

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)»



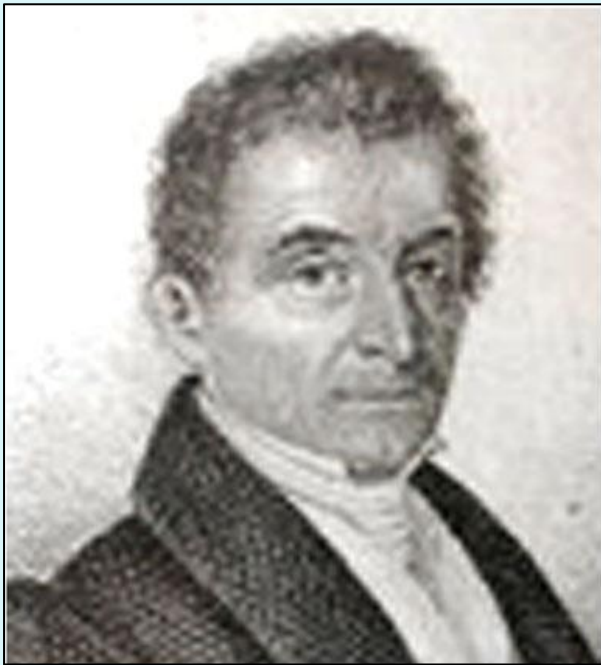


# Вопрос 1.

**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**

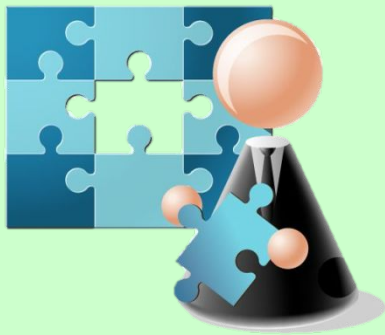


**Информационная**



**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**

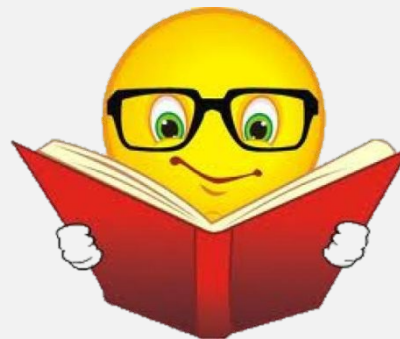


# Виды оценки кадров

**В зависимости от оценочного периода**

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





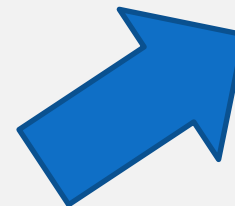
Тестирование

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**

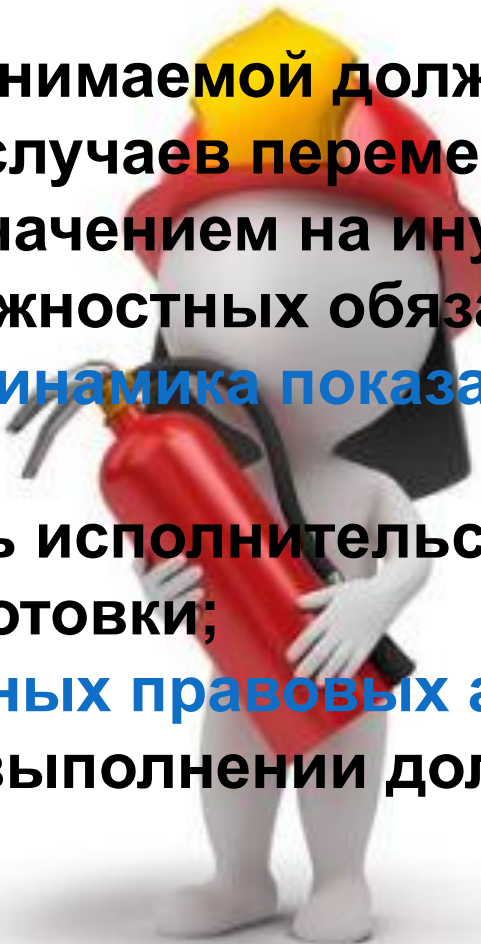
**от 18 февраля 2013 г. N 92**

**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**



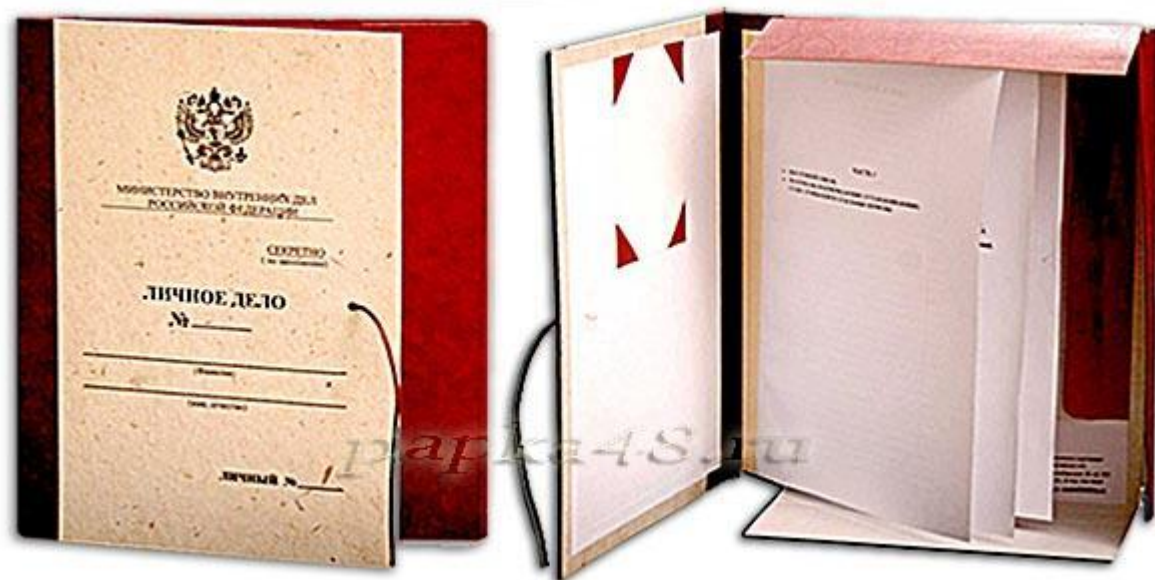
**Одновременно в органах  
ГПС МЧС России  
анализируются  
результаты проведения  
аттестации. При  
необходимости  
разрабатываются  
мероприятия,  
направленные на  
улучшение  
профессиональной  
деятельности  
сотрудников.**

# 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**