

МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТИ МЛАДШЕГО КОМАНДНОГО СОСТАВА В ВУЗАХ МЧС РОССИИ

Л.В. Медведева, доктор педагогических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации; А.С. Евдокимов. Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Описана методика оценки практической деятельности курсантов, предварительно назначенных исполняющими обязанности младшего командного состава – потенциальных сержантов, командиров учебных групп и отделений. Выделен ряд наиболее важных направлений деятельности командира курсантского подразделения, состояние которых наиболее ярко характеризует успешность его работы и функционирования подразделения в целом, рассмотрена методика балльной оценки деятельности кандидатов. Разработана блок-схема проведения оценивания кандидатов для их последующего сравнения с целью отбора наиболее достойных для назначения на должности младших командиров.

Ключевые слова: младший командный состав, сержанты, оценка практической деятельности, отбор, вузы МЧС России

TECHNIQUE OF COMPLEX ASSESSMENT OF ACTIVITIES OF CANDIDATES FOR POSITIONS OF SERGEANTS IN UNIVERSITY OF STATE FIRE SERVICE OF EMERCOM OF RUSSIA

L.V. Medvedeva; A.S. Evdokimov.
Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

Article describes a technique of assessment of practical activities of the cadets who are previously appointed the acting as a younger command personnel – potential sergeants, commanders of educational groups and departments. A number of the most important activities of the commander of cadet division which condition most brightly characterizes success of its work and functioning of division in general is allocated, the technique of mark assessment of activities of candidates is considered. The flowchart of carrying out estimation of candidates is developed for their subsequent comparison with the purpose of selection of the most worthy for appointment to positions of sergeants.

Keywords: younger command structure, sergeants, assessment of practical activities, selection, higher education institutions of EMERCOM of Russia

На сегодняшний день не существует единой методики подбора кандидатов на должности младшего командного состава в вузах МЧС России. Подобная методика в каждом подразделении индивидуальна и во многом зависит непосредственно от офицеров, осуществляющих подбор младших командиров. При этом какой-либо упорядоченной системы не наблюдается, подбор потенциальных сержантов проводится, исходя из субъективных интуитивных соображений офицера, основанных на его личном жизненном опыте и профессионализме.

Методики, рассчитанные на получение каких-либо количественных оценок пригодности кандидата для исполнения обязанностей младшего командира, применяются, как правило, отделом психологического обеспечения учебного процесса. В них входят тесты для определения интеллектуальных характеристик кандидата, его индивидуально-психологических особенностей, видов направленности и т.д. [1]. Результаты формируются

на основе ответов самого кандидата, то есть не включают в себя оценку его практической деятельности как таковой. При этом, как показывает многолетний опыт работы с личным составом, весьма нередки случаи, когда теоретические прогнозы расходятся с наблюдаемой в реальности картиной [2, 3].

Практическая составляющая процесса отбора младших командиров в существующей ныне системе сводится опять же к субъективной оценке их работы офицерским составом и состоит в постепенной смене не справляющихся со своими обязанностями командиров групп и отделений. Этот процесс продолжается до тех пор, пока не подберется оптимальный руководящий состав учебных групп. Рациональность такого метода недопустимо низкая, поскольку изначально предполагает некоторое количество нарушений управленческого процесса в учебной группе. Это количество будет варьироваться в зависимости от правильности интуитивных решений офицера о назначении того или иного курсанта командиром.

С целью рационализации процесса отбора и назначения на должности младшего командного состава достойных кандидатов в кратчайшие сроки, уменьшения кадровых передвижек в руководстве учебных групп была разработана методика комплексной оценки практической деятельности кандидатов. Методика состоит из нескольких взаимосвязанных блоков и предназначена для балльной оценки непосредственно командирской работы кандидата в своем подразделении в период предаттестации.

Комплексная оценка деятельности кандидатов проводится по шести направлениям: исполнительская дисциплина, несение службы в суточных нарядах, успеваемость в учебе, личностные качества, управленческая деятельность, результаты психодиагностического тестирования при зачислении в кадровый резерв. Таким образом, результаты применения данной методики позволяют наиболее полно и точно оценить профессиональную деятельность потенциального сержанта и провести наглядное сравнение кандидатов между собой [4].

Схема методики комплексной оценки деятельности представлена на рисунке.

Максимальный балл по каждому направлению соответствует важности этого направления в общей совокупности направлений деятельности подразделения. Таким образом, чем важнее направление деятельности, тем большую роль в накоплении общей суммы баллов кандидата оно играет.

При оценке исполнительской дисциплины каждого кандидата руководством курса и факультета негласно ведется таблица, где фиксируется выполнение им поставленных индивидуальных задач согласно указанным критериям (табл. 1).

Таблица 1. Критерии оценки исполнительской дисциплины кандидата

Критерий	Макс. балл	Факт. балл
Задание выполнено в указанный срок	2	
Произведен доклад о выполнении задачи (либо о невозможности ее выполнения с указанием объективных на то причин)	1	
При выполнении задачи проявлены активность, разумная инициатива, сообразительность, старательность	3	
Качественное, добросовестное выполнение задачи	4	
Дополнительный балл – если при выполнении задачи кандидат проявил повышенные знания/умения, что позволило выполнить задачу в более короткие сроки/более качественно (например: поставлена задача найти курсантов, чьи родители работают в МВД, а кандидат может с ходу назвать таковых по памяти; задача – поменять лампу, а кандидат сам электрик и т.д.)	2	
Итого:	12	

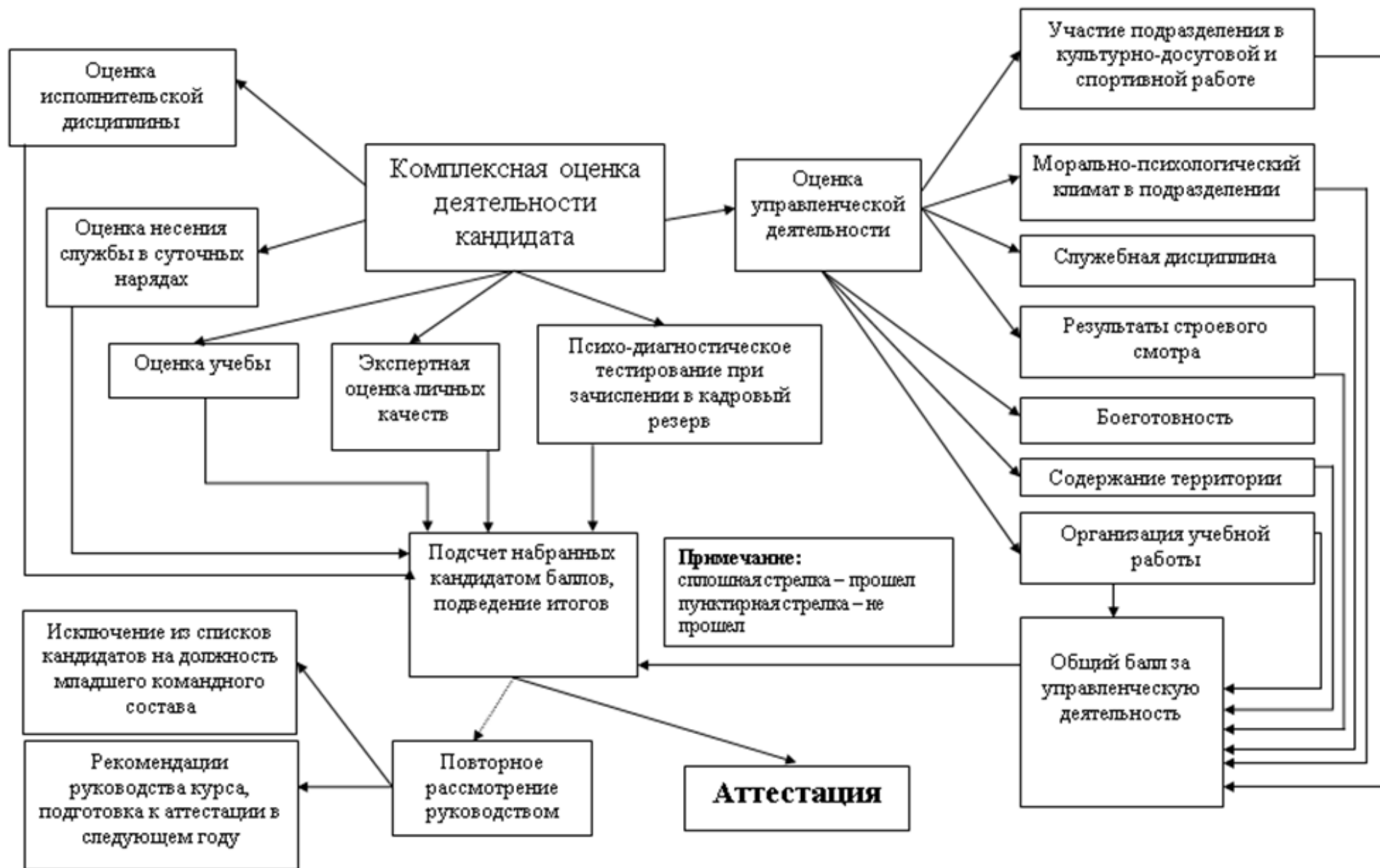


Рис. Схема комплексной оценки деятельности кандидата

Баллы за каждую задачу складываются (максимальное количество – 12 баллов за одну задачу). Затем выводится средний балл за все задачи, поставленные всеми офицерами и выполненные кандидатом за период контроля. Результат умножается на 10 и округляется до целого числа.

Количество контролируемых задач должно быть приблизительно одинаковым у всех кандидатов за период контроля.

Оценка несения службы в суточных нарядах осуществляется в те дежурства, когда испытуемый заступает дежурным по факультету, старшим оперативного подразделения и т.п., то есть когда он имеет подчиненный личный состав. Контролирующим офицером в течение всего периода дежурства ведется таблица (табл. 2).

Таблица 2. Критерии оценки несения службы во внутренних нарядах

Критерий	Код	Баллы
Подготовка к наряду		
Своевременное прибытие на инструктаж и внешний вид	П	
Знание обязанностей/вводных и т.д. лично		
Знание обязанностей/вводных и т.д. подчиненными		
Несение службы		
Поддержание чистоты и порядка	Н	
Выполнение обязанностей		
Выполнение поставленных задач		
Соблюдение распорядка дня, служебная дисциплина		
Дополнительные баллы		

Максимальная оценка по каждому критерию – 10 баллов. В конце дежурства считается средний балл по всем оценкам. Полученный средний балл умножается на 10 и округляется до целого числа. Формула для подсчета баллов:

$$(\sum П + \sum Н * 3) / 15 * 10 = \text{БАЛЛЫ},$$

где $\sum П$ – сумма баллов за критерии оценки подготовки к наряду; $\sum Н$ – сумма баллов за критерии оценки несения службы, 3 – коэффициент, обуславливающий большее значение непосредственно несения службы по сравнению с подготовкой к наряду; 15 – количество оцениваемых критериев (с учетом умножения на 3 критериев оценки несения службы).

Кроме того, кандидату могут быть начислены дополнительные баллы в количестве до 20 в случае, если во время дежурства возникла нештатная ситуация (пожар, нападение и т.п.) и грамотные действия кандидата обеспечили ее успешное решение. Количество дополнительных баллов определяется контролирующим офицером.

Для оценки успеваемости в учебе берутся текущие оценки кандидата за крайние три–шесть месяцев попредметно, выводится средний балл. При подсчете среднего балла исправленная «2» считается как среднее между «2» и той оценкой, на которую она исправлена. Предметы делятся на две группы: 1 – профильные и технические предметы и физическая культура; 2 – факультативные предметы (философия, менеджмент, социология и т.п.), предметы первой группы имеют вдвое большее значение, чем предметы второй группы. Баллы кандидата за учебу определяются линейной интерполяцией в зависимости от его среднего балла. Среднему баллу 3,0 соответствует 0 баллов, среднему баллу 5,0 – 100 баллов.

Экспертная оценка личностных качеств кандидата проводится комиссией из восьми экспертов, состоящей из наиболее опытных и авторитетных офицеров, работающих в настоящее время либо работавших в прошлом с личным составом. Совместно с ними составляется первичный список качеств, необходимых по общему мнению для сержанта.

Затем каждому эксперту предлагается разделить данные качества на пять категорий в зависимости от необходимости для успешной командирской работы (1 категория – качество необходимо, 5 категория – качество не важно). Затем подсчитывается значимость каждого качества: качествам, отнесенным в 1 категорию, ставится 5 баллов, во 2 категорию – 4 балла и т.д. В результате подсчетов выбираются 20 самых необходимых сержанту качеств, по мнению экспертов. Далее командиру взвода, начальнику курса и заместителю начальника факультета предлагается оценить уровень развития каждого из этих качеств в каждом из кандидатов по пятибалльной шкале. Для каждого кандидата сумма баллов от всех офицеров за все качества делится на количество оценивавших офицеров, округляется до целого числа.

Управленческая деятельность кандидата оценивается по семи показателям: учеба подразделения, боеготовность, содержание территории, строевой смотр, служебная дисциплина, активность участия в культурно-досуговой деятельности и спортивной работе, морально-психологический климат в подразделении.

Для оценки организации учебной работы выводится средний балл по текущим оценкам подразделения за период три–шесть месяцев. Баллы за организацию учебной работы определяются линейной интерполяцией, средний балл 3,0 оценивается в 0 баллов, 5,0 – в 200 баллов. Количество баллов округляется до целого числа. Также раз в две недели подсчитывается количество неудовлетворительных оценок в подразделении, необоснованно неисправленных в течение 10 суток с момента получения. За каждую такую оценку у кандидата при итоговом подсчете отнимается пять баллов.

Для оценки боеготовности каждой из учебных групп подается команда «СБОР». Номинально каждому кандидату начисляется 200 баллов по критерию «боеготовность». Если в подразделении есть опаздывающие или незаконно отсутствующие, то исполняющему обязанности командира начисляются штрафные баллы из расчета: опаздывающие – каждая минута опоздания отнимает два балла, каждый незаконно отсутствующий отнимает 30 баллов. Далее проверяется тревожное имущество – наличие и состояние. За каждый недостаток снимается два балла. При этом кандидату, исполняющему обязанности командира группы, количество штрафных баллов выставляется за худшее отделение в группе. Отработка норматива «надевание противогаза» оценивается по установленным нормативам для подразделения. Чтобы снизить вероятность ошибочной оценки тренированности каждого подразделения, команда подается несколько раз, после чего вычисляется среднее время выполнения без учета лучшего и худшего результата. Если норматив выполнен на «5», то добавляется 20 баллов, если на «4» – 10 баллов, за выполнение норматива на «3» баллы не добавляются, если норматив выполнен хуже, чем на «3», то за каждую лишнюю секунду снимается 3 балла. Баллы каждого из кандидатов определяются как 200 исходных баллов за вычетом суммы штрафных баллов, полученных за обнаруженные недостатки.

Содержание территории контролируется ежемесячно для каждой группы. Номинально начисляется 200 баллов каждому кандидату. Контролирующими офицерами проверяется закрепленная за группой внутренняя и внешняя территория, а также спальные помещения казармы. Каждый обнаруженный устранимый недостаток штрафует от 1 до 10 баллов.

Строевой смотр проводится для каждой группы. Оцениваются знание личным составом Строевого устава Вооруженных Сил Российской Федерации, форма одежды и уровень строевой подготовки подразделения. Для этого в ходе строевого смотра проводится опрос личного состава по статьям Строевого устава Вооруженных Сил Российской Федерации, проверяется аккуратность и состояние формы одежды и ставится задача подразделению выполнить набор строевых приемов в составе строя. Номинально кандидату так же начисляется 200 баллов, из которых вычитаются штрафные за каждый недостаток по указанным критериям.

Служебная дисциплина контролируется в течение всего срока подготовки

к аттестации. В определенные дни контролирующий офицер проводит наблюдения за каждой из групп, фиксируя все нарушения служебной дисциплины – передвижение по территории строем, опоздания, соблюдение распорядка дня, ведение расхода, поведение на учебных занятиях, которые командир имел возможность предотвратить, но не сделал этого либо сделал в недостаточной мере. Каждый недостаток штрафуются от 1 до 10 баллов. Полученные штрафные баллы отнимаются от исходно начисленных 200 баллов.

Морально-психологический климат в подразделении оценивается путем личных наблюдений офицеров, а также анкетированием. Путем личных наблюдений фиксируются такие моменты, как благоприятные взаимоотношения в подразделении, взаимовыручка, общность целей – каждое проявление подобных фактов оценивается в положительную сторону от 1 до 5 баллов; отрицательные моменты – разобщенность, мелкие конфликты, равнодушие и т.п. – отнимают от 1 до 5 баллов. Отдельно оценивается каждый конфликт в подразделении – младшему командному составу начисляются штрафные баллы от 5 до 20 на усмотрение контролирующего офицера в зависимости от серьезности конфликта и степени некорректных действий (либо бездействия) исполняющих обязанности младшего командного состава. Количество исходных баллов так же равно 200.

С помощью анкетирования выясняется мнение о взаимоотношениях в группе непосредственно личного состава этой группы, отношение курсантов друг к другу, к командирам и к служебной деятельности.

Активность участия подразделения в культурно-досуговой деятельности и спортивной работе оценивается по количеству личного состава группы, задействованного в культурно-досуговых мероприятиях, принимавшего участие в спортивных мероприятиях курса или факультета, а также результаты, показанные группой в данных мероприятиях. Для каждой группы выставляются места, занятые ей по соответствующим показателям на курсе за каждый месяц периода контроля, затем выводится среднее из полученных чисел. Баллы каждой группе выставляются по среднему значению занятых мест, за последнее место на курсе выставляется 10 баллов, за предпоследнее – 20 и т.д., за первое место – 80 баллов.

После определения балла по каждому из семи критериев выводится балл за управленческую деятельность по следующей формуле:

$$(3У+Б+С+Т+Д+КДР+М)/9=\text{баллы за управленческую деятельность,}$$

где У – балл по учебной работе; Б – балл за боеготовность; С – балл по строевому смотру; Т – балл за содержание территории; Д – балл по служебной дисциплине; КДР – балл по культурно-досуговой и спортивной работе; М – балл за морально-психологический климат в подразделении.

Общий балл по управленческой деятельности округляется до целого числа.

Дополнительные баллы во всех сферах деятельности и оценивания приносят полученные кандидатами поощрения и взыскания от руководства. За каждое поощрение правами командира взвода добавляется 3 балла, правами заместителя начальника курса либо начальника курса – 8 баллов, правами заместителя начальника факультета либо начальника факультета – 20 баллов, правами начальника университета – 50 баллов. За взыскания отнимается соответствующее количество баллов.

Психодиагностическое тестирование при зачислении в кадровый резерв проводится отделом психологического обеспечения учебного процесса. Максимальная оценка – 50 баллов.

По окончании проведения предаттестационных испытаний подсчитываются баллы каждого из кандидатов, подводятся итоги. Определяются кандидаты, набравшие большее по сравнению с остальными количество баллов – таких кандидатов целесообразно рекомендовать на должность командира учебной группы. Все кандидаты, успешно справившиеся с предаттестационными испытаниями и набравшие проходное количество баллов, выдвигаются на аттестацию на должность младшего командного состава и на получение специального звания.

Таким образом, результатом реализации методики комплексной оценки деятельности кандидатов на должности младших командиров учебных групп является балльная оценка каждого кандидата, которая будет наиболее точно отражать реальные способности кандидата к организаторской и управленческой деятельности и позволит ответственным офицерам легко провести сравнение кандидатов и выбрать наиболее достойных. Кроме того, оценки за каждое направление деятельности будут наглядно демонстрировать сильные и слабые стороны каждого кандидата и каждого подразделения, что позволит правильно выбрать и внести коррективы в управляющие воздействия со стороны офицеров-воспитателей. В целом внедрение разработанной методики способно существенно оптимизировать процесс отбора младшего командного состава в подразделениях и в конечном итоге повысить профессиональный уровень сержантов учебных групп.

Литература

1. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России. М., 2006.
2. Военная педагогика / под ред. О.Ю. Ефремова. СПб.: Питер, 2008.
3. Подоляк Я.В. Личность и коллектив: психология военного управления. М.: Воениздат, 1989.
4. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. М.: Юрист, 1998.

References

1. Metodicheskoe rukovodstvo po professional'nomu psikhologicheskomu otboru v sisteme MChS Rossii. M., 2006.
2. Voennaya pedagogika / pod red. O.Yu. Efremova. SPb.: Piter, 2008.
3. Podolyak Ya.V. Lichnost' i kollektiv: psikhologiya voennogo upravleniya. M.: Voenizdat, 1989.
4. Karpov A.V. Psikhologiya prinyatiya upravlencheskikh resheniy. M.: Yurist, 1998.