

**ПЕДАГОГИКА***(шифр научной специальности: 13.00.08)*

УДК 37

***Н.Н. Зайцев, Д.В. Левченко***

*Новосибирский военный институт  
имени генерала армии И.К. Яковлева войск  
национальной гвардии Российской Федерации  
г. Новосибирск, Россия  
redaction-el@mail.ru*

***В.А. Бугаев***

*Санкт-Петербургский военный институт войск  
национальной гвардии Российской Федерации  
г. Санкт-Петербург, Россия  
nik217822@gmail.com*

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
КОМАНДИРОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ВОЙСК  
НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

***[Nikolay N. Zaitsev, Dmitry V. Levchenko, Vladimir A. Bugaev***

**Criteria for evaluating the development  
of the commanders' management competence  
of national guard army divisions of the Russian Federation]**

It is considered the problem of determining the evaluation criteria, allowing to assess the level of development of the managerial competence of the commanders of the units of the National Guard troops of the Russian Federation. In order to objectively assess the level of managerial competence of the commanders of subunits, criteria are needed, applying which data can be obtained on the level of competence of commanders when performing professional activities. Such criteria are considered to be the general criteria "Educational and managerial competence" and "Activity-managerial competence", and the corresponding private criteria. The article shows the possibility of ranking the levels of development of managerial competence of the commanders of subdivisions and gives a qualitative characteristic of each level.

Key words: criterion, level of development, managerial competence, national guard troops.

В период совершенствования организационно-штатной структуры войск и территориальных органов федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, в военной педагогике важной задачей является выбор критериев, которые давали бы возможность оценивать уровень развития управленческой компетентности командиров подразделений в войсках национальной гвардии Российской Федерации.

Изучение уровня развития управленческой компетентности командиров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации показало, что под влиянием разнообразных факторов у каждого из командиров формируется свой стиль управления. При этом в реальной служебно-боевой деятельности невозможно определить все многообразие его проявлений, но мы можем определить и представить наиболее выраженные и устойчивые черты, которые проявляются командиром подразделения при выполнении поставленных задач, и основываясь на них, предложить ранжирование уровней развития управленческой компетентности командиров, которые могут дать представление о соответствующем (преимущественном) уровне развития управленческой компетентности командира подразделения [3].

Практика войск показывает, что для оценки уровня управленческой компетентности командиров подразделений необходимо определить критерии, при использовании которых можно было бы сделать выводы об уровне компетентности на каждом этапе выполнения служебно-боевых задач.

Однако решение такой задачи затруднено тем, что в военно-педагогической науке не сложилось единого подхода в определении критериев оценки того или иного уровня развития управленческой компетентности командира. Так, некоторые авторы под критериями понимают совокупность основных показателей, раскрывающих определенный уровень развития какого-либо явления. Другие просто отождествляют критерии с показателями. Некоторые включают критерии в показатели [1, с. 93]. Необходимо внесение ясности в само определение понятия «критерий».

Очевидно, что в ходе исследования предметов, процессов и явлений человек познает их различные свойства, которые отражают проявление сущности этих предметов, процессов или явлений. Используя системный подход при исследовании объективного мира, мы можем утверждать, что предмет каждого конкретного научного анализа является составной частью (подсистемой)

более сложной системой. И эта система будет обладать свойствами, включающими в себя признаки входящих в ее состав элементов (подсистем). В это же время она сама является элементом более сложной системы, которой присущи их комплексные признаки. Среди этих признаков различают общие и специфические. Свойства (признаки) проявляются как сущность предмета, в том числе и в их взаимодействии с другими предметами. Специфические свойства (признаки), выступают мерилем для оценки предметов и явлений, выполняют функцию соотношения, и их можно назвать критериями. Таким образом, критерий – это категория, которая отражает специфические свойства (признаки) предметов, процессов и явлений, выполняющая функцию соотношения их друг с другом для их оценки или классификации [6, с. 11].

Свойства явлений, предметов или процессов могут со временем изменяться, приобретаться или быть утраченными. Следовательно, при определении критериев оценки исследуемых явлений нужно учитывать, насколько постоянны и устойчивы проявления тех или иных их признаков.

Также следует учитывать, что в обыденной обстановке, привычное восприятие свойств предметов, процессов, явлений может оказаться поверхностным, легковесным и не в полной мере раскрывающим их сути. Несмотря на то, что между явлениями и сущностью имеется взаимосвязь, степень сущности явлений может быть различной. И как правило, явление и сущность не совпадают между собой. Поэтому критерии должны отражать наиболее существенные свойства явлений, предметов или процессов. Для всестороннего исследования каких-либо предметов или явлений, более глубокого познания их сущности, необходимо изучить их различные свойства, проявляющиеся в многообразных связях и обусловленностях [1, 6]. Чем полнее будет исследован предмет, процесс, явление, тем более объективные будут выводы проведенного исследования.

При разработке критериев оценки развития управленческой компетентности командиров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации, учитывались следующие положения, разработанные в психологической и педагогической литературе:

1. Многообразность мира предстает перед человеком не набором одинаковых предметов, а в виде множества предметов, процессов, явлений, наделенных различными свойствами.

2. Каждое явление обладает целым рядом свойств и потому имеет не одну, а множество различных характеристик. Среди этих свойств выделяют общие и специфические свойства (характеристики).
3. Свойства (признаки) – есть проявление сущности предмета в его отношениях с другими предметами. Специфические свойства (признаки), которые выполняют функцию соотношения, меры для определения, оценки предметов или явлений называются критериями.
4. Критерий – это категория, отражающая специфические свойства (признаки) предметов, явлений, процессов и выполняющая функцию соотнесения их друг с другом в целях оценки или классификации.

В современных исследованиях сложилось достаточно четкое представление об управленческой деятельности [3, 4, 5]. Поэтому в целях определения критериев, по которым можно было бы судить о развитии управленческой компетентности командиров подразделений, необходимо сначала определить основные, существенные, объективные свойства управленческой деятельности командиров подразделений.

В целях определения характерных черт, отражающих управленческую компетентность командиров подразделений, был изучен опыт управления подразделениями войск национальной гвардии Российской Федерации. В результате проведенной работы к таким чертам были отнесены:

- четкое определение конечных и промежуточных целей служебно-боевой деятельности, выделение на каждом этапе работы ее основной задачи;
- целенаправленность, непрерывность и своевременность оказываемых педагогических воздействий на личный состав;
- обеспечение возможности каждому военнослужащему максимально раскрыть свой познавательный потенциал, проявить лучшие стороны личности в ходе выполнения служебно-боевых задач;
- координация, согласованность и последовательность принятия управленческих решений;
- полный учет в ходе обучения и воспитания военнослужащих их индивидуальных психологических особенностей;
- оптимальное сочетание всего набора имеющихся методов и приемов воспитательного воздействия на подчиненных;

- вовлечение всех без исключения военнослужащих в совместную деятельность в различных сферах службы и быта;
- комплексное воздействие на разум, волю и чувства военнослужащих;
- всестороннее использование возможностей воспитательного воздействия воинского коллектива;
- умелое сочетание индивидуальных и коллективных форм воздействия;
- стремление к проявлению инициативы в совершенствовании учебно-воспитательного процесса;
- личная примерность командира подразделения во всех сферах служебно-боевой деятельности.

Таким образом, под критериями в педагогической действительности понимаются признаки, позволяющие оценить, определить или классифицировать явления, возникающие в педагогической практике. Одним из таких свойств, характеризующих управленческую компетентность командира подразделений, является определенный результат в служебно-боевой деятельности, к которому стремится командир подразделения в соответствии с заранее поставленной целью [4, с. 189]. Из этого положения вытекают, по крайней мере, два вывода, имеющие существенное значение для определения критериев, по которым можно было бы охарактеризовать развитие управленческой компетентности командиров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации:

1. Между объективными результатами деятельности и его идеальным представлением существует непосредственная взаимосвязь, однако эти явления не тождественны. Поэтому в основу оценки процесса развития управленческой компетентности командиров подразделений, может быть положено сравнение объективно полученного результата с поставленными целями.

Выражая в процентном отношении степень соответствия полученного результатов запланированным целям характеризуем образовательный процесс с точки зрения результативности. Соответствие поставленных целей потребностям практики, их непротиворечивость, охват различных аспектов служебной деятельности может быть охарактеризовано с позиций целостности целеполагания. Общим критерием авторами принята «Образовательно-управленческая компетентность», а частными критериями: готовность командиров подразделений к успешному решению возложенных на них служебно-боевых

задач; результативность принятия управленческих решений; успешность служебно-боевой деятельности подчиненных, нацеленность на получение максимально возможного результата деятельности; владение способами саморегуляции в ходе выполнения служебно-боевых задач.

2. Практический результат от уровня развития управленческой компетентности командиров подразделений проявляется в служебно-боевой деятельности, а на эту деятельность оказывает влияние множество факторов, взаимосвязанных с функционированием различных компонентов войск национальной гвардии, и было бы неправомерным судить об эффективности данного функционирования только по полученным результатам и их соответствию поставленным целям.

В связи с этим возникает необходимость выработки еще одного критерия, при использовании которого можно было бы наиболее объективно оценить процесс развития управленческой компетентности командиров подразделений. Таким общим критерием выступает «Деятельностно-управленческая компетентность», критерий применен для оценки конкретных действий, приемов, средств и результатов управленческой деятельности и по нему делается вывод об уровне развития управленческой компетентности командиров подразделений. Частными критериями критерия «Деятельностно-управленческая компетентность» являются: целостное владение системой целеполагания; владение приемами, методами и средствами управления как вида деятельности; использование воспитательного потенциала различных сфер повседневной жизнедеятельности подразделения; уровень знаний, навыков и умений управленческой деятельности командиров подразделений; оценка безошибочности в принятии управленческих решений.

Накопленный человечеством опыт свидетельствует о том, что свои действия и деятельность в целом человек соотносит с научными знаниями. Не является исключением и военно-педагогическая действительность. В настоящее время в психолого-педагогической литературе является признанной и проверенной точка зрения о возможности количественной оценки того или иного педагогического явления. Эта оценка дается в относительных показателях – баллах и определяет степень соответствия достигнутого уровня развития данного педагогического явления по отношению к тому, которое принято за эталон.

Методика оценки развития управленческой компетентности командиров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации включает в себя: оценку по 5-й балльной шкале каждого частного критерия; выведение средней арифметической оценки по каждому из названных параметров. Далее рассчитывается среднеарифметическая оценка по всем критериям.

При этом определено, что среднеарифметическая оценка составляющая:

4,6 и более балла – соответствует высокому уровню развития управленческой компетентности командиров подразделений;

от 3,6 до 4,6 – средний уровень;

от 2,6 до 3,6 – низкий уровень;

менее 2,6 – соответствует неудовлетворительному уровню развития управленческой компетентности командиров подразделений.

После каждого «замера-среза» результаты сравниваются с исходным уровнем управленческой компетентности командиров подразделений, что позволяет увидеть динамику происходящих изменений.

Качественная характеристика развития управленческой компетентности командиров подразделений может быть представлена следующим образом [5, с. 127].

Высокий уровень характеризуется целостной системой целеполагания; высокой результативностью в принятии управленческих решений; полной реализацией воспитательного потенциала различных сфер жизнедеятельности; стремлением точно и с высоким качеством выполнять служебно-боевые задачи; постоянным проявлением инициативы, активности и творчества; ярко выраженным желанием развивать навыки и умения профессиональной деятельности; владением на высоком уровне способами саморегуляции при выполнении своих должностных обязанностей [2, с. 183].

Средний уровень характеризуется: достаточно четкой системой целеполагания; отсутствием грубых ошибок и достаточно высокими результатами в принятии управленческих решений, обеспечивающих выполнение служебно-боевых задач на уровне не ниже среднего; достаточно полной реализацией воспитательного потенциала различных сфер жизнедеятельности; достижением относительно высоких результатов в развитии управленческой компетентности; минимальным количеством допускаемых ошибок; выраженным желанием развивать навыки и умения профессиональной деятельности; владением способами саморегуляции при выполнении своих служебных обязанностей.

Низкий уровень обладает следующими характеристиками: управленческие решения имеют небольшую значимость для повышения эффективности выполнения служебно-боевых задач; в управлении при этом могут наблюдаться грубые ошибки в недостаточно четкой системе целеполагания; недостаточно полной реализацией воспитательного потенциала различных сфер жизнедеятельности; достижением относительно невысоких результатов в развитии управленческой компетентности; достаточно большим количеством допускаемых ошибок; отсутствием ярко выраженного желания развивать навыки и умения профессиональной деятельности; недостаточным владением способами саморегуляции при выполнении своих служебных обязанностей.

Неудовлетворительный уровень характеризуется: управление командиром подразделения осуществляется шаблонно; отсутствует четкая система целеполагания; при этом в принятии управленческих решений присутствуют грубые ошибки; относительно низкими результатами в обучении и воспитании; недостаточной реализацией педагогического потенциала различных сфер жизнедеятельности; достижением невысоких результатов в развитии профессиональной компетентности; большим количеством допускаемых ошибок; отсутствием желания развивать навыки и умения профессиональной деятельности, не владением способами саморегуляции при выполнении своих служебных обязанностей.

Таким образом, можно сделать вывод, что применение в экспериментальном исследовании данной системы критериев и показателей свидетельствует, что они представляют собой необходимый инструмент для оценки управленческой компетентности командиров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации. Вместе с тем, в исследовании учтено, что объективность применения разнообразных критериев не может быть абсолютной, так как управление подразделениями в повседневной жизнедеятельности войск национальной гвардии Российской Федерации гораздо многообразнее и сложнее.

## Л И Т Е Р А Т У Р А

1. *Андреева Е.А.* Критериальные показатели оценки результативности правового воспитания курсантов военных учебных заведений // Человек и образование. 2017. № 3 (52).
2. *Бугаев В.А., Дремлюга А.А.* Формирование готовности к служебно-боевой деятельности у будущих офицеров войск национальной гвардии, через развитие мотивации к познавательной деятельности к техническим дисциплинам // Гуманитарные и социальные науки. 2018. № 1.
3. *Зайцев Н.Н., Левченко Д.В., Корсаков А.С.* Проблема педагогического сопровождения развития управленческой компетентности командиров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации // Гуманитарные и социальные науки. 2017. № 6.
4. *Зайцев Н.Н., Левченко Д.В., Арбузов А.И.* Уровень и направленность мотивации офицеров как педагогические условия эффективности сопровождения развития управленческой компетентности командиров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации // Гуманитарные и социальные науки. 2018. № 1.
5. *Карпов В.В.* Интеллектуально-профессиональная иерархия управленческих компетенций командиров подразделений курсантов вузов внутренних войск МВД России // Современные проблемы науки и образования во внутренних войсках МВД России : сборник научных трудов научно-педагогического состава Санкт-Петербургского военного института внутренних войск МВД России. Санкт-Петербург, 2015.
6. *Мартьянов Н.В.* Категории цели и функции в социальном познании (логико-методологический аспект) // Автореферат дис. ... кандидата философских наук. Новосибирск, 1990.

## R E F E R E N C E S

1. *Andreeva E.A.* Criteria for assessing the effectiveness of the legal education of military cadets // Man and Education. 2017. No. 3 (52).
2. *Bugaev V.A., Dremlyuga A.A.* Formation of readiness for service and combat activities of future officers of the National Guard troops, through the devel-

- opment of motivation for cognitive activities for technical disciplines // The Humanities and social sciences. 2018. No. 1.
3. *Zaytsev N.N., Levchenko D.V., Korsakov A.S.* The problem of pedagogical support of the development of managerial competence of the commanders of the units of the National Guard troops of the Russian Federation // The Humanities and social sciences. 2017. No. 6.
  4. *Zaytsev N.N., Levchenko D.V., Arbuzov A.I.* The level and focus of officers' motivation as pedagogical conditions for the effectiveness of support for the development of managerial competence of the commanders of the units of the National Guard troops of the Russian Federation // The Humanities and Social Sciences. 2018. No. 1. P. 187-193. [Electronic resource] URL: <http://hses-online.ru/2018/01/20.pdf> [appeal date 01/14/2019].
  5. *Karpov V.V.* Intellectual and professional hierarchy of managerial competencies of commanders of subunits of cadets of universities of the Ministry of Internal Affairs of the Ministry of Internal Affairs of Russia // Modern problems of science and education in internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Russia: a collection of scientific works of the scientific and pedagogical staff of the St. Petersburg Military Institute of Internal Troops of the Ministry of Internal Affairs of Russia. St. Petersburg, 2015.
  6. *Martyanov N.V.* Categories of purpose and function in social cognition (logical and methodological aspect) // Thesis abstract. Novosibirsk, 1990.

*14 января 2019 г.*

---