
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ МЧС РОССИИ К УСЛОВИЯМ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

АНАЛИЗ ФОРМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ МЧС РОССИИ

**А.В. Шленков, доктор психологических наук, доцент.
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России.
Н.Н. Северин, доктор педагогических наук, профессор;
В.Ю. Радоцкий, кандидат технических наук, профессор.
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова**

Актуальной целью профессиональной подготовки становится создание личностного потенциала сотрудника Государственной противопожарной службы МЧС России, воспитание его способностей к адекватной профессиональной деятельности в предстоящих чрезвычайных ситуациях. В работе рассмотрены вопросы анализа форм управления процессом профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России.

Ключевые слова: структура, форма, управление, стиль управления, профессиональная подготовка

ANALYSIS OF CONTROLLING FORMS OF PROFESSIONAL TRAINING PROCESS OF STAFF OF STATE FIRE SERVICE OF MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS OF RUSSIA

A.V. Shlenkov. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia.
N.N. Severin; V.Yu. Radoutskiy.
Belgorod state technological university named after V.G. Shoukhov

The instant purpose of professional training is the creation of personal potential of State fire service of Ministry of Emergency Situations of Russia staff, training their abilities of appropriate professional activity in forthcoming emergency situations. This article deals with the questions of analyzing the controlling forms of professional training process of State fire service of Ministry of Emergency Situations of Russia staff.

Keywords: structure, form, control, style of controlling, professional training

Современная личностно-ориентированная педагогика выдвигает на передний план нетрадиционные подходы к организации процесса профессиональной подготовки

сотрудников Государственной противопожарной службы (ГПС) МЧС России и управления им.

Содержание профессиональной подготовки составляет систему знаний, умений, навыков, черт творческой деятельности, мировоззренческих и поведенческих качеств личности, которые обусловлены требованиями общества. Если при традиционной трактовке цель и содержание профессиональной подготовки оказываются фактически совпадающими (главная цель профессиональной подготовки – усвоение основ наук, содержание профессиональной подготовки – сами эти основы, представленные в знаковой форме учебной информации), то в новой – они расходятся. Актуальной целью становится создание личностного потенциала сотрудника ГПС МЧС России, воспитание его способностей к адекватной профессиональной деятельности в предстоящих предметных и социальных ситуациях, а содержанием – все то, что обеспечивает достижение этой цели.

Успешность достижения цели зависит не только от того, что усваивается (содержание обучения), но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, в авторитарных или гуманистических условиях, с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных форм [1].

Форма – это философская категория. Форма выражает собой упорядоченность содержания, способ его осуществления. Форма выражает конкретную, данную конфигурацию, взаимное расположение составляющих содержание элементов, а также способ, определенный порядок отношений и связей между ними. Форма и содержание есть лишь две стороны одного и того же объекта, предмета. Поэтому правомерно соотносить форму и структуру. Эта последняя как бы уточняет (в известном смысле углубляет) понятие формы. Принято различать внутреннюю форму, когда она отражает внутреннюю организацию содержания, и форму внешнюю, понимаемую как оболочку, наружную сторону вещей, близкую по смыслу и однопорядковую с понятием «явление» как внешним выражением сущности [2].

Понятие «структура» сопоставимо с внутренней формой. В отношении содержания внутренней формы понятие «структура» выражает особенности строения, взаимного расположения и порядка внутренней организации элементов, их отношений и связей. Категория структуры конкретизирует, раскрывает специфику формообразования предмета, явления. Структура охватывает внутренние связи элементов, так сказать, «высвечивает» строение (структурированность) морфологической стороны предмета, явления. Форма же предстает во всей многогранной «расцветке» содержания предмета, внутренней конфигурации его составных частей. Внутренняя форма как способ организации (структурирования) содержания профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России является объектом управления [3].

В современной теории выделяют два типа управления организациями: бюрократический и органический. Им соответствуют бюрократическая (централизованная) и органическая формы управления. Эти формы построены на принципиально различных основаниях и имеют специфические черты, позволяющие выявлять сферы их рационального использования и перспективы дальнейшего развития [1].

Исторически первым сформировался бюрократический (централизованный) тип. Соответствующую концепцию подхода к построению организационных структур разработал в начале XX столетия немецкий социолог М. Вебер. Он предложил нормативную модель рациональной бюрократии, кардинальным образом менявшую ранее действовавшие системы коммуникации, отчетности, оплаты труда, структуры работы, отношений на производстве. В основе этой модели – представление о предприятиях как об «организованных организациях», предъявляющих жесткие требования как к людям, так и структурам, в рамках которых они действуют [4].

Ключевые концептуальные положения нормативной модели рациональной бюрократии таковы:

- четкое разделение труда, использование на каждой должности квалифицированных специалистов;
- иерархичность управления, при которой нижестоящий уровень подчиняется и контролируется вышестоящим;
- наличие формальных правил и норм, обеспечивающих однородность выполнения менеджерами своих задач и обязанностей;
- дух формальной обезличенности, характерной для выполнения официальными лицами своих обязанностей;
- осуществление найма на работу в соответствии с квалификационными требованиями к данной должности, а не с субъективными оценками [5].

Главные понятия бюрократического типа формы управления – рациональность, ответственность и иерархичность. Сам М. Вебер считал центральным пунктом концепции исключение смещения «человека» и «должности», ибо состав и содержание управленческих работ должны определяться, исходя из потребностей организации, а не людей в ней работающих. Четко сформулированные предписания по каждой работе (что необходимо делать и какими приемами) не оставляют места для проявления субъективизма и индивидуального подхода.

Бюрократические структуры управления показали свою эффективность, особенно в крупных и сверхкрупных организациях, в которых необходимо обеспечивать слаженную четкую работу больших коллективов людей, работающих на единую цель. Эти структуры позволяют мобилизовать человеческую энергию и кооперировать труд людей при решении сложных проектов. Однако им присущи недостатки, особенно заметные в контексте современных условий и задач экономического развития. Очевидно, прежде всего, что бюрократический тип структуры не способствует росту потенциала людей, каждый из которых использует только ту часть своих способностей, которая непосредственно требуется по характеру выполняемой работы. Ясно также: коль скоро вопросы стратегии и тактики развития организации решаются лишь на высшем уровне, а все остальные уровни заняты исключительно исполнением «спускаемых сверху» решений, теряется общий управленческий интеллект (который рассматривается сегодня как важнейший фактор эффективного управления). Важную роль при такой форме управления имеют личностные качества руководителя [6].

Изучение стиля руководителя в последнее десятилетие стало важным направлением в процессе оптимизации процесса управления, а также в интегральном изучении личности. Понимание возможного многообразия причин и способов управления, ясное и, вместе с тем, гибкое видение проблем делают руководителя более свободным, а его деятельность более успешной [7, 8].

Стиль работы – это совокупность типичных, относительно устойчивых приемов воздействия руководителя на подчиненных с целью эффективного выполнения управленческих функций и стоящих задач [9].

К основным видам стиля управления профессиональной подготовкой сотрудников ГПС МЧС России относятся:

1. Демократический. Отражает систему взаимоотношений, для которой характерно постоянное взаимопонимание между руководителем и членами коллектива. Педагоги и администраторы вместе работают над целями, задачами, планами, методиками и проблемами. Решения принимаются всеми членами коллектива, и ответственность принимают на себя все члены группы.

2. Кооперативный. Часть полномочий по управлению передана коллективу. Ученый совет – это тот орган, который наиболее часто используется для функционирования кооперативного стиля руководства. Обычно вопросы управления являются постоянными обязанностями членов совета.

3. Ограниченное участие. Незначительная часть управленческих функций делегируется персоналу. Специальным рабочим группам предлагается решить вопросы

планирования и дать рекомендации. Однако конечное решение никогда не поручается комитету, принимающему участие в рассмотрении какой-либо проблемы.

4. Бюрократический. При этом стиле управления почти нет места сотрудничеству или даже ограниченному участию кого-либо. Обычно основным источником управленческих решений являются официальные документы, справочники, правила или другие руководства к действию. Место в занимаемой структуре – это главное, и власть непосредственно связана с занимаемым местом. Здесь преобладают традиция и стабильность, изменения редки, конечно, они никогда не устанавливаются снизу.

5. Невмешательский. Это хаотичный подход руководителя, который, «как страус, прячет голову в песок» в затруднительных ситуациях. Он позволяет каждому члену коллектива вести себя так, как ему удобно, не заботясь об объективной оценке или последствиях. Он не способствует выработке коллективных решений и не может принять на себя ответственность в трудной ситуации. Подчиненные ничего не знают о способах контроля. Каждый сам решает свои проблемы или терпит неудачу.

6. Благожелательный деспот. Этот руководитель обычно улыбается, слушает вас (или делает вид, что слушает), а затем поступает, как считает нужным. Он обычно говорит: «Я слушаю Вас», «Мы, может быть, примем Ваше предложение». Не потребуется много времени для того, чтобы обнаружить, что это лишь отговорки.

7. Авторитарный. Все решения принимает сам руководитель, ни с кем не советуясь. Он всегда указывает всем сверху и не выносит никаких отступлений от собственных планов. Он знает «что лучше» для сотрудников и учащихся.

Развивая и совершенствуя личностные качества руководителей, изменяя стиль руководства, можно повысить эффективность управления процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России.

Еще один изъян бюрократической формы – невозможность управлять процессом изменений, направленных на совершенствование работы. Функциональная специализация элементов структуры приводит к тому, что их развитие характеризуется неравномерностью и различной скоростью. В результате возникают противоречия между отдельными частями структуры, несогласованностью в их действиях и интересах, что замедляет прогресс в совершенствовании процесса профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России.

Второй тип формы управления – органический, имеет сравнительно недолгую историю, и возник как антипод бюрократической организации, модель которой перестала удовлетворять многие организации, испытывающие необходимость в более гибких и адаптированных структурах. Новый подход отвергает представление об эффективности организации как «организованной» и работающей с четкостью часового механизма; напротив, считается, что эта модель призвана проводить радикальные изменения, обеспечивающие приспособляемость организации к объективным требованиям реальной действительности.

Исследователи этой проблемы [10, 11] подчеркивают: постепенно вырисовывается иной тип организации, в которой импровизация ценится выше, чем планирование; которая руководствуется возможностями гораздо больше, чем ограничениями, предпочитает находить новые действия, а не цепляться за старые; которая больше ценит дискуссии, чем успокоенность, и поощряет сомнения и противоречия, а не веру. Такой подход кажется более перспективным в управлении процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России.

В исходном определении органического типа структуры подчеркивались такие ее принципиальные отличия от традиционной бюрократической иерархии, как более высокая гибкость, меньшая связанность правилами и нормами, использование в качестве базы групповой (бригадной) организации труда.

Дальнейшие разработки позволили существенно дополнить перечень свойств, характеризующих органический тип структуры управления профессиональной подготовкой

сотрудников ГПС МЧС России. Речь идет о следующих чертах. Во-первых, решения принимаются на основе обсуждения, а не базируются на авторитете, правилах или традициях. Во-вторых, обстоятельствами, которые принимаются во внимание при обсуждении проблем, являются доверие, а не власть, убеждение, а не команда, работа на единую цель, а не ради исполнения должностной инструкции. В-третьих, главные интегрирующие факторы – миссия и стратегия развития организации. В-четвертых, творческий подход к работе и кооперация базируются на связи между деятельностью каждого индивида и миссией. В-пятых, правила работы формулируются в виде принципов, а не установок. В-шестых, распределение работы между сотрудниками обуславливается не их должностями, а характером решаемых проблем. В-седьмых, имеет место постоянная готовность к проведению в организации прогрессивных изменений [12, 13].

Рассматриваемая форма предполагает существенные изменения отношений внутри организации: отпадает необходимость в функциональном разделении труда, повышается ответственность каждого работающего за общий успех. Реальный переход к органическому типу структуры управления требует серьезной подготовительной работы. Прежде всего принимаются меры к расширению участия работающих в решении проблем организации (путем обучения, повышения уровня информированности, заинтересованности и т.п.), ликвидируют функциональную обособленность, развивают информационные технологии, радикально пересматривают характер взаимоотношений с другими организациями (вступая с ними в союзы или образуя виртуальные компании, где реализуются партнерские отношения).

Необходимо отметить, что органический тип структуры управления находится лишь в начальной фазе своего развития, и в «чистом» виде его используют пока немногие организации. Но элементы этого подхода к структуре управления получили довольно широкое распространение, особенно в тех организациях, которые стремятся приспособиться к динамично меняющейся среде, к которым и относится процесс профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России.

Рассмотрим, как эти формы находят применение в высших учебных заведениях ГПС МЧС России.

Согласно Федеральному закону Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления образовательного учреждения являются совет образовательного учреждения, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет и другие формы. Порядок выборов органов самоуправления образовательного учреждения и их компетенция определяются уставом образовательного учреждения. Непосредственное управление образовательным учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию заведующий, директор, ректор или иной руководитель (администратор) соответствующего образовательного учреждения. Руководитель в соответствии с уставом соответствующего образовательного учреждения может быть избран коллективом, назначен или нанят учредителем. Разграничение полномочий между советом образовательного учреждения и руководителем образовательного учреждения определяется уставом образовательного учреждения.

Для рассмотрения основных вопросов деятельности вуза ГПС МЧС России создается выборный представительный орган – ученый совет – под председательством начальника вуза (ректора). В состав ученого совета входят члены ученого совета, избираемые из числа руководящего, научно-педагогического и других категорий профессорско-преподавательского состава вуза.

Выборы членов ученого совета проводятся на общем собрании (конференции) руководящего, научно-педагогического состава, представителей других категорий постоянного состава вуза. Общее собрание (конференция) по представлению действующего ученого совета определяет численность ученого совета, нормы представительства в его

составе и порядок проведения выборов ученого совета. Состав ученого совета по результатам выборов объявляется приказом ректора вуза. Срок полномочий ученого совета устанавливается общим собранием и не может превышать пяти лет. Довыборы в состав ученого совета вуза взамен выбывших его членов проводятся в том же порядке, что и выборы членов ученого совета. Досрочные пере выборы ученого совета вуза проводятся по требованию не менее половины его членов. Изменения в состав ученого совета объявляются приказом начальника (ректора) вуза. При рассмотрении социальных вопросов в работе ученого совета могут принимать участие с правом совещательного голоса представители всех категорий постоянного и переменного состава, численность и порядок делегирования которых определяет ученый совет.

Особое место уделяется вопросам демократизации управления вузами ГПС МЧС России. Отмечается недопустимость командно-административного стиля руководства, подавляющего инициативу, активность членов коллектива, свободу личности. Учебное заведение должно уважать личное достоинство каждого учащегося, его индивидуальные, жизненные цели, запросы и интересы, создавать благоприятные условия для его самоопределения, самоорганизации и его развития. Для успешной реализации этих целей необходимо создавать и развивать самоуправление как средство и форму организации и управления учебным и воспитательным процессом [14].

Вместе с тем везде подчеркиваются важность трудовой дисциплины, необходимость сочетания единоначалия и коллегиальности в руководстве вузом, определяется роль ученого совета, профсоюза и курсантского (студенческого) самоуправления.

Задача педагогической науки – найти оптимальный вариант в управлении вузом, определив место руководителя в системе управления, четко разграничить его права и обязанности и обязанности подчиненных. Главное – это умелая организация, глубокое уважение к коллегам, умение поддерживать любую полезную инициативу, способность слушать и учитывать мнение коллектива и его представителей.

Появление новых форм управления связано с появлением новых форм обучения. В последнее время широко развивается дистанционное обучение. Дистанционное образование – это средство, при котором учащиеся находятся на расстоянии от создателя учебных материалов; обучаемые могут учиться в любом месте по выбору (дом, работа, учебный центр) без непосредственного контакта с педагогом.

Дистанционное обучение на основе интернет-технологий является современной универсальной формой профессионального образования, ориентированной на индивидуальные запросы обучаемых и их специализацию, а также предоставляет возможность обучаемым непрерывно повышать свой профессиональный уровень с учетом индивидуальных особенностей. В процессе такого обучения учащийся в течение определенного времени самостоятельно осваивает в интерактивном режиме учебно-практические материалы, проходит тестирование, выполняет контрольные работы под руководством преподавателя с помощью интернета и других средств коммуникаций.

Применение вычислительной техники, интернет-технологий может повлечь за собой не только появление новых форм организации учебного процесса по многим дисциплинам, но и автоматизировать процессы управления, контроль за успеваемостью, компьютеризировать внеклассную деятельность.

Таким образом, эффективное управление процессом профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России должно строиться с учетом двух форм – централизованной и органической. Современные условия требуют увеличения роли органической формы управления, а также внедрения новых форм.

Литература

1. Болотин А.Э. Основные направления развития образования в России // II Междунар. науч.-техн. конф., посвящ. 300-летию СПб. СПб.: Мин-во образования РФ, 2003. С. 116–119.

2. Власова В.З. Теоретические основы и практика использования адаптивных технологий обучения в профессиональной подготовке студентов педагогического вуза: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2000. 57 с.
3. Давыдов В.П. Теоретические и методические основы моделирования процесса профессиональной подготовки специалиста // Инновации в образовании. 2002. № 2. С. 62–83.
4. Почебут Л.А. Организационная социальная психология. СПб., 2000. 246 с.
5. Герчикова И.Н. Менеджмент. М., 1994. 154 с.
6. Бреддик У. Менеджмент в организации: учеб. М.: ИНФРА-М, 1997. С. 48–59.
7. Вейл П. Искусство менеджмента. Новые идеи для мира хаотических перемен. М., 1993. С. 34–36.
8. Афанасьев В.Г. Системность и общество. М.: Политиздат, 1980. 368 с.
9. Волгин А.П., Матирко В.П., Модин А.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики: Опыт Германии. М.: Дело, 1997. 250 с.
10. Сериков Г.Н. Элементы теории системного управления образованием. Ч. 3: Информационное обеспечение. Челябинск: Челябинск. гос. техн. ун-т, 1996. 204 с.
11. Прокушев Е.Ф. Менеджмент первичного уровня. М.: Изд. дом «Дашков и К», 1999. 319 с.
12. Глухов В.В. Основы менеджмента: учеб. Минск: Белорусский гос. экон. ун-т, 1996. С. 18–26.
13. Глущенко Е.В., Захаров Е.В., Тихонравов Ю.В. Теория управления: Учебный курс. М.: Вестник, 1997. 332 с.
14. Валуйских Н.В. Технология психолого-педагогического управления профессиональной подготовкой студентов в филиалах вуза // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2008. № 5 (39). С. 27–32.