

УДК 378

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНОЙ КАРТЫ КОМПЕТЕНЦИЙ ОФИЦЕРА МЧС

П.В. Стефаненко

Донецкий национальный технический университет
Институт гражданской защиты Донбасса

Предложен методический подход к формированию личностной карты компетенций офицера МЧС, включающей функциональные, когнитивные и социальные компетенции, направленной на обеспечение эффективности кадрового менеджмента в структурных подразделениях МЧС.

The methodical approach to formation of a personal competence card of the military man which includes functional, cognitive and social competences directed on maintenance of personnel management efficiency in Armed forces of Ukraine has been offered.

Постановка проблемы в общем виде

Современный этап и перспективы развития МЧС обозначили необходимость комплексного решения вопросов, связанных с его функционированием в условиях перехода на профессиональную основу, поиском баланса между требованиями к готовности офицера МЧС выполнять поставленные задачи и решением социальных вопросов, усовершенствованием системы управления, подготовки, комплектования и кадрового менеджмента.

Основными принципами кадровой политики МЧС в современных условиях являются:

- законность, демократичность, преемственность, открытость и прозрачность;
- равноправие всех граждан в служебной карьере;
- оптимальное единство интересов подразделений МЧС и конкретной личности;
- направленность на обеспечение готовности подразделений МЧС к эффективному выполнению заданий в соответствии с предназначением;
- единство формирования и реализации кадровой политики по направлениям кадрового менеджмента, подготовки и гуманитарного обеспечения персонала;
- индивидуальный подход в кадровой работе;

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС ДОНБАССА

- слияние опыта с новациями, формирование интеллектуальной элиты работников МЧС;
- научность, системный подход и развитие кадровой политики;
- соблюдение социальных гарантий.

Анализ последних достижений и публикаций. Выделение нерешённых вопросов

Компетентность (от англ. competence) определяется как совокупность компетенций; наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области [1]. Основу компетентностного подхода составляют исследования и разработки, приведённые в работах:

А.Л. Андреева, В.И. Звонникова, М.Б. Чельшковой, М.Д. Ильязовой, А.В. Хуторского, И.А. Зимней, А.М. Павловой, Е.Е. Симанюк.

Однако в рамках дидактики для офицеров МЧС компетентностный подход использован недостаточно.

Постановка заданий

Исходя из вышеизложенного, целью публикации есть детализация алгоритма формирования личностной карты компетенций офицера МЧС.

Изложение основного материала исследования. Обоснование полученных научных результатов

На данном этапе в процессе подготовки офицеров МЧС предлагается внедрить методический подход, который предусматривает управление карьерой офицеров МЧС на различных типах должностей и основанный на использовании паспортов должностей офицерского состава. Паспорта должностей предназначены для отбора кандидатов на должности офицерского состава и определение необходимости подготовки до их занятия. Одним из основных этапов отбора кандидатов на должности, есть процесс сравнения требований к кандидату на должность, которые определены в паспорте должности, с деловыми, физическими, интеллектуальными, профессиональными и другими данными личности, которая должна её занять.

Изучение личностных данных кандидатов включает:

- изучение документов об образовании и профессиональной подготовки;

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС ДОНБАССА

- изучение характеристик;
- изучение медицинских документов;
- проведение индивидуальных бесед с кандидатами.

К перечню личностных данных кандидатов целесообразно включить так же личные карты компетенций, которые существенно раскрывают перечень личностных характеристик, и учитывают наличие постоянной и динамичной составляющих. Кроме того, личностная карта компетенций есть основой формирования плана управление карьерой офицера МЧС.

Методический подход к формированию компетентностной модели офицеров МЧС, включает не только функциональные, но и когнитивные и социальные компетенции, что даёт возможность определить индивидуальные «сильные» и «слабые» стороны офицера МЧС и обеспечить, таким образом, эффективность расстановки кадров (рис.1).



Рис. 1. Личностная карта компетенций как основа формирования плана управления карьерой офицеров МЧС: постоянная и динамичная составляющие.

Первый критерий – «доминирующая репрезентативная система» основан на понятийном аппарате нейролингвистического программирование (НЛП).

В соответствии с понятийным аппаратом НЛП, существует четыре репрезентативные системы, которые определяют тип

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС ДОНБАССА

восприятие информации индивидом: аудиальная, визуальная, кинестетическая и дигитальная. Под репрезентативной системой понимают систему, которая кодирует в нашем сознании сенсорную информацию, которая поступает через органы зрения, слуха, прикосновения, обоняния и вкуса [3]. Сами же сенсорные каналы, через которые поступает информация, называются модальностями. Выделяются три модальности: визуальная, аудиальная и кинестетическая.

Визуальный канал направлен на восприятие того, что мы видим: образы, картинки, кино и т.д. Аудиальный – на восприятие того, что мы слышим: как речь, как свист ветра, то есть как знаковые сигналы, так и аналоговые. Кинестетический канал является комплексным, направленным на восприятие ощущений (прикосновений), внутренних ощущений (мышечные ощущения, внутренние органы и т.д.) и ощущений, которые отвечают за эмоции и чувства.

Дигитальная репрезентативная система есть вторичной относительно вышеуказанных, так как ориентирована на восприятие знаковой информации – звуков, букв, цифр. Она основана, чаще всего, на аудиальной или визуальной модальностях.

В каждом человеке в некоторой мере развиты все модальности и репрезентативные системы, но доминирует преимущественно одна. В связи с этим, представителей каждой из репрезентативных систем называют соответственно, кинестетиками, аудиалами, визуалами и дигиталами.

В целом, отличие представителей разных репрезентативных систем касается не только восприятия, но и организации мышления, памяти, способов обучения.

1. Кинестетики хорошо воспринимают эмоциональную информацию. Кроме того, в процессе восприятия они обязаны фиксировать всё собственноручно, так как у них доминирующей является двигательная память. При выработке практических навыков для них чрезвычайно важно самим сделать что-либо.

2. Аудиалы отлично воспринимают текстовую информацию, которая излагается последовательно, носит описательный характер. У них нет потребности в дополнительных способах представления учебной информации, так как их восприятие исключительно моноканальное.

3. Визуалы лучше других воспринимают графики, диаграммы, схемы. Для оптимизации восприятия визуалов при передаче им практических навыков достаточно показать, как делать.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС ДОНБАССА

4. Дигиталы хорошо воспринимают знаковую информацию. Для них важным является табличное представление данных, описание алгоритмов и инструкции с множеством технических деталей. При передаче им практической информации достаточно приложить инструкцию.

Каналы отличаются по скорости восприятия информации: самый быстрый из них – визуальный, аудиальный более медленный, а самый медленный – кинестетический. Учёт доминирующей репрезентативной системы офицеров МЧС позволит сделать выводы в вопросах потенциального развития их когнитивных компетенций, что обеспечит эффективность расстановки кадров и формирование команд.

Другим критерием есть критерий, основанный на типологии психологических типов К. Юнга. Этим критерием является тип информационного метаболизма офицера МЧС. Он основан на типологии психологических типов К.Г. Юнга и теории информационного метаболизма А. Кемпинского.

Суть теории информационного метаболизма (ИМ) состоит в том, что внешние информационные сигналы, которые воспринимаются психикой, уподобляются в еде, которую для процесса энергетического метаболизма (ЭМ) получает организм, то есть как еда необходима организму, так и информационные сигналы – необходимы для психики. Таким образом, под информационным метаболизмом понимается процесс усвоения, обработки и передачи информации психикой человека. Выделяется 16 вариантов реализации этого процесса, что отвечает 16 типам информационного метаболизма. Эта типология строится на базе четырёх пар альтернативных или дихотомических признаков: экстраверсия - интроверсия, логика - этика, интуиция - сенсорика, рациональность - иррациональность. В зависимости от доминирования у индивида одного из признаков каждой пары, определяется его ТИМ.

ТИМ является неизменной характеристикой индивида и поэтому позволяет спрогнозировать поведенческие стратегии офицеров МЧС в ситуациях разного уровня сложности. Поэтому учёт ТИМа в процессе расстановки кадров позволит существенно увеличить как управляемость, так и результативность спасательных операций.

Следующей характеристикой офицера МЧС, которая требует учёта, является темперамент. Его считают наиболее стойкой характеристикой личности, которая практически не изменяется на протяжении жизни и проявляется во всех сферах его жизнедеятельности. Поэтому каждому человеку необходимо иметь

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС ДОНБАССА

представление о типе темперамента и особенностях нервной системы, о личном типе темперамента, уметь определять особенности темперамента другого человека по поведенческим признакам.

И.П. Павлов, обосновывая наличие определённой закономерности в виде индивидуальных особенностей, выдвинул гипотезу, что в основе их лежат фундаментальные особенности нервных процессов – возбуждения и торможения, их уравновешенность и двигательная активность.

Сила нервной системы определяет её трудоспособность. Она определяется прежде в функциональной выносливости, т.е. способности выдерживать длительные или кратковременные, но сильные возбуждения. Уравновешенность нервных процессов – это баланс между процессами возбуждения и торможения, а их подвижность – скорость изменения возбуждения и торможения. Подвижность нервных процессов проявляется в возможности изменять поведение в зависимости от условий, быстро переходить от одного действия к другому, от пассивного состояния к активному и наоборот. Качественно противоположным к подвижности, является инертность нервных процессов. Нервная система является более инертной тогда, когда для неё необходимо больше времени и усилий для перехода от одного процесса к другому.

Эти качества нервных процессов составляют соответствующие системы комбинаций, которые и определяют тип нервной системы.

И.П. Павлов понимал тип нервной системы как врождённый, который относительно слабо подвержен изменениям под влиянием окружения и воспитания. Он называл его генотипом. Согласно Павлову, особенности нервной системы составляют физиологическую основу темперамента, что есть не чем иным, как психическим проявлениям общего типа нервной системы.

Свойства нервной системы, особенности темперамента более-менее очевидно проявляются и «читаются» по поведению человека. Каждый человек имеет свою личную манеру держаться, влиять на других. Один говорит спокойно, уравновешено, постоянно усмехается, легко прощает обиды. Другой в этих же самых ситуациях, вялый, задумчивый, часто боится сказать лишнее, долго помнит обиды. Кто-то говорит громко, стремится лидировать в общении, живо жестикулирует, быстро переходит от одной темы разговора к другой. А кто-то говорит тихо, редко меняет позу, скупой на жесты и мимику, при этом как бы «тормозит» на деталях. Всё это – проявление индивидуальности человека, его темперамента.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС ДОНБАССА

И.П. Павлов определил четыре основных типа нервной системы, близкие к традиционной типологии Гиппократ-Галена. Сравнивая свои типы нервной системы с типологией Гиппократ-Галена, российский физиолог описывает их так:

- сильный, уравновешенный, подвижный тип – сангвиник;
- сильный, уравновешенный, инертный тип – флегматик;
- сильный, подвижный, неуравновешенный тип – холерик;
- слабый, неуравновешенный, малоподвижный тип – меланхолик.

Некоторые разновидности деятельности выдвигают жесткие требования к темпу и интенсивности действий, т.е. требуют специального отбора по этим качествам. Это как раз касается людей, которые должны действовать в чрезвычайных (экстремальных) условиях [2].

Система ценностей. Психологическая природа ценностей есть предмет серьезных исследований и зарубежных ученых. Очень важным и методически значимым направлением изучения ценностей были исследования, которые осуществлял в конце 60-х – 70-х годов в США М. Рокич и ученые других стран на основе разработанного им метода прямого ранжирования ценностей [7]. Ценность М. Рокич определяет, как стойкое убеждение в том, что определенным способом поведения или конечная цель существования имеют потенциальное значение с особого взгляда, в отличие от противоположного или обратного способа поведения или конечной цели существования [7]. Т.е. понятно, что система ценностей офицера МЧС определяет его мотивацию, влияет на эффективность его функционирования и определяет стратегию поведения в сложных и неопределенных ситуациях.

Для диагностики индивидуальных иерархий ценностей М. Рокич разработал метод, который стал достаточно популярен – метод прямого ранжирования ценностей, которые сгруппированы в два списка, - терминальные и инструментальные ценности.

К первой группе относятся ценности, которые выступают базовыми. В соответствии с ними индивид строит свою жизнь. Он их готов отстаивать и укреплять. Именно эти принципы формируются в детстве, они являются стойким образованием психики индивида и практически не поддаются модификации.

К другой группе относятся ценности, которые имеют более конкретное поведенческое содержание. В отличие от терминальных ценностей, которые характеризуются значительной стойкостью и консервативностью, инструментальные ценности более гибкие и подвижные. Как и другие элементы поведения, они значительно

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС ДОНБАССА

подвержены изменениям в результате обучения или приобретения нового опыта. То есть, данные ценности характеризуют адаптационные механизмы индивида, его способы достижения целей.

В системе ценностей индивида также происходят существенные изменения, которые имеют последствия для других элементов социальной системы. На модификацию ценностей существенно влияет факт успеха или неуспеха в достижении своих целей. Неудачная адаптация приводит к пересмотру системы ценностей индивида и наследованию наиболее успешной поведенческой стратегии в обществе и соответствующей ей системы ценностей. Исходя из этого, целесообразно проводить актуализацию системы ценностей офицеров МЧС, что позволит обеспечивать эффективность расстановки кадров.

Выводы и перспективы дальнейших разработок

Таким образом, методический подход к формированию личностной карты компетенций офицеров МЧС включает функциональные, когнитивные и социальные компетенции, направленные на обеспечение эффективности кадрового менеджмента в структурах МЧС. К когнитивным компетенциям целесообразно включить доминирующую репрезентативную систему, тип информационного метаболизма и темперамент офицера МЧС; к социальным – актуальную систему ценностей. Функциональные компетенции характеризуются профессиональными знаниями, умениями, навыками, имеющимися у офицеров МЧС на момент аттестации. Когнитивные компетенции являются стойкими во времени, функциональные и социальные – динамическими и требующими актуализации.

Личностная карта компетенций есть дополнением к алгоритму управления карьерой офицера МЧС, является динамичным документом и актуализируется по месту обучения или службы путём введения информации в базу данных личностных карт компетенций, расположенных в кадровых структурах МЧС.

Список литературы:

1. Академик: словари и энциклопедии (Электронный ресурс) Компетентность. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1526590>.
2. Варий М.И. Общая психология: Учебное пособие / М.И. Варий; 2-е издание, испр. и доп. – К.: «Центр учебной литературы», 2007-968 с.
3. Гриндер М. НЛП в педагогике / М. Гриндер, Л. Лойд. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2001 – 320 с.
4. Аугустинавичюте А. Соционика: Психотипы. Тесты / А. Аугустинавичюте Сост. Л. Филиппов. – М.: ООО Фирма «Издательство АСТ»; СПб.: Terra Fantastica, 1998. – 416 с.
5. Молодцов А.В. Практикум по прикладной соционике / А.В. Молодцов, С.О. Хохель. – 2-е изд. доп. – К.: МАУП, 1994. – 223 с.
6. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. – М.: АПКИПРО, 203. – 101 с.

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ
ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС
ДОНБАССА**

7. Rokeach M. The nature of human values / M. Rokeach. – New York: Free Press, 1973. – 438 p.