

УДК. 15: 355

DOI: 10.34046/aumsuomt99/8

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТАРШИНСКОГО СОСТАВА КУРСАНТСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МОРСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

А.А. Штепа, кандидат педагогических наук, доцент

В.Ю. Пузырев, кандидат технических наук

А.Г. Ермаков, кандидат педагогических наук, доцент

В статье рассматриваются особенность и задачи подготовки специалистов морского флота. Роль старшинского состава курсантских подразделений морских высших учебных заведений в решении данных задач, а также в формировании личностных качеств, необходимых моряку для работы на гражданском флоте. Определена целесообразность развития у старшин социально-психологической компетентности руководителя. Представлена модель профессиональной компетентности старшины к которой должна стремиться система подготовки старшинского состава курсантских подразделений морских высших учебных заведений.

PROFESSIONAL COMPETENCE MODEL OF CADETS GROUPS FOREMEN IN MARITIME INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

A.A. Shtepa, V. Yu. Puzyrev, A. G. Ermakov

The specificity and tasks of merchant marine specialists are considered in the present article. The role of cadets' group foremen in maritime institutions of higher education is of vital importance both in solving the above mentioned tasks and forming of personal qualities required for merchant marine seafarers. The expedience of social as well as psychological competence development of the leader among the foremen has been determined. The model of foremen professional competence required for the training system of foremen cadet groups of maritime institutions of higher education is presented.

Организация жизнедеятельности, система воспитания и подготовки курсантов морских высших учебных заведений (далее - МВУЗ) имеет специфическую особенность, которая выделяет МВУЗ из числа других федеральных государственных образовательных организаций высшего образования (далее - вуз). Суть этой особенности определяется значением воинского воспитания и общей военной подготовки для образовательного процесса вуза. В вузах, которые не осуществляют подготовку по программам военной подготовки офицеров запаса, необходимость в воинском воспитании обучаемых отсутствует. Однако, в вузах где есть такая подготовка, воинское воспитание и общая военная подготовка составляют основу организации и реализации образовательного процесса военных учебных центров (далее - ВУЦ). Поэтому для образовательного процесса этих вузов воинское воспитание и общая военная подготовка имеют локальное значение и реализуются только в отношении ограниченного контингента студентов, изъявивших желание пройти обучение по программам офицеров запаса.

МВУЗ отличаются от остальных вузов тем, что среда профессиональной деятельности их выпускников характеризуется ярко выраженными военными принципами организации. Личностные качества, необходимые моряку для работы на гражданском флоте и военному моряку, практически совпадают. Поэтому система подготовки

специалистов морского флота должна быть организована по военному образцу и в отношении организации повседневной деятельности курсантов решать практически те же задачи, что и система подготовки кадровых офицеров ВМФ. А именно:

- 1) воспитание курсантов в духе патриотизма, любви к морской профессии;
- 2) привитие курсантам командных навыков, ответственности и чувства долга;
- 3) поддержание надлежащего порядка, высокой дисциплины и организованности;
- 4) организация, руководство и контроль за несением дежурно-вахтенной службы в учебном заведении.

Основными субъектами управления жизнедеятельностью и воинского воспитания курсантов является офицерский состав ВУЦ, командиры рот и старшинский состав курсантских подразделений.

Успешность деятельности старшины, как руководителя на различных этапах становления курсантского коллектива, определяется не только его лидерскими качествами, а более общей совокупностью личностно-деятельностных характеристик, обозначаемой в социальной психологии термином "социально-психологическая компетентность руководителя". Под данным термином понимается способность руководителя организовывать эффективное взаимодействие с подчиненными в системе деловых и личностных отноше-

ний, а также его интегральную системную характеристику, отражающую деловые, личностные и нравственные качества, уровень знаний, умений, мотивации, его способности и готовность достаточные для эффективного осуществления управленческой деятельности.

Целесообразность развития у старшин социально-психологической компетентности руководителя определила необходимость разработки модели профессиональной компетентности старшины, как идеализированной структуры внутренних ресурсов (знаний, умений, способностей, качеств и т.п.) специалиста по управлению персоналом, к которой должна стремиться система подготовки старшинского состава курсантских подразделений МВУЗ.

Данная модель основывается на ряде процессов, составляющих основные компоненты служебной деятельности старшинского состава, которым соответствуют основные функции старшинского состава (см. таблицу 1).

Компетентность старшинского состава курсантских подразделений МВУЗ включает два основных компонента: 1) общевоинскую компетентность; 2) социально-психологическую компетентность.

Таблица 1 – Основные компоненты служебной деятельности старшинского состава

| Процессы | Функции |
|---|---|
| руководства | прямого служебного воздействия на подчиненных |
| лидерства старшины | личностного воздействия на подчиненных |
| диагностики и воздействия на социальные процессы в коллективе | диагностики и коррекции межличностных отношений в подчиненном подразделении |
| изучения и познания подчиненных | изучения подчиненных |
| коммуникативный процесс | межличностного взаимодействия с подчиненными |

Общевоинская компетентность объединяет:

1) когнитивный компонент, включающий знание воинских уставов и командные умения и навыки;

2) личностный компонент, включающий патриотизм, чувство воинского долга и воинской чести, дисциплинированность, готовность к беспрекословному выполнению приказа, высокую ответственность, морально-нравственную нормативность;

3) деятельностный компонент, включающий примерность в выполнении служебных обязанностей, подтянутость, строевую выучку, заботу о подчиненных.

Общевоинская компетентность старшинского состава представляет собой разновидность специальной компетенции, т.е. компонент компетенции, определяющийся требованиями воинских уставов и наставлений.

В структуре социально-психологической компетентности выделены четыре компонента:

- 1) индивидно-личностный компонент;
- 2) межличностный компонент;
- 3) когнитивный компонент;
- 4) коммуникативный компонент.

Индивидно-личностный компонент включает:

- 1) генотип (приятные внешность, голос, хорошее здоровье);
- 2) темперамент, волевые свойства;
- 3) выносливость, быстроту действий, работоспособность;
- 4) высокую концентрацию и скорость переключения внимания;
- 5) объем памяти, прочность и скорость запоминания;
- 6) гибкость, скорость, широту и критичность мышления;
- 7) смысловую структуру личности и ценностные ориентации;
- 8) инициативность, настойчивость, выдержку и самообладание;
- 9) рациональность, эмоциональную устойчивость, организованность, устойчивость к фрустрации, чувство юмора;
- 10) высокий уровень мотивации достижения и установку “на дело”.

Межличностный компонент включает:

- 1) способность быть объектом аттракции;
- 2) уровень референтности и авторитета;
- 3) эмпатию и совесть;
- 4) социальную активность, честность, смелость и зрелость;
- 5) способность к прогнозированию и интуицию;
- 6) адекватную самооценку, самоконтроль и социальную чуткость;
- 7) ситуационную адаптивность ролевых позиций.

Когнитивный компонент включает:

- 1) знание основ социальной психологии;
- 2) умения и навыки бесконфликтного межличностного взаимодействия.

Коммуникативный компонент включает:

- 1) способность диагностировать ситуацию и возможность достижения целей общения;
- 2) способность правильно понимать и оценивать людей;

3) способность выбирать средства и приемы общения в соответствии с ситуацией;

4) способность выбирать адекватные средства и технику общения на вербальном и невербальном уровнях;

5) способность изменять коммуникативное поведение людей и поддерживать хорошие отношения с ними.

Основными являются индивидуально–личностный и межличностный компоненты. Индивидуально–личностный компонент рассматривается как компонент, отражающий особенности индивидуума как субъекта. Соответственно межличностный компонент отражает особенности индивидуума как элемента социальной системы (малой группы, подразделения, коллектива и т.д.). Когнитивный компонент является элементом индивидуально–личностного компонента, а коммуникативный компонент – элементом межличностного компонента. От остальных компонентов эти компоненты отличаются своей вариативностью. Другими словами эти компоненты могут быть достаточно легко развиты методами педагогики и психологии: 1) когнитивный компонент – методами педагогики (занятия, тренировки, упражнения); 2) коммуникативный компонент – методами психологии (практикумы, тренинги).

При принятом подходе к структуризации социально–психологической компетентности в ее структуре выделены два вида компонентов: 1) стабильные компоненты (индивидуально–личностный и межличностный компоненты), являющиеся признаками (объектом, требованиями), по которым производится отбор старшинского состава; 2) вариативные компоненты (когнитивный и коммуникативный), являющиеся объектом подготовки старшинского состава.

Имеемые уровни общевоинской и социально–психологической компетенций определяют общую готовность курсанта (абитуриента) к старшинской деятельности. В этой готовности в соответствии с общепринятой структурой общей готовности к руководящей деятельности и спецификой жизнедеятельности курсантов в условиях воинской организации выделены:

1. Мотивационно–ценностный компонент, включающий уровень мотивации достижения, цели, ценности и установки личности.

2. Когнитивный компонент, включающий уровень познавательной активности, уровень знаний, умений и навыков по управлению подчиненными и взаимодействию с ними.

3. Социальный компонент, включающий активность межличностного взаимодействия, лидерские качества, тактику и стратегию поведения.

Таким образом, приведенная выше модель, определяет два основных направления повышения качества деятельности старшинского состава МВУЗ:

1) организацию отбора и назначения на должности старшин курсантов, имеющих высокий уровень готовности к старшинской деятельности;

2) целенаправленное повышение уровня специальной компетентности, а также когнитивного и коммуникативного компонентов социально–психологической компетентности курсантов, назначенных на старшинские должности. Эти направления и являются основными в методике отбора и подготовки старшинского состава МВУЗ.

Литература

1. Базавлуцкая Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлуцкая, Е.А. Гнатьшина, Ю.В. Лысенко. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019.– 81с.
2. Дейнека, А. В. Управление персоналом: учебник / А.В. Дейнека. — М.: Дашков и К, 2017. – 292 с.
3. Деркач А.А., Евсеев А.В., Мусатов М.И. Модель социально–перцептивной компетентности современного руководителя. - М., 2011.– С 12.
4. Земцова, Е.В. Единый интегративный подход к оценке социально–профессиональной компетентности выпускника вуза / Е. В. Земцова, И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня.– 2016.– № 5.– С. 14–19.
5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / Государственный Университет Управления; под ред. А.Я. Кибанова. — 6-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 638 с.
6. Лайм, М. Спенсер, Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы/Пер. с англ.– М., 2018.
7. Штепа А.А. Психологические основы отбора и подготовки старшинского состава курсантских подразделений морских выспих учебных заведений// Вестник психотерапии.– 2007.– № 24 (29).– С. 210–217.
8. Печников А.Н., Хекерт Е.В. Эргономический подход к оцениванию деятельности судовых специалистов: экспериментальная апробация предложенных моделей и процедур//Морские интеллектуальные технологии.– 2019.– № 4-3 (46).– С. 104–110.
9. Печников А.Н., Хекерт Е.В., Савельев В.Г., Адрихин И.В. Эргономический подход к оцениванию деятельности судовых специалистов: модели трансформации действия в процессе его освоения и процедура их практического применения//Морские интеллектуальные технологии.– 2019.– № 1-2 (43).– С. 104–111.

10. Боран-Кешишьян А.Л. Исследование наработки до отказа тренажерно-обучающей системы [Текст]/А.Л. Боран-Кешишьян, С.И. Кондратьев // Журнал университета водных коммуникаций, №3. - Санкт-Петербург: СБГУВК, 2012. - С. 55-59.

References

1. Bazavluckaya L.M. Upravlenie kar'eroy: uchebnoe posobie / L.M. Bazavluckaya, E.A.Gnatyshina, YU.V. Lysenko. - Chelyabinsk: Izd-vo ZAO «Biblioteka A. Millera», 2019.- 81s.
2. Dejneka, A. V. Upravlenie personalom: Uchebnik / A.V. Dejneka. — M.: Dashkov i K, 2017. — 292 s.
3. Derkach A.A., Evseev A.V., Musatov M.I. Model' social'no-perceptivnoj kompetentnosti sovremennogo rukovoditelya. - M., 2011. .s 12.
4. Zemcova, E.V. Edinyj integrativnyj podhod k ocenke social'no-professional'noj kompetentnosti vypusknika vuza / E. V. Zemcova, I. A. Zimnyaya // Vysshee obrazovanie segodnya. 2016. № 5. S. 14-19.
5. Kibanov, A. YA. Upravlenie personalom organizacii: Uchebnik / Gosudarstvennyj Universitet Upravleniya; Pod red. A.YA. Kibanova. — 6-e izd., dop. i pererab. — M.: INFRA-M, 2017. — 638 s.
6. Lajm, M. Spenser, Sajm M. Spenser. Kompetencii na rabote. Modeli maksimal'noj effektivnosti raboty/Per. s angl. M., 2018.
8. Pechnikov A.N., Hekert E.V. Ergonomicheskij podhod k ocenivaniyu deyatel'nosti sudovyh specialistov: eksperimental'naya aprobaciya predlozhenykh modelej i procedur//Morskije intellektual'nye tekhnologii. 2019. № 4-3 (46). S. 104-110.
9. Pechnikov A.N., Hekert E.V., Savel'ev V.G., Aderihin I.V. Ergonomicheskij podhod k ocenivaniyu deyatel'nosti sudovyh specialistov: modeli transformacii dejstviya v processe ego osvoeniya i procedura ih prakticheskogo primeneniya//Morskije intellektual'nye tekhnologii. 2019. № 1-2 (43). S. 104-111.
10. Boran-Keshish'yan A.L. Issledovanie narabotki do otkaza trenazherno-obuchayushchej sistemy [Tekst]/A.L. Boran-Keshish'yan, S.I. Kondrat'ev // Zhurnal universiteta vodnyh kommunikacij, №3. - Sankt-Peterburg: SBGUVK, 2012. - S. 55-59.

УДК 385/388

DOI: 10.34046/aumsuomt99/9

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ОФФШОРНЫХ ЗОН

В.Е. Деружинский, доктор экономических наук, профессор

Г.В. Деружинский, доктор экономических наук, профессор

А.Л. Боран-Кешишьян, кандидат технических наук

А.П. Шрамко, кандидат экономических наук, доцент

Актуальность настоящей работы состоит в раскрытии содержания и структуры судового менеджмента, влияния процесса рефлагиации и института оффшорных зон на его развитие, роли Международного Кодекса по обеспечению безопасности и предотвращению загрязнения (МКУБ) в упрочении позиций независимого судового менеджмента в качестве весомого фактора судовой индустрии.

В связи с этим задачами исследования являются: аргументированное выделение в виде отдельных составных элементов управленческих услуг, предоставляемых судовым менеджментом; детальное рассмотрение теоретических и практических аспектов работы "мэннинговых" компаний; выработка определения процесса рефлагиации судов; изучение характера влияния процесса рефлагиации на развитие судового менеджмента; анализ законодательств ведущих оффшорных зон, выявление общих черт, преимуществ и недостатков; - рассмотрение вопросов, связанных с созданием компаний и их управлением, в том числе оффшорными;

Объектом исследования является процесс судового менеджмента в оффшорных зонах.

Практическая значимость исследований заключается в формировании научного подхода к процессу судового менеджмента, позволяющего упорядочить на практике принятие судовладельческими компаниями стратегических решений о самостоятельном осуществлении судового менеджмента или делегировании отдельных услуг специализированным компаниям.

Ключевые слова: судовый менеджмент, судовые регистры, оффшорные зоны, виды оффшорных компаний

METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF OFFSHORE ZONES

V.E. Deruzhinsky, G.V. Deruzhinsky, A.L. Boran-Keshishyan, A.P. Shramko

The relevance of this work is to disclose the content and structure of ship management, the impact of the reflecting process and the Institute of Offshore Zones on its development, the role of the International Code to ensure the safety and prevention of progress (MCUB) in strengthening the positions of independent ship management in as a significant factor of the ship industry.

In connection with these objectives of the study are: argued allocation in the form of separate composite elements of management services provided by ship management; A detailed consideration of the theoretical and practical aspects of the management of "Manning" companies;