разработанная программа состоит из комплекса мероприятий, нацеленных на укрепление командного духа, развитие лидерских качеств, улучшение взаимодействия и повышение уровня доверия в коллективе. Учитывая специфику работы сотрудников МЧС, программа направлена на достижение конкретных целей, способствующих повышению эффективности их профессиональной деятельности.

Преимущества разработанной программы воспитательной работы заключается в сочетании дистанционных и очных форматов, что позволяет гибко адаптироваться к условиям работы и обеспечивать непрерывность процесса обучения, а также развивать как профессиональные, так и личностные качества сотрудников.

Данная работа обладает практической ценностью и может служить основой для внедрения программ по тимбилдингу в подразделениях МЧС России и образовательных учреждениях, готовящих государственных служащих.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Борисов, А. В. Педагогические основы воспитательной работы в подразделениях МЧС России / А. В. Борисов. - Москва : Форум, 2020. - 216 с.
2. Воронов, А. А. Организация воспитательной работы в органах и подразделениях МЧС России : учебное пособие / А. А. Воронов. - Рязань : Академия ГПС МЧС России, 2021. - 180 с.
3. Гаврилов, А. В. Психология личности сотрудника МЧС России : учебное пособие / А. В. Гаврилов. - Екатеринбург : Изд-во УрФУ, 2021. - 160 с.
4. Гордеев, В. И. Команды будущего: новые реалии, новые вызовы / В. И. Гордеев. - Москва : Аспект-Пресс, 2022. - 240 с.
5. Иванов, И. И. Психология управления в экстремальных ситуациях / И. И. Иванов. - Москва : Просвещение, 2018. - 300 с.
6. Никитин, В. В. Психология командообразования и тренинг доверия : учебное пособие / В. В. Никитин. - Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2020. - 192 с.
7. Панфёров, В. Г. Современная система воспитательной работы в МЧС России: тенденции и перспективы / В. Г. Панфёров. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 230 с.
8. Сидоров, В. В. Воспитательная работа в органах внутренних дел / В. В. Сидоров. - Санкт-Петербург : Питер, 2020. - 250 с.
9. Сидорова, Е. С. Современные методы мотивации и развития персонала / Е. С. Сидорова. - Москва : Инфра-М, 2019. - 180 с.
10. Васильев, К. С. Убеждение как метод воспитательной работы в МЧС / К. С. Васильев // Проблемы и перспективы развития системы МЧС : материалы конф. - Москва, 2021. - С. 134-139.

- 11.Гермацкая, Е. И. Психологические аспекты профессионально важных качеств пожарных-спасателей / Е. И. Гермацкая // Вестник Университета гражданской защиты МЧС Беларуси. - 2020. - № 1. - С. 45-50.
- 12.Денисов, В. В. Формирование корпоративной культуры и командообразование в МЧС России / В. В. Денисов // Ученые записки академии ГПС МЧС России. - 2020. - № 2. - С. 35-41.
- 13.Иванов, А. А. Личностный подход в воспитании сотрудников МЧС / А. А. Иванов // Вестник Академии гражданской защиты. - 2018. - № 7. - С. 23-28.
- 14.Козлова, Н. А. Тимбилдинг как фактор успешной адаптации новых сотрудников в подразделениях МЧС России / Н. А. Козлова // Всероссийские ведомости МЧС России. - 2021. - № 1. - С. 15-20.
- 15.Кузнецов, Д. М. Стимулирование как фактор повышения эффективности воспитательной работы в МЧС / Д. М. Кузнецов // Вопросы управления и подготовки кадров в системе МЧС. - 2020. - № 10. - С. 89-95.
- 16.Лапшова, А. В. Организационно-педагогические основы управления воспитательной работой в вузе / А. В. Лапшова, Е. А. Уракова, Д. М. Семенова // Проблемы современного педагогического образования. - 2022. - № 75-4. - С. 112-118.
- 17.Лукьянец, В. Н. Основные факторы успешности тимбилдинга в подразделениях МЧС России / В. Н. Лукьянец // Управление персоналом. - 2022. - № 1. - С. 42-48.
- 18.Огольцова, Е. Г. Роль воспитательной системы в процессе профессионального развития будущего специалиста / Е. Г. Огольцова, Е. Н. Лихачева // Молодой ученый. - 2018. - № 42 (228). - С. 67-69.
- 19.Петров, Б. В. Роль коллектива в воспитательной работе МЧС / Б. В. Петров // Журнал пожарной безопасности. - 2020. - № 12. - С. 45-50.

20.Серёгин, А. И. История и современность тимбилдинга в МЧС России / А. И. Серёгин // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2021. - № 3. - С. 38-44.

21.Сидоров, Г. И. Значение примера в воспитании сотрудников МЧС / Г. И. Сидоров // Сборник научных трудов Академии государственной противопожарной службы. - 2019. - Вып. 6. - С. 67-72.

22.Хаматнурова, Е. Н. Разработка программы воспитательной работы с сотрудниками государственной противопожарной службы России / Е. Н. Хаматнурова, М. А. Кудрина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2022. - № 3 (52). - С. 30-38.

23.Официальный сайт МЧС России. - URL: <https://www.mchs.gov.ru/> (дата обращения: 01.06.2024).

24.Сидоров, С. В. Теоретическая педагогика [Электронный ресурс] : электронное учебно-методическое пособие для бакалавров / С. В. Сидоров. - Шадринск : ШГПИ, 2013. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

25.Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ "О пожарной безопасности".

26.Приказ МЧС России от 12.02.2010 № 35 "Об утверждении Положения о службе подготовки кадров МЧС России".

27.Приказ МЧС России от 12.10.2015 № 551 "Об утверждении Положения о воспитательной работе в системе МЧС России".

28.Приказ МЧС России от 26.10.2017 № 472 "Об утверждении Порядка подготовки личного состава пожарной охраны".

29.Приказ МЧС России от 28.10.2019 № 614 "Об утверждении Положения об организации воспитательной и культурно-досуговой работы в учреждениях и организациях, находящихся в ведении МЧС России".

30.Методические рекомендации МЧС России по подготовке к проведению учений и тренировок по гражданской обороне, защите населения

от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечению пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах. - 2023.