Коршунова Н. А.
n_staa061@mail.ru

Возможность применения метода критических инцидентов в процессе оценки деятельности руководителей ГУ МЧС России с точки зрения субъектного подхода

Актуальность темы исследования заключается в следующем: основная миссия МЧС России и его структурных подразделений на сегодняшний день – это снижение гибели людей в чрезвычайной ситуации, а также повышение уровня безопасности жизни [4]. Одним из важнейших критериев выполнения поставленной миссии выступает правильно принятое управленческое решение в условиях чрезвычайной ситуации. Руководители МЧС России часто сталкиваются с проблемно-конфликтными ситуациями, которые требуют интеграции субъектного потенциала и профессионального опыта для их решения. Они должны уметь сочетать понимание общих истин с учетом многочисленных вариаций ситуаций, чтобы принимать правильные управленческие решения и эффективно выполнять свои должностные обязанности.

Объект исследования – профессиональная деятельность руководителей системы МЧС России.

Предмет исследования – личностная субъектность руководителей ГУ МЧС России при подготовке и принятии управленческих решений.

Цель исследования – выявить проблемы в деятельности руководителей территориального органа МЧС России с точки зрения субъектного подхода и предложить решения по их минимизации.

Задачи исследования:

1. Изучить особенности профессиональной деятельности руководителей системы МЧС России.
2. Проанализировать содержание личностной субъектности руководителей одного из ГУ МЧС России.
3. Разработать предложения по совершенствованию деятельности ГУ МЧС России.

Исследуемая проблема: недостаточный уровень развитости некоторых содержательных элементов субъектности у руководителей ГУ МЧС России, которые влияют на качество исполнения своих должностных обязанностей и принятие управленческих решений.

Методы исследования: традиционный анализ документов, метод критических инцидентов.

Авторский анализ.

Любая управленческая система представляет собой совокупность трёх компонентов: управляющей системы, управляемой системы, а также каналов прямой и обратной связи между ними (см. Рис. 1) [9]. Система МЧС России не является исключением.

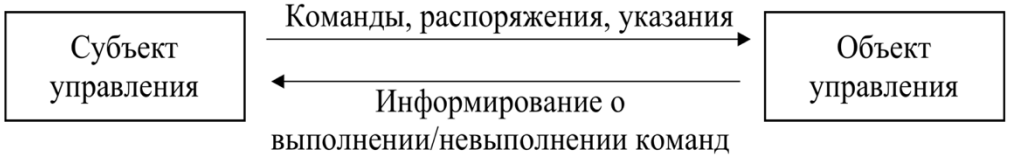


Рисунок 1 – Компоненты управленческой системы МЧС России

Руководитель в системе МЧС России – это должностное лицо, представляющее государство в конкретной сфере деятельности МЧС России, которое наделено управленческими функциями, властными полномочиями и осуществляющее управленческую деятельность во вверенном ему подразделении (органе) [9].

Специфика управления в системе МЧС России заключается в следующих принципах: единоначалия и субординации (подчиненности), которые подчёркнуты в п. 9 части 1 ст. 4, п. 2 и 3 части 2 ст. 4 141-ФЗ [2]. Именно от руководителя зависит эффективность работы вверенного ему подразделения, он направляет деятельность подчинённых на своевременное и высококачественное решение задач, стоящих перед МЧС России, которые прописаны в Положении об МЧС России [3]).

Принятие решений является ключевой и наиболее ответственной стадией управленческого процесса. От правильности и своевременности принятых решений зависит эффективность руководства и работы всей системы. В большинстве случаев руководитель сталкивается с необходимостью выбора между несколькими из возможных вариантов разрешения возникшей проблемы, результат этого выбора – решение.

На принятие управленческого решения руководителем влияют внутренние и внешние, учитывая специфику деятельности МЧС России, факторы (см. Рис. 2).

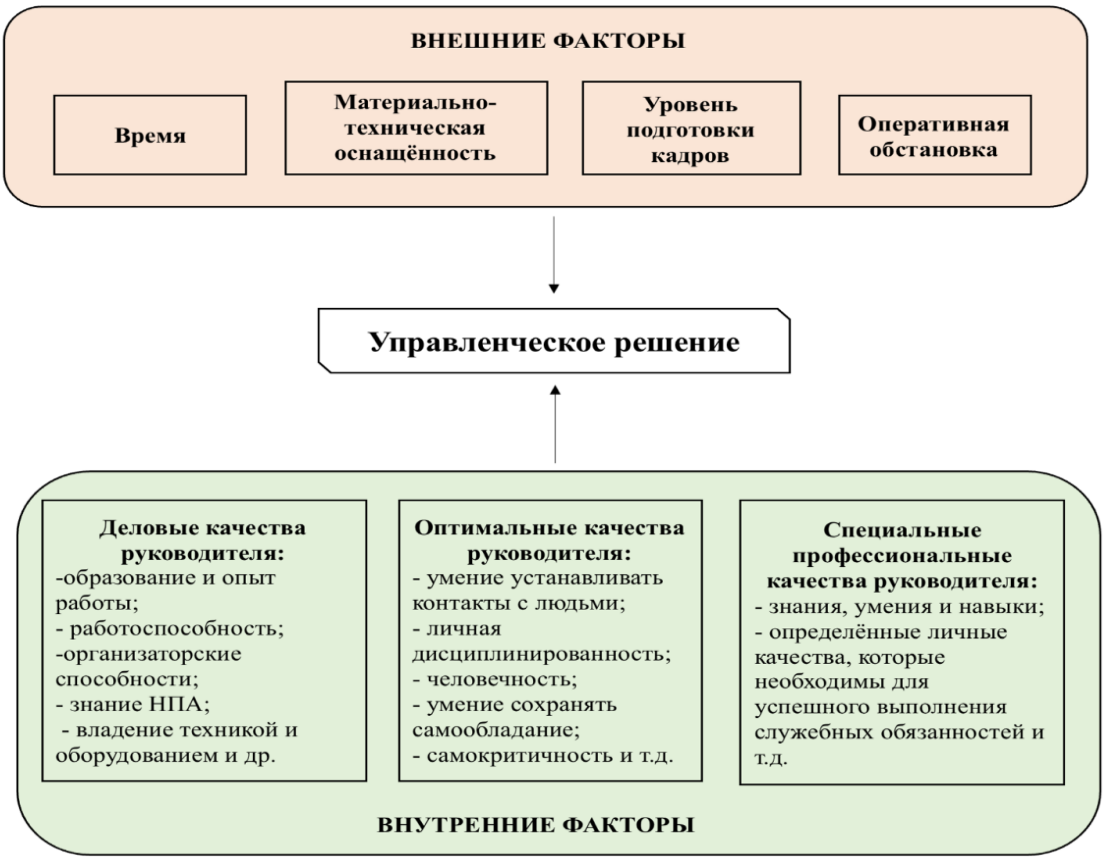


Рисунок 2 – Факторы, влияющие на принятие управленческого решения руководителем в системе МЧС России

Если на внешние факторы повлиять практически невозможно, то на внутренние можно и нужно влиять. Развивая указанные качества, можно достичь успехов в принятии

правильных управленческих решений, что минимизирует/сводит на нет различного рода потери.

Учитывая вышесказанное, возникает необходимость провести традиционный анализ документов с целью определения требований к профессиональной деятельности руководителей системы МЧС России. Результаты анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты традиционного анализа основных нормативных правовых актов и документов, определяющих требования к профессиональной деятельности руководителей системы МЧС России

№ п/п	Вид и наименование документа	Область регулирования	Факторы, влияющие на профессиональную деятельность руководителей системы МЧС России	Требования			
				Физическая подготовка	Физическое здоровье	Психологическое здоровье	Морально-нравственная составляющая
1.	Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» [1].	Правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации.	При отборе кадров для замещения должностей гражданской службы категории «руководитель» учитывается: - уровень образования (специалитет/магистратура); - определённый стаж гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки; - знания и умения.	-	+	-	-
2.	Федеральный закон № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении	Правоотношения, связанные с поступлением на службу в федеральную противопожарную службу Государственной противопожарной службы, её	При отборе кадров в федеральную противопожарную службу на должность старшего и высшего начальствующего состава учитывается: - уровень образования (высшее, соответствующее	-	+	-	-

	изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [2].	прохождением и прекращением.	направлению деятельности); - стаж службы в федеральной противопожарной службе или стаж (опыт) работы по специальности, направлению подготовки; - профессиональные знания и навыки; - состояние здоровья.				
3.	Приказ МЧС России № 743 «Об утверждении Правил аттестации руководящего состава Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по вопросам гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» [5].	Определяет порядок проведения аттестации руководящего состава МЧС России.	При проведении аттестации учитывается: - деловые качества; - профессиональные качества; - знания, умения и навыки.	-	-	+/-	+/-
4.	Приказ МЧС России № 653		Квалификационные требования к	-	-	+/-	+/-

	«О квалификационных требованиях к должностям в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» [6].		должностям старшего начальствующего состава: - образование (выше среднего, соответствующее направлению деятельности); - стаж службы (не менее 5 лет); - профессиональные знания (нормативно-правовые акты и документы); - профессиональные навыки в сферах: постановки задач, принятия управленческих решений, подбор кадров, руководства подразделениями, воспитательной работы, пользования техникой, работы с конфликтом интересов, подготовки нормативно-правовых актов и документов и т.д.				
5.	Приказ МЧС России № 354 «Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных	Служебное поведение государственных служащих МЧС России.	Руководитель в системе МЧС России должен соответствовать требованиям кодекса в следующих сферах: - взаимоотношение с гражданами; - внешний вид; - отношение к работе; - личностные качества; - взаимоотношение в коллективе; - взаимоотношения со средствами массовой информации.	-	-	-	+

	бедствий» [8].						
6.	Приказ МЧС России № 136 «Кодекс чести сотрудника системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» [7].	Моральные принципы и правила поведения сотрудника системы МЧС России.	Руководитель в системе МЧС России должен соответствовать требованиям кодекса в следующих сферах: - взаимоотношение с гражданами; - внешний вид; - отношение к работе; - личностные качества; - взаимоотношение в коллективе.	-	-	-	+
7.	Методическое руководство по проведению профессиональ-ного психологическо-го отбора в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий [10].	Содержит методологический подход к проведению профессионально-го психологического отбора.	Перед поступлением на службу в МЧС России кандидат должен, вследствие прохождения психологического отбора, соответствовать установленным требованиям по следующим направлениям: - интеллектуально-местническая сфера; - эмоционально-личностная сфера; - мотивационно-личностная сфера.	-	-	+	+/-

В результате традиционного анализа основных нормативных правовых актов и документов, регламентирующих профессиональную деятельность руководителей системы МЧС России, лично автором были сделаны следующие выводы:

1. Нормативно-правовая база в достаточной мере позволяет проводить отбор кандидатов на руководящие должности в системе МЧС России. В большей степени учитываются такие требования как: уровень образования, стаж службы, профессиональные умения и навыки, а также состояние здоровья.

2. В основных нормативных правовых актах (ФЗ № 79 [1] и ФЗ № 141 [2]) не указываются такие важные требования, как: физическое здоровье, психологическое здоровье, физическая подготовка, морально-нравственная составляющая. Данные требования,

являются не менее важными, при прохождении службы в системе МЧС России на руководящей должности.

3. В нормативных правовых актах, содержащих квалификационные требования к руководящим должностям в системе МЧС России, слабо учитываются такие требования, как: психологическое здоровье, морально-нравственная составляющая.

4. В таких локальных документах, как Кодекс этики и Кодекс чести в достаточной мере рассматривается морально-нравственная составляющая, однако, стоит учесть тот факт, что данные документы несут рекомендательный характер.

5. Психологическое состояние руководителей рассматривается в достаточной мере только в Методическом руководстве по проведению профессионального психологического отбора.

Учитывая вышесказанное, можно выделить следующую **проблему:** в основных нормативных правовых актах, регламентирующих деятельность руководителей структурных подразделений МЧС России, слабо учитываются такие важные требования, как: психологическое здоровье и морально-нравственная составляющая.

Данный фактор значительно влияет на процесс принятия управленческих решений, что впоследствии сказывается не только на профессиональной деятельности руководителей системы МЧС России, но и на деятельности всего Министерства.

В предыдущей работе автора было выведено собственное определение «субъектности», а также определены ее содержательные элементы: активность, автономность, креативность, целостность, опосредованность и самоценность. С помощью данных элементов и метода критических инцидентов, в рамках настоящего исследования, рассмотрим проявление субъектности в профессиональной деятельности одного из руководителей ГУ МЧС России.

Предлагается рассмотреть ситуацию (инцидент), которая произошла в одном из Главных управлений МЧС России. В целях сохранения конфиденциальности информации названия структурных подразделений и фамилии участников не указываются.

Описание ситуации (инцидента): два раза в год отдел «А» должен предоставлять необходимую информацию в Департамент «Б». Заместитель начальника отдела «А» подбил и обобщил информацию, а затем оставил на подпись начальнику отдела «А». Пока заместитель был в отпуске, начальник отдела подписал и ушёл на больничный. Документ был отправлен на подпись в Департамент «Б», где его подписал руководитель Департамента. Документ был направлен обратно на подпись начальнику ГУ МЧС России. В этот момент начальник ГУ МЧС России попадает в больницу, по этой причине, «шапку» документа нужно переписать и пройти все инстанции с самого начала. Заместитель начальника отдела «А» переписывает документ и направляет на подпись начальнику отдела «А», который не подписывает документ в течение двух недель. Документ подписали, однако начальник отдела говорит о том, что больше данный документ он в Департамент не повезёт, так как увольняется. Документ опять переделывается, собираются все подписи, направляется по инстанциям и возвращается в отдел «А», после чего перенаправляется временно исполняющему обязанности начальника ГУ МЧС России. Далее, в отдел «А» поступает замечание о том, что документ слишком долго проходил инстанции.

Экспертом (интервьюером) по оценке произошедшего инцидента выступает автор отчёта – Коршунова Наталья Александровна.

После получения интервьюером информации с описанием ситуации, был составлен перечень уточняющих вопросов для предстоящего интервью.

В ходе проведения интервью эксперт задавал интервьюируемому ряд вопросов по произошедшей ситуации, все вопросы были разделены по смысловым разделам. Все ответы респондента занесены в карточку, которая, в свою очередь, была сведена в табличную форму (см. Табл. 2).

Таблица 2

Карточка интервью эпизода №1

Эпизод №1	
Эксперт (интервьюер): Коршунова Наталья Александровна	
Дата проведения интервью: 19.07.2022	
I. Основная информация о месте и участниках произошедшего инцидента	
Интервьюируемый: заместитель начальника отдела «А» Петров П. П.	**Начальник отдела «А» Главного управления МЧС России:** Иванов И. И. (Уволился)
Дата, когда произошла ситуация (инцидент): май-июль 2022 года	
Название организации, где произошла ситуация (инцидент): ГУ МЧС России	
II. Оценка эффективности начальника отдела «А» Главного управления МЧС России	
Вашу оценку степени эффективности работника в данном эпизоде, выразите, назвав нужную цифру из следующей шкалы: «-3» – Крайняя неэффективность; «-2» – Высокая неэффективность; «-1» – Повышенная неэффективность; «0» – Средний уровень эффективности; «+1» – Повышенная эффективность; «+2» – Высокая эффективность; «+3» – очень высокая эффективность.	
Оценка эффективности (оценка интервьюируемого): -2	
III. Основной блок вопросов по сложившейся ситуации (инциденту) и её результатам	
1. Подробно опишите действия работника, по которым Вы оценивали его эффективность (что именно, из того, что делал человек, дало Вам вывод оценить его как хорошего, среднего по успешности или плохого работника).	
Ответ интервьюируемого на вопрос 1: Начальник отдела «А» Главного управления МЧС России не выполнял свои должностные обязанности.	
2. Почему эти действия, на Ваш взгляд, были полезны (бесполезны, вредны…) для достижения основной цели его рабочей деятельности? Результат, к которому привели эти действия.	
Ответ интервьюируемого на вопрос 2: Отказ повторно везти документы в Департамент на подпись негативно повлияли не только на деятельность отдела, но и на деятельность всего территориального органа МЧС России.	
3. Какие бы действия, по Вашему мнению, были бы более эффективными в данной ситуации (что должен был сделать работник, чтобы действовать эффективно)?	
Ответ интервьюируемого на вопрос 3: Если бы начальник отдела «А» подписал документы вовремя и выполнял свои обязанности с ответственностью, то документ не задерживался на одной инстанции и сроки исполнения сократились.	
4. Как Вы считаете, какими личными, профессиональными и деловыми качествами пренебрёг руководитель в данной ситуации?	
Ответ интервьюируемого на вопрос 3: Мне кажется, что в первую очередь, это – ответственность. Также стоит отметить исполнительность, терпение в преодолении проблем, надёжность и дисциплинированность.	

Теперь, непосредственно, перейдём к обработке результатов полученных данных от респондента. На основе выше представленного инцидента и ответов на дополнительные вопросы можно выделить следующие проблемные моменты, которые требуют решения:

– отсутствие коллективизма в отделе;

– низкий уровень ответственности руководителя;

– отсутствие мотивации и заинтересованности у руководителя.

Из всего перечня проблем выделим следующую: низкий уровень ответственности. Данная проблема напрямую связана с проявлением субъектности.

Оценим действия руководителя с точки зрения субъектного подхода, а именно по каждому из 6 содержательных элементов субъектности (см. Табл. 3).

Таблица 3

Результаты оценки действий руководителя с точки зрения субъектного подхода

Наименование содержательного элемента	Проявление содержательного элемента у руководителя (отрицательное/ положительное)	Пояснение
Активность	Отрицательное	Руководитель, в сложившейся ситуации, проявил высшую степень реактивности. Его постоянно нужно было подталкивать, чтобы он начал решать задачу, которая в итоге решилась не им.
Автономность	Отрицательное	Руководитель проявил высокий уровень автономии, однако в отрицательном контексте. Он принял решение не исполнять свои должностные обязанности, хотя на тот момент был обязан.
Креативность	Отрицательное	В связи с тем, что возникшая ситуация осложнилась фактом смены вышестоящего руководства, руководитель не захотел найти новый вариант решения.
Целостность	Отрицательное	Руководитель пошёл против своих подчинённых, не учитывая их интересы (за несвоевременное исполнение документа, подчинённые были наказаны в соответствии с установленными требованиями), а поставил свои интересы выше коллективных.
Опосредованность	Отрицательное	Действия руководителя в сложившейся ситуации были непосредственными. Он действительно придерживался своих целей, однако эти цели были не смежными с его обязанностями, которые на тот момент он должен был исполнять.
Самоценность	Отрицательное	Самоценность сыграла решающую роль в сложившейся ситуации. Руководитель поставил свои желания выше требований и желаний своих подчинённых. Он не захотел выполнять поставленную задачу, так как не видел в этом надобности для себя лично.

Анализируя результаты оценки действий руководителя с точки зрения субъектного подхода отметим следующее, что по всем из 6 показателей руководитель проявил себя с отрицательной стороны, что может говорить о том, что он обладает низким уровнем субъектности.

Таким образом, на наглядном примере удалось рассмотреть, как влияет уровень субъектности руководителей не только на их профессиональную деятельность, но и на деятельность отела, управления, и, в целом, деятельность территориального органа МЧС России.

В предыдущей работе одного из авторов статьи были выявлены следующие проблемы:

1. Низкая интегрированность мужчин руководителей в коллектив.

2. Присутствие дискриминации со стороны мужчин руководителей по отношению к подчинённым.

3. Низкий уровень инициативности и исполнительности у женщин руководителей при осуществлении своей профессиональной деятельности.

4. Низкий уровень инициативности и исполнительности у женщин руководителей при осуществлении своей профессиональной деятельности.

В ходе настоящего исследования были выявлены следующие проблемы:

1. Низкий уровень ответственности у руководителей.

2. Недостаточная регламентированность вопросов, касающихся морально-психологического состояния руководителей в системе МЧС России, в основных нормативно-правовых актах и документах, регламентирующих деятельность руководителей системы МЧС России.

После выявления основных проблем, влияющих на деятельность руководителей одного из ГУ МЧС России, а также на деятельность всего территориального органа, предложим мероприятия по их решению/минимизации (см. Табл. 4).

Таблица 4

Авторские предложения по совершенствованию деятельности руководителей территориального органа МЧС России (на конкретном рассматриваемом примере)

№ п/п	Какая проблема решается	Наименование меры	Исполнитель/ исполнители	Необходимые ресурсы	Планируемый результат
1.	Низкая интегрированность мужчин руководителей в коллектив.	**Мера № 1.** Проведение диагностики социально-психологических проблем в коллективе. **Мера № 2.** Проведение психологического тренинга по сплочению коллектива. **Мера № 3.** Организация проведения совместных праздников.	**Мера № 1.** Психолог Главного управления МЧС России. **Мера № 2.** Психолог Главного управления МЧС России. **Мера № 3.** Начальник ЦУКС Главного управления МЧС России.	**Мера № 1.** Организация и проведение диагностики психологом – **денежные затраты не требуются.** Поиск и организация тренинга психологом – **денежные затраты не требуются.** **Мера № 2.** Поиск и организация тренинга психологом – **денежные затраты не требуются.** **Мера № 3.** Организация праздников – **100 000 руб.**	**Мера № 1.** Диагностика поможет выявить проблемные моменты во взаимодействии между руководителем и подчинёнными. **Мера № 2.** Проведение тренинга по результатам проведённой диагностики поможет сплотить коллектив, а, следовательно, наладить взаимодействие между руководителем и подчинёнными. **Мера № 3.** Совместное празднование значимых дат позволит сплотить коллектив и наладить общение между сотрудниками. Неформальная атмосфера

					способствует раскрепощению и преодолению социальных барьеров между коллегами.
2.	Присутствие дискриминации со стороны мужчин руководителей по отношению к своим подчинённым.	**Мера № 1.** Проведение психологической диагностики руководителей.	**Мера № 1.** Психолог Главного управления МЧС России.	**Мера № 1.** Организация диагностики психологом и интерпретация полученных результатов – **денежные затраты не требуются.**	**Мера № 1.** Диагностика поможет определить психологическое состояние руководителей, по результатам которой можно будет принять определённые решения (увольнение, работа с коллективом, работа с руководителем и т.д.).
3.	Низкий уровень инициативности и исполнительности у женщин руководителей при осуществлении своей профессиональной деятельности.	**Мера № 1.** Введение системы поощрения (замены дня дежурства).	**Мера № 1.** Начальник ЦУКС Главного управления МЧС России.	**Мера № 1.** Внедрение системы поощрения – **затрат не требуется.**	**Мера № 1.** В ЦУКС существует система дежурств, так что для сотрудников, которые продуктивно выполняют свою работу можно делать бонусы в виде переноса или выбора дня дежурства.
4.	Низкий уровень концентрации женщин руководителей в процессе выполнения своих должностных обязанностей.	**Мера № 1.** Внедрение штрафной системы (дежурства по праздникам). **Мера № 2.** Замена офисной мебели и ремонт в кабинетах.	**Мера № 1.** Начальник ЦУКС Главного управления МЧС России. **Мера № 2.** Начальник Главного управления МЧС России.	**Мера № 1.** Организация негласной штрафной системы – **затрат не требуется.** **Мера № 2.** Покупка офисной мебели – **800 000 руб.** Ремонт в кабинетах – **2 000 000 руб.**	**Мера № 1.** В ЦУКС существует система дежурств, так что в провинившихся лиц можно не пойти на уступки и поставить дежурство в праздник или выходной или в день. Эта мера поможет повысить мотивацию к труду. **Мера № 2.** Старый ремонт и

					сломанная мебель очень сильно отвлекают от работы, по этой причине их замена позволит повысить концентрацию руководителей.
5.	Низкий уровень ответственности у руководителей.	**Мера № 1.** Разработка и внедрение методики оценки ответственности лица принимающего решение в Главном управлении МЧС России.	**Мера № 1.** Руководитель проекта (Коршунова Н. А.), а также: - куратор проекта; - администратор проекта; - 2 аналитика; - специалист по работе с документами; - экспертная группа (3 человека).	**Мера № 1.** Материальное оснащение проекта – **4 151 руб.** Заработная плата сотрудников – **610 000 руб.**	**Мера № 1.** Правильная оценка кадров – залог эффективности управленческих решений и качества государственного управления, выполнения государственных функций, а также выполнения должностных функций. Оценка направлена на формирование профессионально-личностного профиля служащих и кандидатов на замещение вакантных должностей государственной службы, а также кандидатов в кадровый резерв. Данная методика повысит уровень ответственности руководителей ГУ МЧС России и посмотреть совершенствовать деятельность всего территориального органа МЧС России.
6.	Недостаточная регламентированность вопросов, касающихся морально-	**Мера № 1.** Подготовка проекта документа о внесении правок в	**Мера № 1.** Ответственный сотрудник ГУ МЧС России.	**Мера № 1.** Подготовка проекта документа и его	**Мера № 1.** Проект документа позволит придать значимость таким важным

	психологического состояния руководителей в системе МЧС. России, в основных нормативных правовых актах и документах	основные нормативно-правовые акты, регламентирую-щие деятельность руководителей ГУ МЧС России (ФЗ № 141 и ФЗ № 79). Указать в требованиях к замещению должностей следующее: «При отборе кадров для замещения должностей гражданской службы категории «руководитель»/ федеральную противопожарную службу на должность старшего и высшего начальствующего состава учитывается: - уровень психологического здоровья; - уровень морально-нравственной составляющей».		публикация на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов – **затраты не требуются.**	вопросам, как морально-психологическая составляющая, при отборе кандидатов для замещения руководящих должностей в системе МЧС России. Это повлияет на качество отбора/оценки руководящего состава, а в следствии, и на деятельность МЧС России.

Предложенные мероприятия, по мнению автора, позволят не только совершенствовать наименее развитые содержательные элементы субъектности руководителей одного из территориальных органов МЧС России, что существенно повлияет выполнении ими должностных обязанностей и принятии управленческих решений, но способны повлиять на деятельность всего территориального органа МЧС России.

Общие выводы по исследованию. В результате проведённого исследования было выполнено следующее:

1. Рассмотрены особенности профессиональной деятельности руководителей системы МЧС России. С помощью традиционного анализа основных нормативно-правовых актов и документов, определяющих требования к профессиональной деятельности руководителей системы МЧС России было выявлено, что в данных нормативно-правовых актах слабо учитываются такие важные требования, как: психологическое здоровье и морально нравственная составляющая, что является проблемой.

2. В результате применения метода критических инцидентов удалось на наглядном примере рассмотреть проявление субъектности в профессиональной деятельности одного из руководителей территориального органа МЧС России.

3. После выявления основных проблем, лично автором, были разработаны предложения по совершенствованию деятельности руководителей одного из ГУ МЧС России: было предложено 9 мер, назначены ответственные за реализацию предложенных мер (11 человек), а также рассчитана примерная стоимость их исполнения (3 514 151 руб.).

Данное исследование может быть полезно студентам российских вузов по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» в рамках изучения таких учебных дисциплин, как «Управление профессиональным ростом», «Мотивация труда», «Теория и практика принятия управленческих решений», «Государственная и муниципальная служба», «Этика государственной и муниципальной службы», «Деловые коммуникации», «Психология власти и управления», «Развитие лидерских качеств государственного и муниципального служащего», «Разработка управленческих решений», «Управление персоналом» и некоторых других.

Литература

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электр. ресурс] // Консультант ПЛЮС [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 17.01.2023).

2. Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электр. ресурс] // Консультант ПЛЮС [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198195/ (дата обращения: 17.01.2023).

3. Указ Президента Российской Федерации от 11.07.2004 № 868 (ред. от 19.12.2022) «Вопросы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» [Электр. ресурс] // Консультант ПЛЮС [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48356/ (дата обращения: 14.02.2023).

4. Приказ МЧС России от 27.03.2020 № 217 «Об утверждении положения о территориальном органе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» [Электр. ресурс] // Консультант ПЛЮС [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_357859/ (дата обращения: 17.01.2023).

5. Приказ МЧС России от 13.12.2019 № 743 «Об утверждении Правил аттестации руководящего состава Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по вопросам гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, пожарной безопасности и опасности людей на водных объектах» [Электр. ресурс] // Консультант ПЛЮС [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_343867/ (дата обращения: 17.01.2023).

6. Приказ МЧС России от 01.12.2016 № 653 «О квалификационных требованиях к должностям в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» [Электр. ресурс] // Консультант ПЛЮС [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210434/ (дата обращения: 17.01.2023).

7. Приказ МЧС России от 07.07.2011 № 354 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Министерства Российской Федерации по

делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» [Электр. ресурс] // Консультант ПЛЮС [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_119179/bf9a501a5f7d969b11f775211ea707f3dcd785b0/ (дата обращения: 17.01.2023).

8. Приказ МЧС России от 06.03.2006 № 136 (ред. от 18.06.2021) «Кодекс чести сотрудника системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» [Электр. ресурс] // Консультант ПЛЮС [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/kodeks_chesti_sotrudnika_sistemy_mchs_rossii/ (дата обращения: 17.01.2023).

9. Савочкин Д. В., Кунах М. В. Управление в системе. МЧС России: Организационно-правовые и документальные аспекты: учебное пособие для курсантов и слушателей высших учебных заведений МЧС России. – Железногорск: ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2017. – 164 с.

10. Шойгу Ю. С. Методическое руководство по проведению профессионального психологического отбора в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. – М., 2013. – 117 с.