

МЕТОДИКА ОТБОРА И ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ В СИСТЕМЕ МЧС РОССИИ

А.П. Корольков, кандидат технических наук;

С.А. Погребов, кандидат технических наук;

А.А. Балобанов.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России.

А.Р. Гареев.

Департамент кадровой политики МЧС России

Перед МЧС России в области системы кадрового обеспечения стоит задача совершенствования механизма и методик оценки руководящих кадров, формирования резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности, форм и методов работы с ним. Для реализации данных задач предлагается алгоритм, реализующий методику на основе метода анализа иерархий с использованием расширенного перечня критериев для различных должностей. Эта задача становится особенно важной в настоящее время, когда реализуется политика, направленная на совершенствование кадровой структуры в МЧС России.

Ключевые слова: оценка кандидата, критерий отбора, вакантная должность, кадровая работа, кадровая структура

THE METHOD OF SELECTION AND EVALUATION OF CANDIDATES FOR VACANT POSITIONS IN THE SYSTEM OF EMERCOM OF RUSSIA

A.P. Korolkov; S.A. Pogrebov; A.A. Balobanov.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia.

A.R. Gareev. Personnel policy Department EMERCOM of Russia

The EMERCOM of Russia in the field of personnel management system is faced with the task of improving the mechanism and methods of evaluation of managerial personnel, the formation of a reserve of personnel for promotion to higher positions, forms and methods of work with him. To implement these tasks, it is proposed to use a methodology that implements algorithms, including based on the method of analysis of hierarchies, using an expanded list of criteria for different positions. This task becomes especially important at the present time, when the policy aimed at improving the personnel structure in the EMERCOM of Russia is being implemented.

Keywords: evaluation of the candidate, selection criteria, vacancy, personnel management, staffing structure

Несмотря на повсеместное развитие информационных технологий, обеспечивающих различные направления человеческой жизнедеятельности, вопрос информационного обеспечения в решении кадровых вопросов в должной мере не проработан.

На данный момент существует ряд методик подбора персонала, в которых самым сложным и неоднозначным по результату остается этап, на котором происходит выбор конкретного кандидата, претендующего на выполнение тех или иных функций, в конкретно взятой системе или ее структурном элементе.

Получение точных данных при оценке кандидатур, без использования различных вспомогательных средств, основываясь исключительно на аналитических способностях

человека, весьма затруднительно и в большей степени субъективно, что не позволяет максимально эффективно формировать кадровый потенциал организации.

Для МЧС России характерен процесс отбора кандидатов в рамках своего министерства. Он не требует дополнительных финансовых затрат. Сотрудники, в определенном смысле, уже достаточно хорошо изучены. В результате процесс вхождения в должность, адаптация на рабочем месте и в коллективе будет проходить для сотрудника (работника) значительно быстрее, что весьма важно, учитывая специфику задач, решение которых возложено на министерство.

В рассматриваемой системе МЧС России основным органом, осуществляющим регулирование процесса подбора и перемещения персонала, является Департамент кадровой политики. В Приказе МЧС России от 1 июля 2010 г. № 306 «О реализации решения коллегии МЧС России от 16 июня 2010 г. № 4/П «Об утверждении концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года» [1] отражен ряд задач кадровой политики, одной из которых является «совершенствование управления кадровыми процессами на основе системы научно-аналитического и информационного обеспечения» [1]. Так же перед министерством в области совершенствования системы кадрового обеспечения на III этапе стоит задача «совершенствование механизма и методик оценки руководящих кадров, формирование резерва кадров для выдвижения на вышестоящие должности, форм и методов работы с ним» [2].

Для реализации данных задач предлагается использовать расширенный перечень критериев (с возможностью корректировки для различных должностей), так же методы математического моделирования. Процесс математического моделирования оптимально использовать на этапе решения о назначении кандидата (соискателя) на должность (рабочее место).

К сотруднику МЧС России предъявляется определенный перечень требований, исходя из специфики функциональных задач, от выполнения которых зависит благополучие и безопасность общества. Перечень критериев для оценки сотрудников МЧС России отражен в Приказе МЧС России от 1 декабря 2016 г. № 653 «О квалификационных требованиях к должностям в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» (ФПС ГПС) [3].

Квалификационные требования к сотрудникам ФПС ГПС включают:

- наличие соответствующего образования;
- стаж службы;
- соответствие профессиональных знаний;
- наличие профессиональных навыков;
- уровень физической подготовки (согласно возрастной группе).

Данный перечень критериев носит общий характер, что не позволяет дать более точную оценку кандидатам. В связи с этим появляется необходимость расширения перечня критериев отбора.

В целях упорядочивания и более детальной структуризации критериев предлагается расширить перечень критериев, разделив его на две группы – базовые и дополнительные.

Базовые критерии характеризуют соответствие общим требованиям к сотрудникам по направлению деятельности [4], которые характерны для всех должностей МЧС России, без соответствия которым кандидат не допускается к прохождению следующего этапа конкурса, таким как:

- категория здоровья;
- стаж;
- образование;
- физическая подготовка (согласно возрастной группе);
- категория профессиональной пригодности.

Дополнительные критерии характеризуют уровень соответствия по конкретным направлениям деятельности и по направлениям, не относящимся напрямую к направлению деятельности, таким как:

- повышение квалификации;
- наличие опыта по направлению деятельности;
- научные труды по направлению деятельности;
- дополнительная профессия (переводчик, водолаз и т.д.);
- наличие наград (государственных, ведомственных, по направлению деятельности и т.д.);
- возраст;
- выполнение служебных обязанностей.

Данные критерии были выделены с использованием метода экспертной оценки. В комиссию в составе 10 человек вошли представители кадровых органов, руководитель подразделения и ряд других компетентных представителей. Был проведен опрос с целью выделения наиболее значимых критериев для данной должности, затем расставлены весовые коэффициенты для критериев и выведены усредненные значения [5, 6]. Алгоритм, реализующий методику отбора и оценки кандидатов на вакантную должность с учетом рассмотренных критериев, представлен на рис. 1.

В качестве примера рассмотрен процесс оценки кандидата на должность начальника части [7]. В конкурсе участвуют шесть человек. Ниже приведены характеристики кандидатов (табл.).

Таблица. Характеристика кандидатов на вакантную должность

Альтернатива / Критерий оценки	Альт. 1	Альт. 2	Альт. 3	Альт. 4	Альт. 5	Альт. 6
Опыт по направлению	10	12	17	15	19	22
Возраст	28	30	39	34	36	41
Наличие наград (ведомств./гос.)	2	2	5	1	7	12
Научные труды по направлению деятельности	1	–	–	–	2	–
Дополнительная профессия	переводчик	–	электрик	водолаз	–	альпинист электрик
Повышение квалификации/переподготовка (кол-во раз)	1	1	3	2	2	4
Выполнение служебных обязанностей (наличие взысканий, отзыв руководителя)	–	взыскание	–	–	–	снято 2015 г.

Реализация алгоритма предусматривает на первом этапе создание иерархической структуры отбора кандидатов (структуризация) (рис. 2), на втором этапе на основе рейтинговой шкалы осуществляется определение весовых коэффициентов каждого критерия путем попарного сравнения. Для определения весовых критериев использовалась программа MPRIORITY 1.0 (рис. 3).

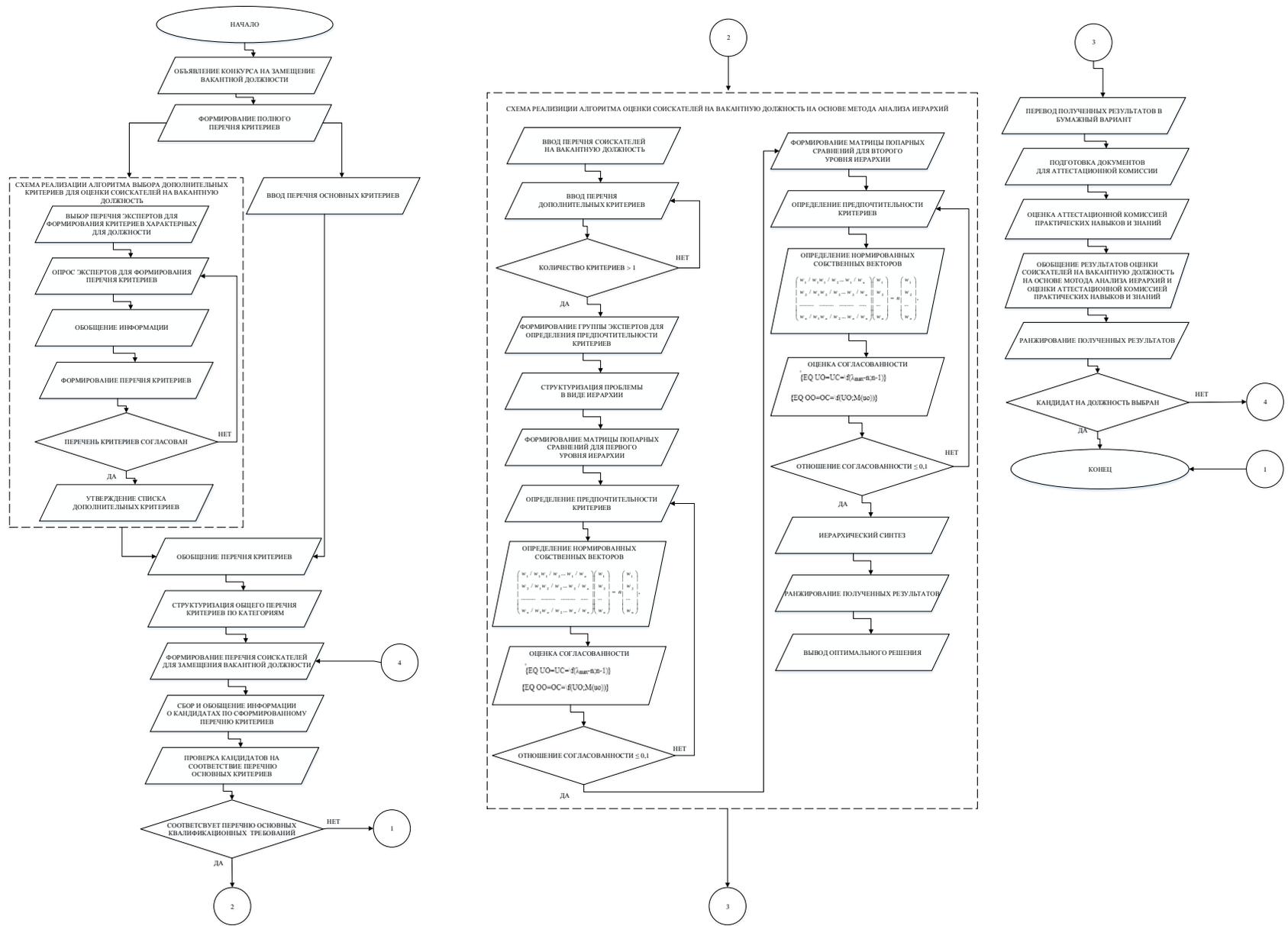


Рис. 1. Алгоритм отбора и оценки кандидатов на вакантную должность

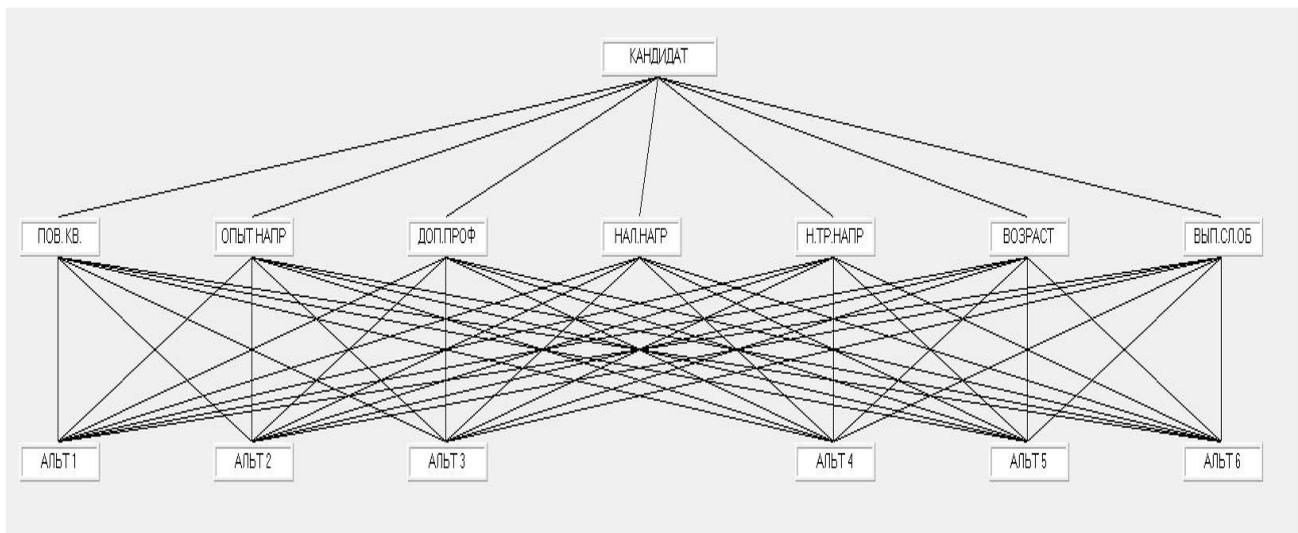


Рис. 2. Иерархическая структура метода анализа иерархий

Работа эксперта

Производим попарные сравнения относительно объекта
КАНДИДАТ

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	Приоритет
1.	ПОВ.КВ.	1	1	3	4	3	1/4	1/6	0,1251
2.	ОПЫТ.НАПР.	1	1	1/5	5	1/3	1/2	1	0,0914
3.	ДОП.ПРОФ.	1/3	5	1	3	3	1/3	1/5	0,1181
4.	НАЛ.НАПР.	1/4	1/5	1/3	1	1	1/3	1/7	0,0426
5.	Н.ТР.НАПР.	1/3	3	1/3	1	1	1/5	1	0,0802
6.	ВОЗРАСТ	4	2	3	3	5	1	1/7	0,2074
7.	ВЫП.СЛ.ОБ.	6	1	5	7	1	7	1	0,3348

СЗ: 9,4495 Применить
 ИС: 0,4082 Закреть
 ОС: 0,3092 Отмена

Исследовать

Рис. 3. Расчет частных критериев приоритетов

На основании сформированных критериев осуществляется выбор оптимального решения (кандидата). Программа MPRIORITY 1.0, реализующая разработанный алгоритм отбора и оценки кандидатов на вакантную должность, дает следующие результаты (рис. 4).



Рис. 4. Расчет приоритетов альтернатив

Дополнительный перечень критериев позволяет учитывать всю специфику деятельности соискателей для замещения вакантной должности.

Разработанная методика, в основе которой лежит использование метода анализа иерархий, позволяет аттестационной комиссии осуществить выбор оптимального решения о соответствии кандидата для замещения вакантной должности.

Литература

1. О реализации решения коллегии МЧС России от 16 июня 2010 г. № 4/П «Об утверждении концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года»: Приказ МЧС России от 1 июля 2010 г. № 306. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Рыков А.С. Системный анализ: модели и методы принятия решений и поисковой оптимизации. М.: МИСиС, 2009. 608 с.

3. О квалификационных требованиях к должностям в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы: Приказ МЧС России от 1 дек. 2016 г. № 653. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Об утверждении Порядка формирования кадрового резерва в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы: Приказ МЧС России от 12 сент. 2017 г. № 379. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы: Приказ МЧС России от 6 окт. 2017 г. № 428. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Трудовой кодекс Рос. Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 11 окт. 2018 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Об утверждении Порядка подготовки личного состава пожарной охраны: Приказ МЧС России от 26 окт. 2017 г. № 472. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

References

1. O realizacii resheniya kollegii MCHS Rossii ot 16 iyunya 2010 g. № 4/II «Ob utverzhdenii koncepcii kadrovoj politiki MCHS Rossii na period do 2020 goda»: Prikaz MCHS Rossii ot 1 iyulya 2010 g. № 306. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPlyus».
2. Rykov A.S. Sistemnyj analiz: modeli i metody prinyatiya reshenij i poiskovoj optimizacii. M.: MISiS, 2009. 608 s.
3. O kvalifikacionnyh trebovaniyah k dolzhnostyam v federal'noj protivopozharnoj sluzhbe Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby: Prikaz MCHS Rossii ot 1 dek. 2016 g. № 653. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPlyus».
4. Ob utverzhdenii Poryadka formirovaniya kadrovogo rezerva v federal'noj protivopozharnoj sluzhbe Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby: Prikaz MCHS Rossii ot 12 sent. 2017 g. № 379. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPlyus».
5. Ob utverzhdenii Poryadka organizacii podgotovki kadrov dlya zameshcheniya dolzhnostej v federal'noj protivopozharnoj sluzhbe Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby: Prikaz MCHS Rossii ot 6 okt. 2017 g. № 428. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPlyus».
6. Trudovoj kodeks Ros. Federacii ot 30 dek. 2001 g. № 197-FZ (v red. ot 11 okt. 2018 g.). Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPlyus».
7. Ob utverzhdenii Poryadka podgotovki lichnogo sostava pozharnoj ohrany: Prikaz MCHS Rossii ot 26 okt. 2017 g. № 472. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPlyus».