

Лисник Юлия Сергеевна,
адъюнкт
факультета подготовки научно-педагогических кадров
(Академия ФСИН России)
e-mail: julia.lis93@mail.ru

**ПРИГОДНОСТЬ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШЕГО КОМАНДИРА -
ЗАМЕСТИТЕЛЯ КОМАНДИРА ВЗВОДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ФСИН РОССИИ:
К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ**

Аннотация. В представленной статье рассматривается актуальность постановки проблемы, заключающейся в выявлении пригодности к деятельности младшего командира – заместителя командира взвода в вузах ФСИН России. Анализируются взгляды различных исследователей по проблеме выявления пригодности и эффективности деятельности при взаимодействии младшего командира с коллективом учебной группы. Сделан вывод о том, что специализированных психологических мероприятий с целью выявления пригодности к должности младшего командира в вузах ФСИН не производится, и проблема является актуальной в теоретическом и практическом плане.

Ключевые слова: пригодность к деятельности, младший командир, заместитель командира взвода, образовательные организации, ФСИН России.

Всестороннее обеспечение и организация учебного процесса в ведомственных вузах ФСИН России находятся в центре внимания исследователей из различных областей [2, 9]. При этом организация образовательного процесса и деятельности курсантского подразделения, управления курсантским коллективом, повышение и поддержание эффективности деятельности в учебной группе, не может происходить без участия младшего командира, а точнее заместителя командира взвода образовательной организации ФСИН России. Вопросам изучения взаимодействия младшего командира и коллектива учебной группы посвящены работы, в том числе в структуре МВД и МЧС [10, 12]. Отдельные проблемы исследования пригодности и личности младшего командира нашли отражение в трудах отечественных авторов [7, 8]. На данный момент различные аспекты деятельности младших командиров в отечественной теории и практике широко применяются под такими терминами-синонимами, определяющими понятие младший командир, как «младший начальствующий состав», «заместитель командира взвода», «сержантский состав», «командир отделения» [4, 6, 10].

В отечественной литературе в отношении понятия «пригодность» чаще всего встречается термин «профессиональная пригодность». Она с одной стороны анализируется как совокупность качеств, свойств человека, определяющих успешность и эффективность к конкретному виду деятельности, а с другой стороны, как совокупность личных, выработанных профессиональных знаний, умений, навыков, а также психологических,

физиологических и других качеств и свойств, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональных задач. Понятие «профессиональная пригодность» по своей сути отражает как различные индивидуальные особенности человека, необходимые для успешного выполнения трудовой (учебной) деятельности, его пригодность для конкретной деятельности, так и характеристики объекта труда с точки зрения их соответствия возможностям человека (или профессиональной совокупности лиц), то есть пригодности труда для человека. Сущность категории профессиональной пригодности человека заключается в том, что она отражает:

1) выбор рода деятельности (профессии), наиболее полно соответствующей склонностям и способностям конкретного человека;

2) удовлетворение интереса к выбранной профессии и удовлетворенность процессом и результатами конкретного труда;

3) меру оценки способности и готовности к труду, эффективности, надежности, безопасности выполнения трудовых функций, индивидуальную меру результативности труда;

4) одно из проявлений социального (профессионального) самоопределения личности, ее самоутверждения, самореализации, самосовершенствования в труде;

5) развитие «Я концепции», зарождение и становление образа «Я профессионал» и стремление субъекта деятельности к достижению эталонной модели профессионала [13].

Одним из существенных в пенитенциарной теории и практике является вопрос выявления пригодности и отбора курсантов на должность младшего командира – заместителя командира взвода. В связи с тем, что к личности младшего командира и его деятельности предъявляются повышенные требования, исследователями предпринимались попытки охарактеризовать личностные качества, необходимые заместителю командира взвода и критерии эффективности его деятельности. Так, А.А. Камышанов в перечень профессионально-важных качеств младшего командира относит: психические познавательные процессы и параметры их развития, психические образования, психические состояния, психические свойства [3]. К психическим познавательным процессам и параметрам их развития исследователь относит наблюдательность, распределение и устойчивость внимания, пространственную ориентировку, долговременную вербальную и образную память, наглядно-образное мышление. В то же время психические образования включают знание должностных обязанностей и законодательства РФ, владение оружием и приёмами рукопашного боя, навыки управленца и др. В свою очередь психические состояния определяются эмоционально-волевой устойчивостью, решительностью, настойчивостью, смелостью, устойчивостью к внешним раздражителям. Одновременно с этим к психическим свойствам относятся быстрая и точная реакция на изменения в оперативной обстановке и выдержка.

С.Н. Федотов и Ю.Д. Милюкова в своей работе [12] указывают, что при назначении на должность младшего командира учебного взвода одной из важных задач является формирование у курсантов ряда профессиональных

важных качеств. В особенности авторами уделяется внимание такому качеству как «коммуникативная компетентность». Данное качество понимается как готовность и умение личности строить взаимный контакт с людьми на разной психологической дистанции. «И чем выше будет развит уровень коммуникативной компетентности у младших командиров, тем успешнее и эффективнее будут выстраиваться взаимоотношения как с руководителями подразделения, профессорско-преподавательским составом, так и подчиненным личным составом; смогут грамотно распределять те или иные оперативно-служебные задачи, четко и ясно объяснять объективные причины перераспределения обязанностей» [12, с.751].

Вместе с тем, М.Н. Салахов, изучая подготовку и комплектование подразделений МЧС, отмечает важность индивидуально-личностных характеристик, таких как тип личностной структуры, ценностные ориентации, уровень конфликтности. Результаты диагностики данных характеристик оказывают непосредственное влияние на деятельность по формированию коллектива и на отбор командиров подразделений [10].

Е.Ю. Стрижов, анализируя условия эффективной деятельности командира подразделения, отметил, что «внешним критерием эффективности деятельности командира подразделения выступает результат» [11, с.47]. При этом помимо количественных признаков эффективной деятельности, исследователь отмечает и качественные показатели. В том числе «мотивы деятельности командира» [11, с.48], которые проявляются в устойчивом положительном отношении к своей деятельности. Профессионально личностным качествам младшего командира отводится роль критериев эффективности деятельности, среди которых добросовестность, дисциплинированность, требовательность, компетентность, активность, эмоциональная устойчивость, индивидуальный стиль деятельности, целеустремленность.

Как отмечает А.Ю. Куликов, младший командир осуществляет посредническую деятельность по разрешению межличностных конфликтов курсантов. Разрешение межличностных конфликтов и эффективность деятельности младшего командира курсантского подразделения зависит от уровня конфликтной компетентности. Кроме того «эффективное предупреждение и разрешение конфликтов невозможно без формирования у командира индивидуального стиля деятельности, в основе которого должна быть высокая конфликтная компетентность» [5, с.75].

А.А. Головачев, при проведении психологической диагностики сержантов курсантских подразделений, указывал на специфическую позицию младшего командира в структуре вуза и обратил внимание на статистически значимую связь между эффективностью деятельности сержанта и степенью выраженности его ролевого конфликта. Кроме того, как разъясняет А.А. Головачев, в практике руководство вуза испытывает ряд трудностей при отборе кандидатов на должности младших командиров. При этом в процессе деятельности у сержантского состава возникают конфликты с подчиненными курсантами и вышестоящим руководством, что отражается на исполнении

обязанностей, вплоть до уклонения и отказа от должности младшего командира. Исследователь разъясняет, что для совершенствования отбора на должности младших командиров можно использовать методику измерения уровня ролевого конфликта. Это связано с тем, что в деятельности младшего командира ролевой конфликт возникает в процессе осуществления социальной роли руководителя коллективом учебной группы в силу существования противоречивых или частично несовместимых ожиданий к нему [1].

Если обратиться к нормативным источникам, то Уставом внутренней службы Вооруженных сил России прописаны обязанности заместителя командира взвода. В частности, такие как: обучать, воспитывать солдат и сержантов взвода и лично проводить занятия по указанию командира взвода; знать фамилию, имя, отчество, год рождения, национальность, личные качества, род занятий до военной службы, семейное положение, успехи и недостатки в боевой подготовке каждого подчиненного; следить за соблюдением воинской дисциплины и несением службы командирами отделений и всем личным составом взвода; содержать в исправности вооружение, военную технику и другие материальные средства взвода, следить за их наличием; заботиться о чистоте помещения, устанавливать очередность его уборки между отделениями; требовать от подчиненных исправного и опрятного содержания постельных принадлежностей, обмундирования и обуви; следить за своевременным производством текущего ремонта вещевого имущества личным составом взвода; проводить утренний осмотр личного состава взвода; заботиться о подчиненных и вникать в их нужды; назначать солдат в наряды на службу и на работу, вести листы нарядов взвода, учет личного состава, вооружения и других материальных средств взвода; постоянно знать, где находятся и что делают подчиненные; докладывать командиру взвода о всех просьбах подчиненных, поощрениях, проступках и наложенных дисциплинарных взысканиях; оставаясь за командира взвода или старшину роты, исполнять их обязанности и другие. Тем не менее, данный перечень обязанностей регулирует деятельность солдат и сержантов, которая отличается от деятельности курсантов в вузах ФСИН России. К особенностям следует отнести обучение в течение пяти лет в вузе, пенитенциарную направленность при подготовке курсантов и младших командиров, а также возраст обучающихся.

Таким образом, можно отметить, что постановка проблемы исследования пригодности к деятельности младшего командира - заместителя командира взвода в образовательной организации ФСИН России основывается на теоретических подходах авторов, изучающих комплектование подразделений, дисциплинированность у курсантов, выявление межличностных конфликтов и формирование коллектива. В связи с чем, требуется разработка понятия, расширенный анализ отечественной и зарубежной литературы, подбор инструментария методик и проведение эмпирического исследования по заявленной проблематике.

В перечень диагностических методик должны быть включены личностные опросники, направленные на изучение мотивационной,

эмоциональной и когнитивной сферы, а также на выявление межличностных отношений в учебных группах курсантов. В соответствии с выбором методов исследования проблемы должны быть определены подходы к исследованию, установлены ориентиры и ограничения.

Особое значение имеют мероприятия психологического характера, которые осуществляются с курсантами с целью отбора на должность младшего командира. Как показывает практика, в образовательных организациях ФСИН России выявление пригодности курсанта на должность младшего командира осуществляется руководством учебно-строевых подразделений факультетов на этапе прохождения курса молодого бойца в первый месяц обучения. Тем не менее, таких мероприятий недостаточно для отбора младшего командира, так как он исполняет роль посредника между курсовым звеном и курсантами в своей деятельности. Это в свою очередь отражается на перечне должностных обязанностей и осуществления тех мероприятий, которые возлагаются на него. Так, например, младший командир изучает качества каждого курсанта и проводит воспитательную работу; организует внутренний порядок и дисциплину в подчиненном подразделении; осуществляет контроль над подготовкой и несением службы суточным нарядом; прививает курсантам практические умения и навыки, уважительное отношение к руководству; осуществляет сплочение коллектива учебной группы и организацию досуга. В частности, заместитель командира взвода должен быть образцом служебного поведения.

Резюмируя, можно сделать вывод, что на сегодняшний день исследователями внесен существенный вклад в изучение и разработку проблемы выявления пригодности курсантов к деятельности младшего командира – заместителя командира взвода. Однако проблема выявления пригодности курсанта к должности младшего командира в особенности в вузах ФСИН в отечественной литературе не ставилась, в связи с чем, данная проблема является актуальной в теоретическом и практическом отношении и нуждается в детальной разработке.

Список литературы

1. Головачев А.А. Ролевой конфликт в деятельности сержантов курсантских подразделений ввуза: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05. Ярославль, 2000. 24 с.

2. Вотинин А.А. Формирование учебной мотивации курсантов вузов ФСИН России в условиях компетентного подхода к организации образовательного процесса // Вестник Самарского юридического института. 2018. №5 (31). С. 89-93.

3. Камышанов А.А. Психологические условия эффективности деятельности командира подразделения частей оперативного назначения внутренних войск МВД России в экстремальных ситуациях: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.03. Москва, 2001. 227 с.

4. Касавцев М.Ю. Предложения по отбору кандидатов на должности младших командиров подразделения курсантов в процессе воинского обучения

и воспитания // Проблемы Науки. 2016. №13 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predlozheniya-po-otboru-kandidatov-na-dolzhnosti-mladshih-komandirov-podrazdeleniya-kursantov-v-protssesse-voinskogo-obucheniya-i> (дата обращения: 12.01.2020).

5. Куликов А.Ю. Социально-психологические особенности деятельности командира подразделения по предупреждению и разрешению межличностных конфликтов курсантов ввузов: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.05. Ярославль, 2000. 171 с

6. Лисник Ю.С. Критерии и принципы проведения психологического отбора в образовательных организациях ФСИН России // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. 2020. №20-2. С.87-88.

7. Лисник Ю.С. Сравнительный анализ содержания психологической пригодности к службе в УИС в отечественной психологии и за рубежом // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики: материалы XIX всероссийской научно-практической конференции. отв. ред. А. Г. Чириков. 2019. С.240-242.

8. Мигунова Ю.С. Социально-психологические детерминанты служебной деятельности младшего командного состава: на материале учебных подразделений вузов МЧС России: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05. Ярославль, 2018. 26 с.

9. Мисюрев А.С. Модель системы профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы в ведомственных вузах ФСИН России // Ведомости УИС. 2016. №12 (175). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-sistemy-professionalnoy-podgotovki-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-v-vedomstvennyh-vuzah-fsin-rossii> (дата обращения: 09.01.2020).

10. Салахов М.Н. Подготовка командиров подразделений МЧС к деятельности по формированию коллектива: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. Казань, 2006. 146 с.

11. Стрижов Е.Ю. Психологические условия эффективной деятельности командира подразделения по формированию дисциплинированности у курсантов ввузов: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.11. Москва, 1988. 202 с.

12. Федотов С.Н., Милюкова Ю.Д. Роль психолога в развитии коммуникативной компетентности у младших командиров учебных взводов образовательных организаций МВД России // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сб. материалов Всероссийского симпозиума психологов (Рязань, 5 апреля 2019 г.) (с международным участием) / под общ. ред. Д. В. Сочивко Рязань: Академия ФСИН России. 2019. С.748-752.

13. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. ред. В.А. Бодрова М.: ПЕР СЭ. 2003 768 с.