

УДК 355/359.07

В.В. ТРИШУНКИН, доктор
технических наук

А.В. БЫЧКОВ, кандидат военных
наук, доцент

С.А. АНТИПОВА, кандидат
физико-математических наук

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНОВ ВОЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье обоснована актуальность формирования рейтинговой оценки должностных лиц органов военного управления материально-технического обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации. Предложены общие подходы по расчету личностного потенциала должностных лиц, напрямую связанного как с оценкой эффективности выполнения непосредственных должностных обязанностей, так и с учетом имеющихся профессиональных качеств и достижений.

Ключевые слова: материально-техническое обеспечение; органы военного управления; профессионализм; личностный потенциал; рейтинговый подход.

Обеспечение упреждающей практической проработки важнейших проблем в области военно-технической политики в интересах повышения обороноспособности государства требует выработки и реализации в органах военного управления (ОВУ) усовершенствованных подходов по осуществлению контроля за результативностью и качеством проводимых мероприятий, выполняемых задач по предназначению, а также деятельностью должностных лиц, ответственных за их организацию и проведение.

Направления развития и совершенствования подготовки специалистов материально-технического обеспечения (МТО) Вооруженных Сил (ВС) РФ неразрывно связаны с методологическими и практическими основами оценки их профессиональной подготовленности и служебной деятельности. Процессы поддержания и совершенствования требуемого военно-профессионального уровня подготовки руководящего состава находятся в тесной взаимосвязи с качественным преобразованием этапов воинского обучения и воспитания, учебно-тренировочных мероприятий с целью поддержания

оперативно-тактических и оперативно-стратегических навыков в сочетании с выработкой умений их реализовывать на практике в условиях мирного и военного времени.

Традиционная трактовка профессионализма военного специалиста, связанная с его классной квалификацией, постулируется в руководящих документах по боевой подготовке. Согласно основным положениям данных документов, специалисты МТО повышают квалификацию, которая по уровням профессионализма разбивается на несколько категорий, при этом классность – показатель степени освоения военнослужащими военной специальности. Как следствие, основным качественным параметром, который должен вырабатываться у каждого офицера (будущего командира, начальника, руководителя) в ходе всех видов подготовки, является профессионализм – квинтэссенция знаний, умений, навыков и личностных качеств, роль которых порой становится определяющей при выполнении специальных задач в условиях неопределенности или экстремальности ситуации.

Становится очевидным тот факт, что постепенно традиционные подходы к вопросам мониторинга и осуществления контроля за состоянием системы МТО ВС РФ в ОВУ, воинских частях и организациях требуют частичного реформирования в целях упреждающего реагирования на нештатные ситуации и критические инциденты. Несмотря на регулярность и высокое качество проведения инспекторских и контрольных проверок ОВУ, соединений и воинских частей, оценка деятельности ответственных должностных лиц (в том числе в ходе проверки практических действий) не всегда отражает всю полноту специфики им присущую, опираясь в ОВУ на оценку уровня профессионально-должностной подготовки офицеров служб вооружения, в соединениях и воинских частях – уровня специальной подготовки офицеров и технической подготовки (подготовки по специальности) личного состава (на кораблях Военно-Морского Флота – уровня подготовки к борьбе за живучесть корабля) [1; 2].

В то же время нельзя также не упомянуть, что и стремительное ускорение темпов технологических инноваций в условиях четвертой промышленной революции и, что самое главное – динамически меняющейся геополитической обстановки, также обнажают, на наш взгляд, схожую фундаментальную необходимость разработки процедур адек-

ватной непрерывной оценки компетенций военных специалистов ОВУ МТО ВС РФ с учетом выполняемых ими служебных задач в отчетном периоде и исторических данных за предшествующие этапы.

Также неизбежно встают вопросы оперативности и нестандартности принимаемых управленческих решений, так или иначе связанные с совершенствованием форм и способов ведения боевых действий, поэтапным внедрением технологически улучшенных образцов ВВСТ и специальной техники МТО, усиливающейся цифровой трансформацией как отдельных процессов, так и системы в целом.

В связи с повышением роли человеческого фактора в сфере военной и экономической безопасности государства все большее значение приобретает компетентность должностных лиц ОВУ МТО ВС РФ и их способность принимать обоснованные рациональные решения зачастую в жестких временных рамках и при ограниченной информации, которая может носить неопределенный характер. В этих условиях важное значение имеет выдвижение на руководящие должности военнослужащих, обладающих важными для достижения требуемого результата качествами.

Профессиональные способности делают военнослужащих компетентными, а профессиональный дух – выдающимися.

Таким образом, военный профессионализм – это синергия профессионализма и самоотверженности, а также творческих способностей. И в свою очередь, актуальность повышения личностного потенциала [3], в том числе должностных лиц ОВУ МТО ВС РФ с учетом свойственной им специфики деятельности, всегда остается важным направлением в свете формирования долгосрочного стратегического планирования в интересах повышения обороноспособности страны.

Одним из обобщенных, но в то же время действенных подходов к повышению эффективности работы должностных лиц в свете совершенствования и развития жестко иерархических централизованных систем управления является методология «результативность через упреждающий анализ», целью которой является обеспечение еще большей гибкости и адаптивности в первую очередь специалистов центральных ОВУ.

Наиболее ярким и значимым примером по оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших испол-

нительных органов государственной власти) субъектов РФ является разработка соответствующей методики расчета специальных показателей¹, подтвердившая на практике свою востребованность и важность [4].

Другим примером является Методика оценки эффективности и результативности руководителей цифровой трансформации, разработанная в Минцифры России². При этом под применение методики попадают практически все федеральные органы исполнительной власти, а спектр показателей и критериев варьируется весьма широко: от оценки степени достижения показателей результативности цифровой трансформации, финансовой дисциплины исполнения соответствующих ведомственных программ до оперативного рейтинга выполнения показателей результативности непосредственными руководителями.

Таким образом, разработка соответствующего методического обеспечения, всесторонне характеризующего руководителей системы МТО ВС РФ, при этом имеющей свою, отличную от других обеспечивающих систем специфику, может стать дополнительным элементом оценки эффективности того или иного структурного подразделения ОВУ МТО ВС РФ (рисунок 1).

В основу определения индивидуальной результативности должностных лиц ОВУ МТО ВС РФ может быть положена двухуровневая динамическая модель оценки личностного потенциала, состоящего из анализа условно-постоянной информации (например, классная квалификация, выслуга лет, тарифный разряд, уровень образования и т.д.) и переменной информации, связанной с занимаемой должностью и оценкой качества выполнения непосредственных должностных обязанностей в определенном временном интервале (например, по результатам итоговой проверки оперативной и боевой подготовки в истекшем году). При этом для обеспечения наибольшей прозрачности и

¹ Указ Президента Российской Федерации от 04 февраля 2021 г. №68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2021 г. № 542 «Об утверждении методик расчета показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также о признании утратившими силу отдельных положений постановления Правительства Российской Федерации от 17 июля 2019 г. №915».

² Минцифры изменит методику оценки цифровой трансформации органов власти // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации – <https://digital.gov.ru/ru/events/41573>.

объективности данные должны быть разделимы и независимы при формировании итоговой оценки. Также крайне важно подчеркнуть, что сравнение показателей для ранжирования оцениваемых лиц должно быть допустимо только в случае занятия ими одинаковой должности, т.е. для каждой должности целесообразно формировать свой перечень критериев и показателей в соответствии с исполняемыми служебными обязанностями в отчетном периоде.

В математическом виде общий рейтинг должностного лица за отчетный период τ можно представить в виде функции двух переменных:

$$R(\tau) = f(C^{(i)}, D^{(j)}), \quad (1)$$

где C – базовый личностный потенциал должностного лица,
 D – динамический личностный потенциал должностного лица.



Рисунок 1 – Базовые компоненты, лежащие в основе механизмов повышения эффективности функционирования ОВУ МТО ВС РФ

На рисунке 2 приведен пример расчета базового потенциала на основе суммирования условных баллов. Использование нормирования данных связано с необходимостью снижения размерности и приведения итогового значения в рамках требуемых границ, как правило, от 0 до 1. В качестве альтернативы нормированию для каждого показателя можно ввести поправочный весовой коэффициент (или коэффициент приоритета того или иного показателя), но в таком случае необходимо дополнительное использование метода экспертной оценки (парных сравнений или ранжирования) с вычислением коэффициента конкордации, являющегося мерой согласованности мнений отдельных экспертов.

Ввиду этого оптимальным выбором может служить нормализация средним (z-нормализация) на основе расчета среднего значения \bar{C} и дисперсии σ :

$$C'_i = \frac{C_i - \bar{C}}{\sigma_c}. \quad (2)$$

Ниже приведена формула для расчета динамического личностного потенциала должностного лица с учетом вероятных штрафных показателей P :

$$D_p(\tau = 1) = \max(0, D(\tau = 1) - |P(\tau = 1)|). \quad (3)$$

В качестве критерия оценки результатов служебной деятельности по уровню подготовки подчиненного воинского формирования на примере руководящей должности «Заместитель командующего армии по МТО» могут выступать различные показатели: укомплектованность личным составом; обеспеченность ВВСТ, установленными запасами материальных средств; качество и оперативность обработки служебных документов и т.д.

При анализе дисциплинарной практики результатами оценки выступает классификация по наличию (отсутствию) поощрений и дисциплинарных взысканий, предусмотренных Дисциплинарным уставом ВС РФ. В качестве штрафа могут выступать различные виды взысканий: выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, снижение в воинской должности и т.д.

На рисунке 3 приведен пример расчета динамического потенциала на основе суммирования условных баллов и введения штрафных показателей при наличии тех или иных нарушений, а также в случае неудовлетворительного исполнения должностным лицом специальных обязанностей.

Условно-постоянные показатели ($\tau=1$)	
Показатель	Балл
c_1	10
c_2	30
c_3	20
$C(\tau = 1) = \sum_{i=1}^3 c_i$	60
$C_n = norm[C(\tau = 1)] \geq C_{норматив}$	0.6

Рисунок 2 – Пример возможного расчета базового личного потенциала должностного лица и его нормировка

Переменные показатели ($\tau=1$)		Штрафы ($\tau=1$)	
Показатель	Балл	Показатель	Балл
d_1	23	p_1	-4
d_2	52	p_2	-1
d_3	2	$P(\tau = 1) = \sum_{k=1}^3 p_k$	-5
d_4	4		
d_5	12		
d_6	8		
d_7	3		
$D(\tau = 1) = \sum_{j=1}^7 d_j$	104		

Рисунок 3 – Пример возможного расчета динамического личного потенциала должностного лица

Приведем численный пример расчета динамического потенциала и общего рейтинга на основе вышеприведенных условных данных:

$$D_p(\tau = 1) = \max(0, 104 - |-5|) = 99;$$
$$R(C_\tau, D_\tau) = C_i \cdot D_p = 0.6 \cdot 99 \approx 59.$$

Главной целью рейтинговой оценки личного состава ОВУ МТО ВС РФ может явиться использование в повседневной деятельности командирами (начальниками) результатов анализа служебной деятельности, уровня профессиональной подготовленности, морально-политических и психологических качеств личного состава. Основными целями применения полученных данных является создание условий для активизации и стимулирования всех видов профессиональной, творческой и общественно значимой деятельности, ориентированных на формирование персонального положительного имиджа, усиление заинтересованности должностных лиц в повышении квалификации, профессионализма, эффективности и качества ведения всех видов деятельности; повышение производительности труда и добросовестности личного состава при выполнении ими возложенных на них задач, повышение их деловой квалификации и идейно-политического уровня, улучшения подбора и расстановки кадров для их наиболее рационального использования.

Вместе с тем наибольший эффект от применения рейтинговой оценки может быть достигнут в сочетании с применением различных инструментов автоматизации и интеллектуальной обработки данных. Весь процесс «оцифровки» данного подхода может быть начат с формирования гибких масштабируемых баз данных с высокой производительностью и широкими функциональными возможностями, способными обеспечивать максимальное удобство использования, в том числе при взаимодействии с уже функционирующими автоматизированными системами. В основе модели обработки данных может лежать усовершенствованный методический аппарат вкуче, к примеру, с алгоритмами машинного обучения с подкреплением – одним из направлений искусственного интеллекта, в рамках которого изучается построение моделей, способных находить оптимальное решение в условиях динамически изменяющихся требований, что является критичным при выборе нормативных или пороговых значений оценки результативности. Подобный подход успешно реализован при оценке эффективности деятельности научных работников военных вузов и научных организаций Минобороны России [5].

Резюмируя вышесказанное, нельзя не отметить, что применение комплексной рейтинговой оценки должностных лиц ОВУ МТО ВС РФ может явиться одним из вспомогательных инструментов, позволяющих получить объективную информацию о квалификации военнослужащего, его профессиональных качествах, необходимых для замещения должности, а также об эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в целях получения персонализированной оценки и принятия на ее основе обоснованных кадровых решений.

Список использованных источников

1. Левентов Н.Н., Денисов М.А., Дульнева Е.С. Новый подход к оценке результатов боевой подготовки // Вестник Академии военных наук. 2019. №4(69). – С. 88-94.
2. Левентов Н.Н., Русанова И.К. Особенности планирования боевой подготовки при модульном построении слаживания подразделений // Военная мысль. 2022. №4. – С. 117-123.
3. Абдалина Л.В. Основные характеристики инновационного потенциала личности современного специалиста // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. Т.9. №3-2. – С. 131-133.
4. Чазова И.Ю., Исраилов М.В. Оценка эффективности деятельности органов государственной власти // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2019. Т.29. №6. – С. 776-785.
5. Антипова С.А. Автоматизированная оценка эффективности деятельности научных работников // Военная мысль. 2022. №3. – С. 89-95.