

5. *Ротарь В.И.* О принципе стимуляции в арбитражной схеме // Экономика и математические методы. – 1981. – Т. XVII. Вып. 4. – С. 751-764.

Карпов С.Ю., Прус Ю.В.

Информационно-аналитическая модель профессионального выбора кандидатов на должность дознавателя МЧС России

Аннотация: Наибольшую сложность в принятии управленческого решения по выбору сотрудника происходит в направлениях, где работа связана с интеллектуальной деятельностью, в результате которой принимаются, например, процессуальные решения. К такой деятельности относится работа дознавателя МЧС России. Актуальность кадрового потенциала в вопросах обеспечения пожарной безопасности и эффективности расследования пожаров, связана, в том числе, с запросом общества на качественное и своевременное расследование пожаров. Поэтому, руководителю структурного подразделения, как и организации в целом необходимы современные алгоритмы и модели поддержки принятия управленческих решений при выборе кандидатов на должность дознавателя МЧС России.

Ключевые слова: ресурсообеспечение, дознаватель, пожар, управление кадрами, алгоритм выбора сотрудника, расследование пожара, модель

В условиях оптимизации структуры органов исполнительной власти, вопросы кадрового потенциала приобретают стратегическую значимость. Эти вопросы актуальны и при выборе сотрудников МЧС России. Одна из важнейших задач государства – это обеспечение пожарной безопасности, которая решается, в том числе, через качественное и своевременное установление причин пожаров. Деятельность по расследованию пожаров в большей степени относится к интеллектуальной сфере. Поэтому выбор кандидата (сотрудника) на вакантную должность предусматривает более сложный подход и логический анализ, в отличие, например,

от работника производства, где есть количественные показатели его деятельности и нормативы их выработки.

Правоприменительная деятельность дознавателя МЧС России связана с установлением истины, которая основывается на принципах справедливости, независимости, объективности, беспристрастности и соблюдения прав человека. Деятельность дознавателя по делам о пожарах, с учетом специфики расследования, подразумевает наличие у него достаточных знаний и компетенции в области права и «пожарного дела». То есть знаний, которые необходимы для производства расследования, составления процессуальных документов, вынесения объективного решения по делу, закономерностях развития пожара, изменения свойств веществ и материалов и т.п. Следует учитывать и то, что сотрудник работает в сложных условиях и стрессовых ситуациях. Современный дознаватель по делам о пожарах должен обладать пожарно-техническим и юридическим образованием, а также быть эффективным управленцем в своей деятельности.

В настоящее время к дознавателю МЧС России предъявляются общие требования, которые ограничиваются образованием, опытом работы по специальности (направлению подготовки), состоянием здоровья. Так, например, в соответствии с приказом МЧС России от 01.12. 2016 г. № 653 «О квалификационных требованиях к должностям в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы», для должностей среднего начальствующего состава, кем может являться дознаватель, – допускается наличие среднего профессионального образования по направлению деятельности. При этом в нормативных документах не прописано, наличие какого именно профиля (специальности) образования должен иметь сотрудник, занимающий конкретную должность. Деятельность по расследованию пожаров требует значительных знаний в разных областях науки и специальностях. Поэтому уровень подготовки должностного лица должен быть высоким и предусматривать наличие образования не ниже высшего пожарно-технического с дополнительной юридической подготовкой. Необходимы концептуально качественные и количественные критерии (компетенции), позволяющие сформировать модель современного «пожарного» дознавателя. Представленная модель выбора

кандидата на должность дознавателя по делам о пожарах позволяет обеспечить поддержку принятия управленческого решения ЛПР (рисунок 1). Модель включает в себя множество критериев и факторов, состоящих из профессиональных компетенций и личностных качеств, а также предпочтений.

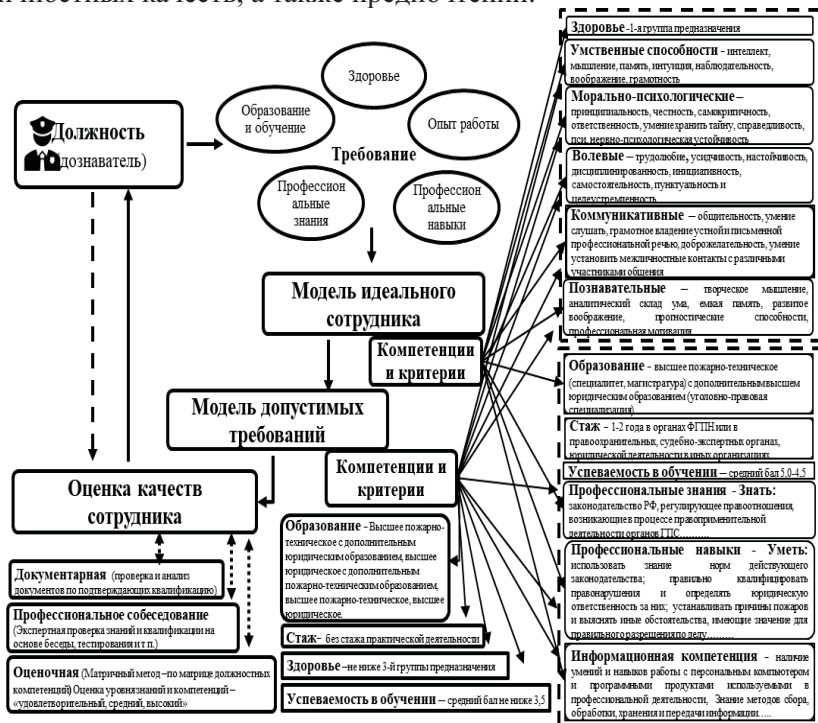


Рисунок 1 – Модель выбора сотрудника на должность дознавателя по делам о пожарах

Решение о назначении на вакантную должность принимается, как правило, коллегиально и зачастую руководителями, которые не имеют достаточных знаний в предметной области, связанной с деятельностью дознавателя. Поэтому при принятии управленческого решения должна быть разработана модель и алгоритм с последующим решением задачи, по которым можно было объективно оценить претендентов и спрогнозировать лучший выбор.

Внедрение алгоритмов и моделей профессионального отбора в деятельность по управлению персоналом позволит оптимально принять решение на основе многокритериального подхода. Для автоматизации процесса анализа критериев и качеств кандидата на должность можно использовать программу системы принятия решений «MPRIORITY 1.0», которая позволит ранжировать множества альтернатив и оказать поддержку принятия решения ЛПП при выборе наилучшего варианта.

В зависимости от рассматриваемой должности и опыта сотрудника требования к компетенциям должны быть дифференцированы. Для молодого специалиста – одни, для более опытного – другие. Не стоит завышать или занижать требования, так как это может привести к некачественному выполнению функций, нужно найти оптимальный вариант.

Решение задачи по выбору кандидата на должность дознавателя можно представить в виде иерархии (рисунок 2). С помощью матрицы попарных сравнений факторов (критериев) определяются приоритеты (таблица 1).

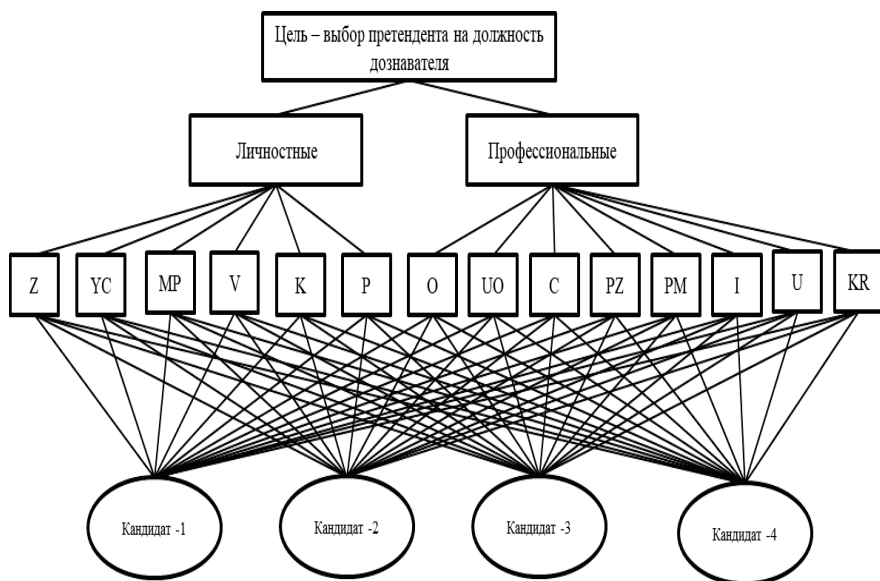


Рисунок 2 – Иерархия задачи прогнозирования результата предпочтения при выборе кандидата на должность дознавателя

Таблица 1 – Критерии и предпочтения

Критерии					
	№	Обозначение	Наименование	Описание	Предпочтение
Личностные	1	Z	health Здоровье	1 группа предназначения – виды деятельности: тушение пожаров (сотрудники, принимающие непосредственное участие в тушении пожаров); 2 группа предназначения – виды деятельности: тушение пожаров (сотрудники, обеспечивающие тушение пожаров); 3 группа предназначения – личный состав органов и подразделений государственного пожарного надзора, профилактике пожаров, испытательных пожарных лабораторий, судебно-экспертных учреждений	Предпочтение – 1 группа предназначения. Допускается 2, 3 группа предназначения
	2	YC	Mental abilities Умственные способности	Интеллект, мышление, память, интуиция, наблюдательность, воображение, грамотность (тестирование умственных способностей и способностей к анализу текстовой, числовой и логической информации)	Предпочтение – высокий уровень. Допускается – средний уровень
	3	MP	Moral and psychological Морально-психологические	Принципиальность, честность, самокритичность, ответственность, умение хранить тайну, справедливость, нервно-психологическая устойчивость (тестирование психологических особенностей, личностных качеств и психотипа)	Предпочтение – высокий уровень. Допускается – не ниже среднего уровня
	4	V	Strong - willed Волевые	Трудолюбие, усидчивость, настойчивость, дисциплинированность, инициативность, самостоятельность, пунктуальность, целеустремленность, работоспособность в трудных условиях	Предпочтение – без дисциплинарных взысканий. Допускается – незначительные дисциплинарные проступки

Профессиональные	5	К	Communicative Коммуникативные	Общительность, умение слушать, грамотное владение устной и письменной профессиональной речью, доброжелательность, умение устанавливать межличностные (психологические) контакты с различными участниками общения, умение использовать психотехнологии и психотехники в конфликтных ситуациях при расследовании пожаров	
	6	Р	Cognitive- prognastic Познавательные-прогностические	Творческое мышление, аналитический склад ума, емкая память, развитое воображение, прогностические способности, профессиональная мотивация	
	1	О	Education Образование	Высшее профессиональное образование	Предпочтение – высшее пожарно-техническое (специалитет, магистратура) с дополнительным высшим юридическим образованием (уголовно-правовая специализация). Допускается – высшее пожарно-техническое с дополнительным юридическим образованием или высшее юридическое с дополнительным пожарно-техническим образованием. Минимальный – высшее пожарно-техническое или высшее юридическое

2	UO	Academic performance Успеваемость в обучении	Определяется средний бал успеваемости по оценкам в дипломах	Предпочтение – средний бал (5,0-4,5). Допускается средний бал (4,4-4,0). Минимальный средний бал (3,9-3,5)
3	C	Experience Стаж	Опыт работы по расследованию преступлений сопряженных с пожарами	Предпочтение – стаж работы не менее 1-2 года в органах ФГПН или в правоохранительных, судебно-экспертных органах, юридической деятельности в иных организациях. Допускается – без стажа практической деятельности
4	PZ	Professional knowledge Профессиональные знания	Знать: законодательство РФ, регулирующее правоотношения, возникающие в процессе правоприменительной деятельности органов Государственной противопожарной службы; правовую квалификацию преступлений и других правонарушений по делам, связанным с пожарами и требованиями пожарной безопасности; правовые аспекты и процессуальный порядок проверки сообщений о пожаре и возбуждении уголовных дел, порядок направления материалов по подследственности или подсудности; порядок регистрации и учета пожаров; права и обязанности	

			<p>сотрудников органа дознания в сфере уголовного судопроизводства;</p> <p>криминалистические методики и тактики расследования преступлений, связанных с пожарами; тактику и технологию проведения осмотра места пожара и отдельных предметов, порядок изъятия вещественных доказательств;</p> <p>порядок выдвижения и проверки версий о причине возникновения пожара и обстоятельствах, влияющих на развитие и распространение горения; методы и методики исследования конструкций, предметов, веществ и материалов на месте происшествия и в лабораторных условиях;</p> <p>систему следов и признаков, образующихся при возникновении и развитии пожара, служащих источниками информации об обстоятельствах пожара;</p> <p>порядок организации взаимодействия с правоохранительными органами при расследовании преступлений, связанных с пожарами;</p> <p>порядок производства административного расследования по делам о нарушениях противопожарных</p>	
5	PN	<p>Professional skills</p> <p>Профессиональные навыки</p>	<p>Уметь: использовать знание норм действующего законодательства; правильно квалифицировать правонарушения и определять юридическую ответственность за них;</p> <p>устанавливать причины пожаров и выяснять иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения по делу;</p> <p>принимать, регистрировать и проверять</p>	

			<p>сообщения о пожарах; возбуждать и отказывать в возбуждении уголовного дела, передавать дела по подследственности; проводить дознание по пожарам; производить неотложные следственные действия и выполнять отдельные поручения по уголовным делам; проводить административное расследование по делам о пожарах и нарушениях ТПБ; выявлять и принимать меры по устранению причин и условий, способствовавших возникновению и развитию пожара; обрабатывать, анализировать и систематизировать информацию, получаемую при расследовании правонарушений, связанных с пожарами; взаимодействовать в установленном порядке с другими правоохранительными органами при расследовании преступлений; назначать пожарно-техническую и другие виды экспертиз; принимать решение по результатам проверки по факту пожара о возбуждении или отказе в возбуждении уголовного дела; проводить осмотр и описание места пожара, изъятие вещественных доказательств; проводить иные следственные действия; готовить процессуальные документы по расследуемому факту пожара; направлять материалы уголовного дела по подследственности или подсудности; проводить анализ следственных и экспертных версий при расследовании пожара; описывать и исследовать вещественные доказательства</p>	
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

			при установлении их информативности об обстоятельствах возникновения и развития пожара; участвовать в расследовании и судебном рассмотрении уголовных дел в качестве специалиста, эксперта, лица, поддерживающего обвинение, составлять обвинительный акт	
6	I	Information competence Информационная компетенция	Наличие умений и навыков работы с персональным компьютером и программными продуктами, используемыми в профессиональной деятельности. Знание методов сбора, обработки, хранения и передачи информации; уметь планировать информационный поиск, систематизировать и структурировать информацию и делать выводы	
7	U	Organizational and managerial Организационно-управленческие	Самоорганизованность, организаторские способности, требовательность, собранность, целеустремленность, мобильность, умение вести диалог с людьми разных уровней и возрастов, умение ставить цели и задачи, умение брать ответственность за принятые решения	
8	KR	Corporate Корпоративные	(на основе общепринятых ценностей и кодексов организации), например, способность к исполнительной деятельности, коммуникативность, адаптивность к изменениям, самоотверженность, стремление к профессиональному развитию	

Литература:

1. *Карпов С.Ю.* Определение факторов и критериев оценки деятельности дознавателя МЧС России на основе экспертного метода // Технологии техносферной безопасности. – 2019. – №4 – С. 87-95.
 2. *Зинченко А.А.* Количественное моделирование процесса подбора персонала // Управленческие науки. – 2015. – №3 – С. 70-75.
 3. *Беллман Р., Заде Л.* Принятие решений в расплывчатых условиях / Вопросы анализа и процедуры принятия решений. – М.: Мир, 1976. – С. 172-215.
 4. *Судаков В.А., Сивакова Т.В.* Поддержка принятия решений для подбора персонала на основе нечеткой логики // Плехановский научный бюллетень. – 2020. – № 2(18). – С. 106-118.
 5. *Абакаров А.Ш., Сушков Ю.А.* Программная система поддержки принятия решений «MPRIORITY 1.0» // Электронный журнал «Исследовано в России». – 2005. – № 8. – С. 2130-2146. – URL: <http://zhurnal.ape.relarn.ru/articles/2005/207.pdf> (дата обращения 14.10.2020).
 6. *Томас Л. Саати* Об измерении неосязаемого. Подход к относительным измерениям на основе главного собственного вектора матрицы парных сравнений. – Cloud of Science. – 2015. – Т. 2. №1. – С. 5-39. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23174572> (дата обращения 14.10.2021).
 7. *Зуев Л.Ю.* Личностные и профессионально важные качества как основа профессиональной компетенции дознавателя // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 1 (36). – С. 17-19.
-