

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

Воронежский государственный технический университет
(ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ)

**Раздел 2 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ОТБОРУ, ПОДГОТОВКЕ И
РАССТАНОВКЕ КАДРОВ ГПС МЧС РОССИИ**

Лекция 2.5

Система оценки кадров ГПС МЧС России



Воронеж 2022

Учебные вопросы:

- 1. Деловая оценка кадров:
понятие, цель, основные виды.**
- 2. Аттестация сотрудников ГПС
МЧС России.**



Литература:

- 1) Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.
- 2) О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : фед. закон от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ.
- 3) Приказ МЧС России от 06.10.2017 N 431"Об утверждении Порядка проведения аттестации сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы"(Зарегистрировано в Минюсте России 26.10.2017 N 48700)»



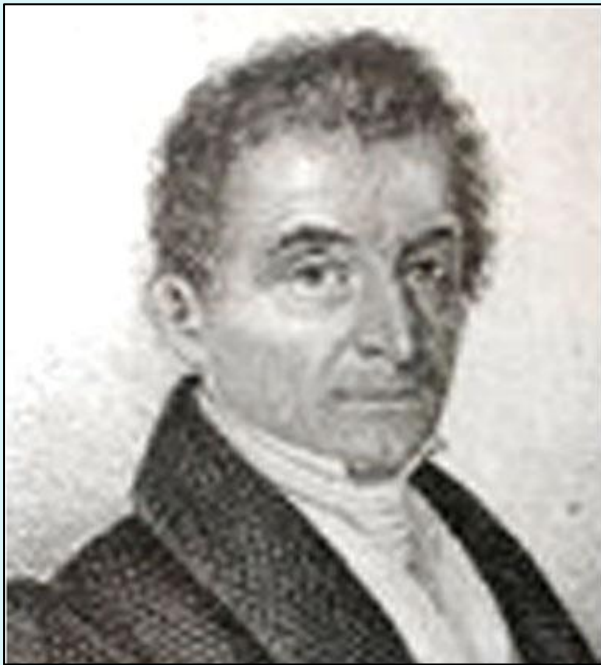


Вопрос 1.

Деловая оценка кадров: понятие, цель, основные виды



***«Уметь управлять –
значит уметь выбирать»***



Ф. Пананти (1776—1837 гг.) ПОЭТ

Оценка кадрового состава организации

**представляет собой процедуру, проводимую
с целью выявления степени соответствия
профессиональных, личных качеств
сотрудника, количественных и
качественных результатов его деятельности
определенным требованиям (требованиям
должности, которую он занимает или на
которую претендует)**

Задачи, которые помогает решать деловая оценка кадров

Подбор кадров

оценка личных качеств претендентов

оценка квалификации претендентов



Задачи, которые помогает решать деловая оценка кадров

Определение степени соответствия занимаемой должности

перееаттестация
сотрудников

анализ
рациональности
расстановки кадров

оценка полноты и четкости
исполнения должностных
обязанностей

оценка после стажировки,
испытательного срока



Задачи, которые помогает решать деловая оценка кадров

Совершенствование управления

совершенствование
стиля и методов
управления

повышение
ответственности
сотрудников

укрепление взаимосвязи
руководителей и подчиненных



Методы оценки персонала

Традиционные

- ✓ Анкетирование
- ✓ Тестирование
- ✓ Ранжирование
- ✓ Описание



Нетрадиционные

- ✓ Графология
- ✓ Физиогномика (оценка характера человека по его лицу)
- ✓ Экстрасенсорика
- ✓ Методика «считывания человеческой ауры»

Цели оценки кадров



Административная

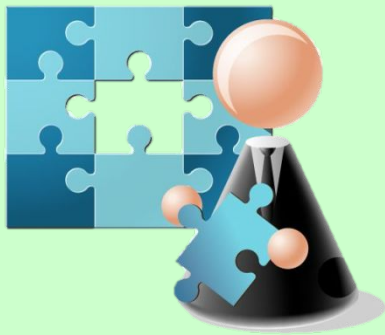


Информационная



Мотивационная

Административная цель возникает как реакция на результат оценки деятельности т.е. на результат службы сотрудника. Таких реакций может быть несколько:



Виды административных реакций:

- повышение по службе;**
- перемещение сотрудника в другую службу (подразделение);**
- направление на обучение, переподготовку, повышение квалификации;**
- поощрение;**
- наказание;**
- понижение по службе;**
- увольнение со службы**

Информационная цель обеспечивает потребность сотрудника в знании оценки своего труда для того, чтобы он смог скорректировать в дальнейшем свое поведение

Образец

АТТЕСТАЦИЯ
составлена " ____ " _____ 20__ г.

На _____
(специальное звание, фамилия, имя, отчество, должность, наименование организации МЧС
России)

Год рождения _____

Служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, МВД России, МЧС России

Стаж в должности с " ____ " _____ 20__ г.

Дата присвоения специального звания " ____ " _____ 20__ г.

Образование _____

Вывод по последней аттестации _____

Основание для составления аттест

Вывод по аттестации _____

(должность, специальное звание
С текстом и выводами аттестации)

П. З

III. Выводы и

Принято тайным голосованием

за _____ против _____

Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

Протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

IV. Решение начальника, утверждающего аттестацию

(должность, специальное звание, фамилия и подпись)

Аттестация объявлена _____

(подпись аттестованного)

" ____ " _____ 20__ г.

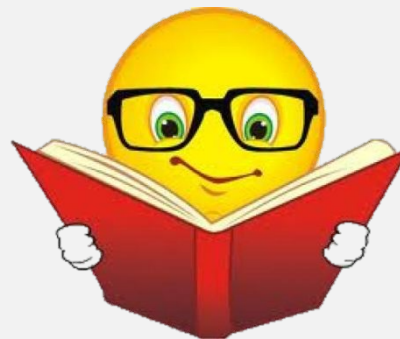
Мотивационная цель состоит в том, что сама по себе оценка является важнейшим мотивом поведения



Виды оценки кадров

В зависимости от оценочного периода

- 1) Локальная оценка**
- 2) Пролонгированная оценка**
- 3) Экспрессивная оценка**
- 4) Комплексная оценка**



Тестирование

Письменные
характеристики

Управленческие
методы оценки
кадров

Групповая
дискуссия

...

**Избрание по
конкурсу**

**Испытательный
срок**

**Правовые
методы оценки
кадров**

Квалификация

Аттестация



Избрание по конкурсу –

это установленный нормативными правовыми актами порядок оценки профессиональных качеств лица прошедшего предварительный отбор кандидата на соответствие вакантной должности, проводимый соответствующим коллегиальным органом, решение которого является обязательным для работодателя



**Испытание при приеме на службу —
период времени, в течение которого
представитель нанимателя проверяет
сотрудника на предмет пригодности к
исполнению должностных
обязанностей**

**Цель
испытательного
срока**

углубленно
е изучение
**деловых
качеств**
гражданина

углубленно
е изучение
**личностных
качеств**
гражданина

проверка
соответствия
гражданина
требованиям,
предъявляемым
к исполнению
обязанностей по
соответствующей
должности



**МИНИСТЕРСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО
ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ,
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ
ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ**

ПРИКАЗ

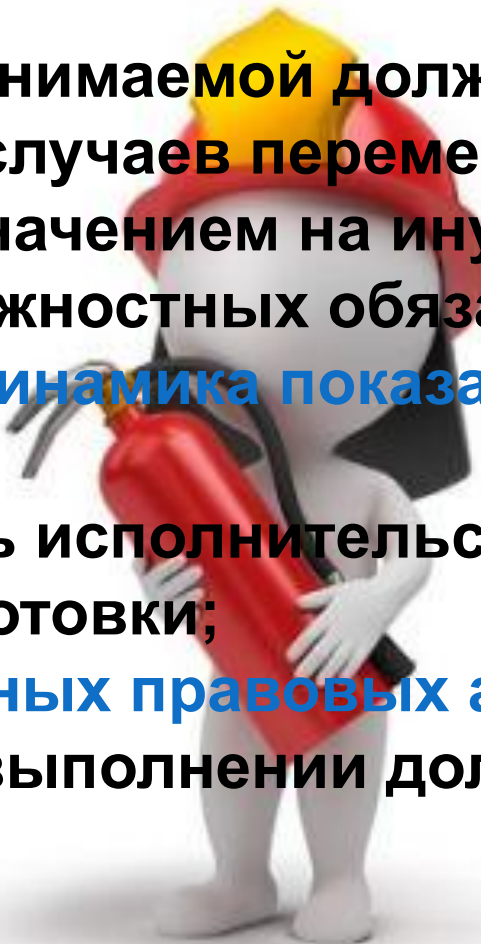
от 18 февраля 2013 г. N 92

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРИСВОЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ЗВАНИЙ СОТРУДНИКАМ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ
СЛУЖБЫ**

(в ред. Приказов МЧС РФ от 02.10.2013 N 636, от 29.06.2015 N 329)

ПРИ ПРЕДСТАВЛЕНИИ СОТРУДНИКОВ К КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ИСПЫТАНИЯМ УЧИТЫВАЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ УСЛОВИЯ:

- ✓ стаж службы в занимаемой должности не менее 1 года, за исключением случаев перемещения по службе, связанного с назначением на иную должность с сохранением должностных обязанностей;
- ✓ **положительная динамика показателей в служебной деятельности;**
- ✓ должный уровень исполнительской дисциплины и физической подготовки;
- ✓ **знание нормативных правовых актов;**
- ✓ инициатива при выполнении должностных обязанностей.



КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ЗВАНИЯ :

**специалиста третьего
класса**



**специалиста второго
класса**



**специалиста первого
класса**



мастер



Квалификационные испытания заключаются в сдаче зачетов по профессиональной и физической подготовке



**Квалификационные звания присваиваются
(подтверждаются) сроком на **три года** на
основании соответствующего акта по
результатам квалификационных испытаний
приказом**





Вопрос 2.
Аттестация сотрудников
ГПС МЧС России

Аттестация сотрудника -

**процедура систематической
формализованной оценки согласно
заданным критериям соответствия
деятельности конкретного сотрудника
четким стандартам выполнения служебных
обязанностей на конкретном служебном
месте в данной должности за определенный
период времени**

Признаки аттестации

Систематичность

аттестация проводится не реже одного раза в пять лет (или по истечении срока действия контракта)



Формализованность

письменное закрепление процедуры проведения аттестации



Стадии проведения аттестации

Подготовка к проведению



Рассмотрение



Принятие решения



Исполнение



Пересмотр

Виды аттестации

Первичная

Периодическая

Внеочередная

Повторная

Подготовительный этап

Подготовка и организация проведения аттестации возлагаются на кадровые подразделения, которые составляют планы проведения аттестации сотрудников.

Организационные мероприятия по подготовке и проведению аттестации отражаются в **ПРИКАЗЕ** руководителя и предусматривают:

Организационные мероприятия подготовительного этапа



Формирование аттестационной комиссии



Утверждение графика проведения аттестации



Составление списка сотрудников, подлежащих аттестации



Подготовка необходимых документов для аттестационной комиссии

Основания проведения аттестации

- 1) решение вопроса о продлении контракта с сотрудником, заключившим контракт на определенный срок;
- 2) истечение временного интервала – каждые пять лет – при условии заключения сотрудником бессрочного контракта;
- 3) для решения вопроса о перемещении сотрудника в другую службу (подразделение) МСЧ России;
- 4) при представлении к назначению на иную вышестоящую или нижестоящую должность;
- 5) в целях установления «отрицательных» оснований для увольнения сотрудников ГПС (пункты «и», «к», «л» ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел).

Не подлежат аттестации

- 1) сотрудники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года (кроме лиц, представляемых к увольнению по пунктам «к», «л» ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел),
- 2) сотрудники в период их отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет.

Они проходят аттестацию не ранее чем через год после выхода их на службу.

Аттестация составляется в письменной форме. В ней объективно и всесторонне отражаются индивидуальные особенности сотрудника, его знания, умения, навыки и их соответствие требованиям занимаемой им должности, дается мотивированная оценка его профессиональных и личных качеств



АТТЕСТАЦИЯ

I. Текст аттестации

Иванов И.И. проходит службу в Государственной противопожарной службе с 01.09.2003 года, в занимаемой должности с августа 2012 года. За время службы зарекомендовал себя с положительной стороны, как исполнительный, трудолюбивый сотрудник. Свои должностные обязанности стремится выполнять в полном объеме. На должном уровне организует техническое обслуживание пожарно-технического вооружения и оборудования части. Нормативные документы, регламентирующие организацию работы в системе Государственной противопожарной службы МЧС России знает и грамотно применяет их требования в повседневной практической деятельности. Стремится повышать свой профессиональный уровень. Является слушателем 2 курса факультета заочного обучения ФГБОУ ВО Воронежский институт ГПС МЧС России. При исполнении служебных обязанностей проявляет высокую работоспособность, исполнительность, способен работать, не считаясь с личным временем. Активно использует в повседневной служебной деятельности возможности компьютерной техники и ресурсов сети интернет. При выполнении служебных обязанностей проявляет необходимую инициативу и творческий подход. Неоднократно участвовал в тушении пожаров по повышенным номерам вызова. Грамотно руководит и проводит индивидуально-воспитательную работу с подчиненным ему личным составом. Принимает активное участие в жизни части. По характеру спокоен, доброжелателен, на замечания реагирует правильно. Выявленные недостатки старается исправить в кратчайшие сроки. Способен отстаивать свою точку зрения. Нарушений законности не допускает. В коллективе пользуется уважением.

Проведение аттестации

Аттестационная комиссия заслушивает сообщение об аттестуемом

Непосредственное рассмотрение деловых, нравственных и личных качеств аттестуемого, его отношения к выполнению служебных обязанностей, уровня профессиональной подготовленности

Решение, рекомендации и предложения
аттестационная комиссия принимает
открытым голосованием в отсутствие
аттестуемого сотрудника.

Обсуждение и голосование проводятся при
наличии **не менее 2/3 числа состава**
аттестационной комиссии. Результаты
голосования определяются **большинством**
ГОЛОСОВ

**Результат
рассмотрения
аттестации**

```
graph TD; A[Результат рассмотрения аттестации] --> B[Решение]; A --> C[Рекомендации]; A --> D[Предложения];
```

Решение

Рекомендации

Предложения

Решение



**соответствует занимаемой
должности**



**соответствует занимаемой должности при
условии улучшения работы и выполнения
рекомендаций комиссии с повторной
аттестацией через шесть месяцев или год**



**не соответствует занимаемой
должности**

Рекомендации

- о поощрении сотрудника за достигнутые им успехи в служебной деятельности;**
- о наложении дисциплинарного взыскания;**
- о возможности продления или заключения повторного контракта;**
- о направлении на учебу;**
- о необходимости направления на переподготовку или повышение квалификации;**
- о повышении либо понижении в должности;**
- об освобождении от должности либо увольнении из МЧС России;**
- о необходимости улучшения служебной деятельности, а также внести другие предложения.**

Исполнение решения



**утвержденные
аттестации
объявляются
сотруднику
непосредственным
руководителем в
трехдневный срок со
дня их поступления по
месту службы**



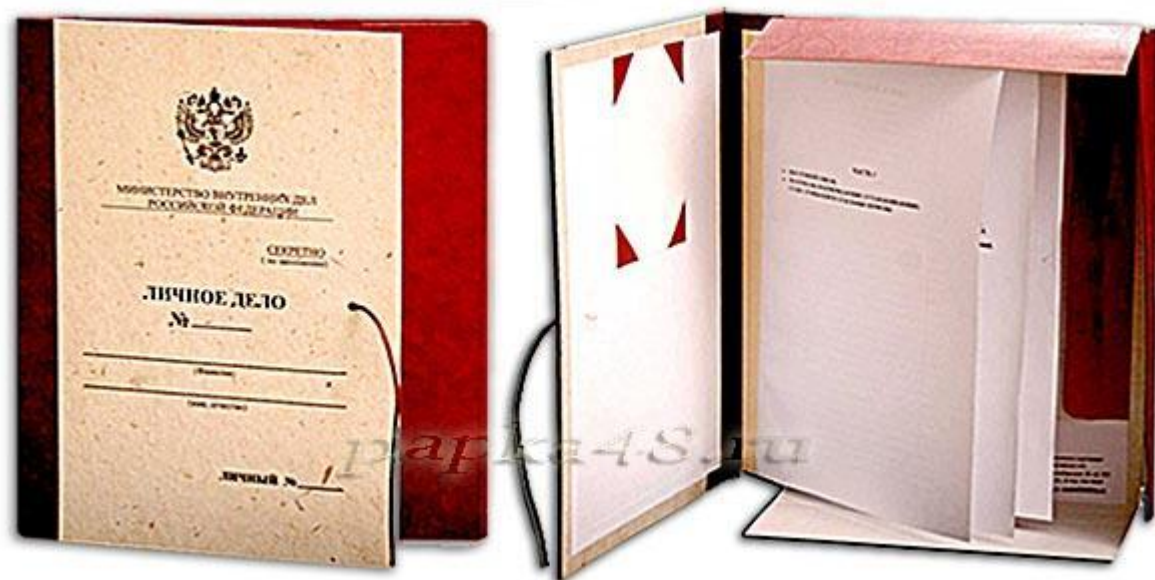
**Одновременно в органах
ГПС МЧС России
анализируются
результаты проведения
аттестации. При
необходимости
разрабатываются
мероприятия,
направленные на
улучшение
профессиональной
деятельности
сотрудников.**

Пересмотр решения

Назначение стадии - проверка законности и обоснованности вынесенного решения по аттестации



**По завершению всех процедур
аттестационный лист сотрудника,
прошедшего аттестацию, и отзыв на
него подшивается в его личное дело,
где и хранится**



ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ АТТЕСТАЦИИ СОТРУДНИКОВ:

максимально объективная и полная оценка нравственных, деловых, личных и профессиональных качеств, знаний, умений и навыков аттестуемых на основе глубокого и всестороннего их изучения

определение степени соответствия аттестуемых сотрудников занимаемым должностям и перспективы их служебного использования

формирование кадрового резерва на выдвижение и выявление возможности ротации кадров

формирование стимулов для развития служебной профессиональной активности аттестуемых



Aimersoft 

Вопросы для самоподготовки:

- 1) Основная характеристика понятия «комплектование кадров»;**
- 2) Виды источников комплектования кадров ГПС МЧС России;**
- 3) Выявление кандидатов на службу в органы ГПС;**
- 4) Изучение кандидатов для поступления на службу в органы ГПС;**
- 5) Оценка результатов и принятие решения о приеме кандидата на службу в органы ГПС или об отказе в приеме на службу**
- 6) Назначение на должность;**
- 7) Испытательный срок.**



ДОКЛАДЫ

- 1) Методы деловой оценки сотрудника органов ГПС МЧС России.
- 2) Роль оценки кадров в системе управления кадровым составом.
- 3) Классификации систем оценки кадрового состава организации.
- 4) Аттестация: понятие, цели, принципы проведения.
- 5) Создание и функционирование аттестационной и квалификационной комиссии.
- 6) Процедура проведения аттестации сотрудника органов ГПС МЧС России.
- 7) Основные положения присвоения классности сотрудникам ГПС МЧС России.
- 8) Испытательный срок как разновидность кадровой оценки.





Лекция окончена

Спасибо за внимание