

# **ОСОБЕННОСТИ ЭТАПА ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО ОТБОРА 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;**

**А.С. Константинова.**

**Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Рассмотрен вопрос эффективного отбора среди курсантов МЧС России первого года обучения лиц, способных выполнять обязанности младших командиров учебных групп. Предложен алгоритм отбора, базирующийся на балльной оценке физических и психологических качеств каждого курсанта, а также имеющегося у него опыта в сфере руководящей и организационной деятельности.

*Ключевые слова:* младший командный состав, сержанты, профотбор, вузы МЧС России

## **FEATURES OF THE STAGE OF PRELIMINARY SELECTION OF CANDIDATES FOR POSITIONS OF SERGEANTS IN UNIVERSITY OF STATE FIRE SERVICE OF EMERCOM OF RUSSIA**

L.V. Medvedeva; A.S. Evdokimov; A.S. Konstantinova.

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

The article examines the question of effective selection among cadets of EMERCOM of Russia of the first year of training of the persons capable to carry out obligations of commanders of educational groups. The selection algorithm which is based on mark assessment of physical and psychological qualities of each cadet, and also the experience in the sphere of the leading and organizational activities which is available for it is offered.

*Keywords:* younger command structure, sergeants, professional selection, higher education institutions of EMERCOM of Russia

Структура управления в военных и военизированных вузах существенно отличается от структуры в вузах гражданских. В частности, особенностью военных и военизированных вузов, к которым относятся, в том числе, вузы МЧС России, является наличие такой социальной группы, как младший командный состав – сержанты учебных подразделений. Деятельность командира группы или отделения имеет ряд особенностей, которые выдвигают определенные требования к физическим, психологическим и личностным качествам курсантов, стоящих на этих должностях. С одной стороны, младший командный состав назначается непосредственно из числа вновь поступивших. Таким образом, на людей, не имеющих специального педагогического образования, ложится обязанность быть для своих сверстников руководителями, наставниками и воспитателями одновременно. Кроме того, работа командира становится для сержанта образом жизни, поскольку он постоянно, круглосуточно находится на виду у подчиненных, живя вместе с ними в условиях казармы. С другой стороны, деятельность сержантского состава оказывает значительное влияние на эффективность образовательной, служебной, общественной и других видов деятельности вуза в целом в силу выполнения сержантским составом ряда функций, как-то: организация деятельности учебных групп, осуществление связующей функции между офицерским составом и рядовыми курсантами, мотивация саморазвития подчиненного личного состава личным примером и др. С учетом вышеизложенного очевидно, что отбору лиц на должности

младших командиров необходимо уделять особое внимание. Таким образом, существует проблема эффективного отбора из числа курсантов первого курса лиц, наиболее подходящих по своим личным качествам для исполнения обязанностей командиров учебных групп [1].

С целью выявления таких курсантов на этапе абитуриентских сборов проводятся мероприятия профессионального психологического отбора (ППО) [2–4], а также личные беседы офицерского состава с абитуриентами. Результаты ППО носят рекомендательный характер и используются офицерским составом факультета в качестве справочной информации при принятии решения о выдвижении на должность того или иного кандидата. Таким образом, при действующей в настоящее время системе наибольшее влияние на качество отбора младшего командного состава оказывает субъективный фактор – уровень педагогической и профессиональной подготовки задействованного офицерского состава, его жизненного опыта, зрелости, интуиции. Закономерным следствием этого являются существенные различия в оценках эффективности профессиональной деятельности сержантов на курсах разных лет набора, что подтверждается многолетним опытом работы с сержантским составом инженерно-технического факультета Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России (СПб УГПС МЧС России). Данный факт указывает на необходимость введения единой методики предварительного отбора кандидатов на должности младших командиров.

Кроме того, анализ текучести кадров на должностях младшего командного состава инженерно-технического факультета показывает следующее:

– согласно опросам офицерского состава, непосредственно работающего с курсантами, только треть младших командиров из числа курсантов первого года обучения можно назвать соответствующими занимаемой должности;

– за семь лет на инженерно-техническом факультете в первый год обучения было снято с должности 50 командиров групп и отделений, как не справляющихся со своими обязанностями, причем 34 из них – в первые три месяца обучения.

Исходя из приведенной статистики, можно сделать вывод о необходимости совершенствования действующей системы предварительного отбора младших командиров, как несоответствующей современным высоким требованиям к процессу подготовки специалистов в вузах МЧС России.

Существующая на данный момент ситуация обусловила выбор темы исследования. На основании успешного опыта работы с личным составом курсовых офицеров, проведенных опросов и наблюдений была разработана методика балльной оценки перспективности кандидата на должность младшего командного состава. Предложенный алгоритм сочетает в себе как теоретическую оценку физических и психологических качеств курсанта, так и оценку непосредственного проявления их в жизни. Применение комбинации теоретической и практической составляющих позволяет говорить о достаточно высокой валидности разработанной методики.

Методика реализуется в период абитуриентских сборов в условиях взаимодействия руководства курса с медицинской службой и отделом психологического обеспечения учебного процесса. Все абитуриенты проходят медицинскую комиссию, по результатам которой им выставляется группа здоровья, и профессиональный психологический отбор, результатом которого является группа профпригодности. Эти сведения о каждом абитуриенте доводятся руководству курса.

Руководством курса ведется сводная таблица, в ячейки которой вносятся показатели каждого абитуриента и соответствующие им баллы. Перевод в баллы осуществляется следующим способом: по итогам определения группы здоровья – первая группа оценивается в 3 балла, вторая – в 2 балла, третья – в 1 балл. При оценке результатов профотбора 1 категория дает 5 баллов, 2 категория – 3 балла, 3 категория – 1 балл.

Таблица. Таблица предварительного отбора кандидатов на должности исполняющих обязанности младшего командного состава

№	ФИО	Результаты	Профпригодность	Опыт руководства	Сумма
---	-----	------------	-----------------	------------------	-------

п/п	курсанта	прохождения медкомиссии		личным составом				баллов
		группа здоровья	балл	категория	балл	комментарии	балл	

Данные оценки определяют состояние физической и психологической способности абитуриента исполнять обязанности младшего командного состава. Необходимость этих оценок обуславливается высокой эмоциональной и психологической нагрузкой на командира. Назначение на должность кандидата, недостаточно физически и психологически развитого, может привести к его эмоциональному выгоранию, что отрицательно скажется как на состоянии здоровья кандидата, так и на продуктивности функционирования подразделения [5, 6].

Раздел таблицы «Опыт руководства личным составом» заполняется по итогам личной беседы начальника курса с абитуриентом. В ходе беседы выясняются активность участия абитуриента в общественной жизни, опыт работы на должностях, подразумевающих организаторскую и управленческую деятельность и т.д. Сведения, полученные по результатам беседы, также служат основой для балльной оценки перспективности данного абитуриента в роли командира учебной группы. Баллы выставляются следующим образом:

- кандидат занимал в прошлом должность младшего командного состава в период службы в армии либо обучения в учебном заведении с программами начальной военной подготовки (кадетские корпуса, Суворовские и Нахимовские училища и т.д.) – 7 баллов;
- кандидат занимал в прошлом какие-либо общественные посты, занимался организаторской, волонтерской либо другой подобной деятельностью – 5 баллов;
- кандидат является выходцем из семьи сотрудников Министерства обороны, МВД, МЧС России и т.д. – 3 балла;
- кандидат имеет достаточно большое количество достижений в учебной, научной, спортивной либо других видах деятельности – 1 балл.

Оценка практической деятельности абитуриента до поступления в вуз МЧС России отражает степень фактического проявления им лидерских и организаторских качеств, а также наличие опыта работы с людьми, в том числе подчиненными, начальных педагогических и психологических навыков. Дополнительные баллы также получают выходцы из семей сотрудников силовых структур, так как данные абитуриенты сравнительно более психологически подготовлены к условиям службы и имеют начальные знания в сфере служебной деятельности. Это делает короче период их адаптации к условиям военизированного вуза и тем самым создает сравнительно более приемлемые условия для дальнейшей их подготовки как младшего командира.

Итоговое суммирование баллов по трем позициям позволяет провести четкую дифференциацию абитуриентов по степени предполагаемой перспективности назначения на должности младшего командного состава. Из общего количества абитуриентов выделяется список лиц, назначение которых на должности наиболее предпочтительно. Таким образом, значительно оптимизируется работа офицерского состава курса по выделению и первоначальному выдвижению наиболее подходящих кандидатов на должности младшего командного состава.

С целью проверки работоспособности разработанной методики было произведено ее экспериментальное внедрение в практическую деятельность факультета инженерно-технического СПб УГПС МЧС России. Эксперимент проводился в течение двух лет. Сравнительный анализ показателей служебной деятельности опытных и контрольных подразделений показал следующие результаты:

- количество командиров групп и отделений, снятых с должности в первые два месяца обучения, составило 9 и 15 в опытных и контрольных группах соответственно;

– результаты теоретических тестирований по профессиональным знаниям сержантского состава и результаты сдачи нормативов по физподготовке, проводимых в ходе сержантских сборов, в опытных группах оказались выше соответственно на 15 % и на 23 %;

– количество исполняющих обязанности младшего командного состава, с первого раза успешно прошедших аттестацию на должность, в опытных группах составило на 18 % больше по сравнению с контрольными;

– количество нарушений служебной дисциплины, допущенных исполняющими обязанности младшего командного состава, в опытных группах составило на 25 % меньше, чем в контрольных.

Таким образом, из приведенной статистики прослеживается стабильное повышение показателей служебной деятельности младшего командного состава тех подразделений, где была внедрена разработанная методика, относительно контрольных подразделений.

Опираясь на результаты эксперимента, можно сделать следующие выводы:

– для достоверной оценки готовности абитуриента к командирской деятельности нельзя ограничиваться результатами теоретических анкетирований и бесед, необходимо уделять повышенное внимание фактическому проявлению им профессионально важных качеств в жизни;

– при выполнении такой задачи, как качественный отбор будущих сержантов вуза МЧС России, недопустим такой уровень влияния на результаты отбора субъективного фактора, как существующий в настоящий момент. Система отбора кандидатов нуждается в совершенствовании и стандартизации.

Практическая проверка работоспособности разработанной методики предварительного отбора кандидатов на должности младших командиров курсантских подразделений показывает, что внедрение данной методики в деятельность вуза МЧС России способно значительно усовершенствовать процедуру отбора и в дальнейшем повысить результативность служебной деятельности потенциального будущего сержантского состава. Методика построена на принципах отбора универсальных для системы любого военизированного вуза. Данный аспект позволяет внедрить ее в деятельность любого вуза системы МЧС России без дополнительной адаптации, что открывает перспективы повсеместного внедрения данной методики в целях повышения качества сержантского состава учебных подразделений вузов системы МЧС России.

## **Литература**

1. Елбаев Ю.А. Психологические основы повышения эффективности профессионального психологического отбора в высших военно-учебных заведениях: дис. ... канд. психол. наук. М., 1991.

2. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России. М., 2006.

3. Методическое руководство по психодиагностическому обеспечению в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. М., 2011.

4. Шойгу Ю.С. Профессиональный психологический отбор курсантов вузов МЧС России – будущих спасателей (обоснование психодиагностического инструментария): дис. ... канд. психол. наук. М., 2003.

5. Алексеева Л.В. Психология активности личности. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 1996.

6. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: ИП РАН, 2005.