

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЫПОЛНЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Показано, что в структуре организационной деятельности руководителя в системе МЧС России важное место занимает мотивировка, оценка хода и результатов конкретного дела. Материал может быть полезен при решении проблем техносферной безопасности.

Ключевые слова: кластеры компетенций, когнитивные компетентности, личная эффективность.

O.N. Orlova, I.V. Alexandrov

KEY PRINCIPLES OF THE MANAGER'S PERFORMANCE OF MANAGEMENT FUNCTIONS ON THE BASIS OF FORMATION OF RESEARCH COMPETENCE

It shows that in structure of the organizational activities of manager in the Emercom system occupies an important place motivation, evaluation of progress and results of the individual case. The material can be helpful in solving the problems of technosphere safety.

Key words: clusters of competence; cognitive competence; personal effectiveness.

Статья поступила в редакцию Интернет-журнала 27 января 2017 г.

Одним из важных вопросов обеспечения способности и готовности сотрудников МЧС России к управлению в чрезвычайных ситуациях является формирование у них качеств профессионалов.

В полном соответствии с диалектикой развития человечества, научно-техническая революция, с одной стороны, делает окружающий нас мир все более пожароопасным, а с другой – создаёт всё более совершенные способы, методы и средства борьбы с пожарами. Общеизвестно, что борьба с пожарами издревле стала осознанной общественной потребностью. Стратегическая задача любой системы безопасности – добиться, по крайней мере, паритетного соотношения между темпами естественного развития этих двух процессов.

Пока, к сожалению, можно констатировать некоторое отставание организации, техники и тактики пожаротушения от тех требований, которые предъявляются к ним современными условиями.

Любая деятельность, в том числе управленческая, основывается на соблюдении ряда принципов, которыми руководствуется организатор и руководитель при выполнении всех управленческих функций. Принципы управления являются конкретным проявлением и отражением закономерностей управления [2].

Суть управленческой деятельности руководителя связана с необходимостью постоянной координации деятельности членов организации для достижения целей. Эта координация осуществляется в разнообразных формах, но, в первую очередь, в процессе коммуникации [3].

Важным организационно-педагогическим условием формирования профессиональной культуры управления в чрезвычайных ситуациях в ходе подготовки сотрудников МЧС является то, что не только сама организация должна выявить потребность в обучении сотрудников, но и сами сотрудники должны осознать значимость формирования профессиональной культуры, тогда процесс её формирования станет управляемым, а сотрудники – мотивированными.

Для оценки уровня профессиональной культуры сотрудников МЧС России в ходе их подготовки, кроме собственно результатов обучения, важно использовать опросы руководителей и коллег, информацию о достижениях и ошибках в деятельности, анкетирование, в том числе, по заранее составленным профессиональным вопросам, собеседование, тестирование.

Результаты развития профессиональной культуры сотрудников МЧС России во многом зависят от того, насколько полученные в ходе подготовки в вузе знания, навыки и умения переходят в опыт успешной профессиональной деятельности. На эти результаты существенно влияет непосредственное и непрерывное участие руководителя в ходе профессиональной подготовки и деятельности сотрудников, начиная с определения целей, составления учебных планов и контроля хода обучения.

Таким образом, анализ сущности, структуры и организационно-педагогических условий формирования профессиональной культуры управления в кризисных ситуациях в ходе подготовки сотрудников МЧС России позволяет сделать следующие выводы:

- специфика профессиональной деятельности сотрудников МЧС России и, прежде всего, руководителей подразделений, заключается в выполнении ими служебных обязанностей в условиях чрезвычайных ситуаций;

- профессиональная подготовка руководящих кадров в системе МЧС России не отражает в полной мере потребностей в высоком уровне сформированности у сотрудников МЧС России профессиональной культуры управления в чрезвычайных ситуациях;

- для достижения высокого уровня профессиональной культуры управления в чрезвычайных ситуациях необходимо осуществлять подготовку руководителей подразделений МЧС России в системе дополнительного профессионального образования, базируясь на оценке качеств личности в профессиональной компетенции.

В ходе занятий на курсах повышения квалификации руководители подразделений МЧС могут повысить свой уровень знаний психологии управления, работы с кадрами, познакомиться с передовым отечественным и зарубежным опытом в области управления подразделениями пожарной охраны, изучить различные принципы принятия управленческих решений и социально-психологические методики, применяемые в практике руководства подразделениями МЧС.

За плечами руководителя – опыт практической работы, знание и понимание производственных задач, знание своих подчиненных, ежедневное взаимодействие с подчиненными, понимание будущих задач организации. В то же

время у него, как правило, нет базового образования в области управления персоналом; не зная о разработанных методиках, он зачастую тратит усилия на "изобретение велосипеда" или допускает собственные ошибки, вместо того, чтобы учиться на чужих.

Понятие "**компетенции**" (competence) было использовано Дэвидом МакКлелландом для объяснения парадоксальной, весьма распространенной ситуации, в которой высокие оценки по изученным учебным дисциплинам не прогнозировали ни успех выпускников учебных заведений в жизни, ни даже эффективное выполнение ими профессиональной деятельности. На уровне управления производством автор определил цели и выбрал используемые технологии. На их основе, на уровне управления персоналом, формулируются требования к компетентности специалиста.

При этом предполагается, что:

- специалист способен решать набор определённых задач, которые могут быть оценены как по способу решения, так и по полученному результату;
- связь между моделью специалиста и моделью обучения осуществляется через выделение типовых задач, причем задачи могут быть представлены некоторой иерархией.

В рамках этого направления обобщены результаты исследований, приведены модели компетенций и разработаны шкалы для измерения. В исследованиях этого направления, на основе данных о работе успешных представителей различных видов профессиональной деятельности, составлен словарь. Он включает шесть кластеров компетенций:

- достижение и действие;
- помощь и обслуживание других;
- воздействие и оказание влияния;
- менеджерские компетентности;
- когнитивные компетентности;
- личная эффективность.

Для этих компетенций результат может быть однозначно определён, значит, компетенция может быть измерена по достижению (качеству) этого результата.

Классификация компетенций проведена по классификационным признакам и результатам классификации: по универсальности – ключевые; по использованию – профессиональные, трудовые; по масштабу решаемых задач – социальные, персональные.

Методы измерений компетенций сведены по компетенции, характеристике метода измерения, ограничению метода измерения [4].

Принятие компетентностного подхода в качестве одного из основных направлений модернизации российской системы образования обусловило появление множества научных исследований, направленных на раскрытие его психолого-педагогического, научно-методического и практического смыслов [5].

Коммуникативная компетентность рассматривается в современной науке как интегративный личностный ресурс, обеспечивающий успешность коммуникативной деятельности [2].

Обучение – любая перемена в поведении, информации, знаниях, взаимопонимании, мировоззрении, в системе ценностей или навыках.

Для поддержания навыков необходимо обучение, тем более что жизнь не стоит на месте и предела развитию не существует.

Организованный процесс – планируемый в соответствии с определенной последовательностью с четко обозначенными или подразумеваемыми целями. Устойчивый процесс – имеющий элементы продолжительности и непрерывности.

Быстрое развитие информационных технологий привело к существенной трансформации содержания инженерного труда, что вызвало изменения требований к подготовке выпускника вуза и новой оценке его профессиональных качеств, на основе этих изменений разработаны государственные стандарты подготовки инженеров, обеспечивающие формирование компетенции будущей профессиональной деятельности: проектно-конструкторской, организационно-управленческой, производственно-технологической, экспериментально-исследовательской [7].

Известно, что составлять программы обучения для специалистов высокой квалификации значительно сложнее, чем для начинающих [6]. Обучать взрослых сложившихся людей новым вещам очень трудно.

Специфичность коммуникационной функции проявляется в том, что средством её реализации являются целеполагание, планирование, организация, контроль, но существует и обратная зависимость – в основном именно через коммуникационную функцию руководитель реализует вышеуказанные функции. Этот факт и объясняет данные, согласно которым 50-90 % рабочего времени руководителя заполнено коммуникациями. Кроме того, коммуникационная функция является предметом специального регулирования со стороны руководителя [4].

Таким образом, при достаточно основательной разработке функции контроля во внутривузовском управлении, она остаётся сложной и трудоёмкой функцией. Трудоёмкость контроля объясняется отсутствием обоснованной системы его воспитательного компонента. Контроль тесно связан со всеми функциями управленческого цикла, особенно заметна связь с функцией педагогического анализа, так как информация, полученная в ходе внутривузовского контроля, становится предметом педагогического анализа. Контроль даёт богатую систематизированную информацию, показывает расхождение между целью и полученным результатом, в то время как педагогический анализ направлен на выявление причин, условий этих различий и отклонений [2].

Карьерный путь любого человека отражает, в первую очередь, его жизненный путь, социальный, личностный, политический опыт, который не может не выразиться в его мировоззрении, стиле поведения и профессиональной деятельности. Ряд авторов (Дюран Б., Оделл П., Мандель И.Д., Травин В.В., Дятлов В.А.) указывают на то, что в зависимости от объективных условий внутриорганизационная карьера сотрудника может быть перспективной или тупиковой. Карьерная линия может быть либо длинной, либо очень короткой. Продвижение по службе определяется не только личными качествами работника (образование, квалификация, отношение к работе, система внутренних мотиваций), но и объективными, такими как:

- высшая точка карьеры – высший пост, существующий в конкретной организации;
- длительность карьеры – количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей;
- показатель уровня позиции – отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится человек в данный момент своей карьеры;
- показатель потенциальной мобильности – отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том уровне, где находится индивидуум.

Точность, объективность и всесторонность сведений о конкретной личности достигаются путем обобщения возможно большего количества сведений о ней, полученных из различных источников. Чем больше будет обобщено такой информации, тем правильнее будут выводы о возможности использования того или иного кандидата на выдвижение в руководящий орган управления. При этом важно подчеркнуть, что совокупность собранных данных должна давать представление не об отдельных чертах личности, а о личности в целом. Слушатели принимают участие в тренингах личностного развития, целью которых являются: самораскрытие и раскрытие в себе сильных сторон, дающих чувство внутренней устойчивости и доверия к самому себе; развитие умений самоанализа и преодоления психологических барьеров, мешающих полноценному самовыражению; оказание психологической поддержки [2].

При использовании конструктивных комплексных подходов, при формировании новых проектов в инновационной деятельности, в ходе изменений содержания и структуры образовательных программ подготовки управленческих кадров для каждого направления специальности можно достичь определенных эффективных результатов.

Для достижения поставленных целей признается необходимым решение ряда основных задач. Все эти задачи определяют основные направления кадровой политики и, прежде всего, в сфере совершенствования управления кадровыми процессами, предлагающие повышение эффективности системы управления на основе:

- реализации государственной кадровой политики;
- организации кадровой работы на основе достижений науки, передового отечественного и зарубежного опыта;
- совершенствования управления кадровыми процессами на основе системы научно-аналитического и информационного обеспечения;
- развития и совершенствования нормативной правовой базы в области кадровой работы с учётом изменений законодательства, обстановки и положения на рынке труда;
- развития и совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на основе внедрения современных образовательных технологий;
- повышения качества подготовки специалистов в образовательных учреждениях МЧС России и др.

Литература

1. **Шахрамьян М.А., Потапов Б.В.** Новые информационные образовательные технологии в управлении риском чрезвычайных ситуаций // 6-я всеросс. науч.-практ. конф. "Управление рисками чрезвычайных ситуаций". М.: "КРУК", 2001. С. 107.
2. **Колесов В.И., Малыгина Е.А., Парышев Ю.В.** Педагогика: учебное пособие. СПб.: СПбУ ГПС МЧС России. С. 187-188; 246.
3. **Беспалько В.П.** Педагогика и прогрессивные технологии обучения. М.: Педагогика, 1995. 336 с.
4. **Орлова О.Н.** Педагогическая модель профессиональной подготовки руководителей подразделений государственной противопожарной службы МЧС России: дисс. канд. педаг. наук. С. 34-36; 88-89; 130.
5. **Вербицкий А.А., Ильянова М.Д.** Формирование инвариантов компетентности студента: ситуационно-контекстный подход // Высшее образование сегодня. № 3. 2011.
6. **Иванихина И.В., Орлова О.Н., Морозова Е.Н.** Принятие управленческих решений в экстремальных ситуациях: монография. М. Академия ГПС МЧС России, 2015. 120 с.
7. **Пиролова О.Ф., Ведякин Ф.Ф.** Профессионально-графическая компетенция основа обучения инженерных работников // Высшее образование сегодня. № 4. 2011. С. 33-34.