

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ПО МАЛОМЕРНЫМ СУДАМ МЧС РОССИИ

Центр экстренной психологической помощи МЧС России (Россия, Москва, Угловой пер., д. 27, стр. 2)

Актуальность. Актуальность настоящего исследования определяется, прежде всего, тем, что оценка управленческой компетентности является важной задачей системы управления человеческими ресурсами, особенно в деятельности специалистов экстремального профиля, к которым относится профессиональная деятельность руководителей подразделений Государственной инспекции по маломерным судам (ГИМС) МЧС России. Это, в свою очередь, определяет необходимость выделения у данных специалистов индивидуально-психологических особенностей личности, влияющих на эффективное выполнение профессиональной деятельности.

Цель – сформировать обобщенную психологическую характеристику руководителя подразделения ГИМС МЧС России на основании выявленных индивидуально-психологических особенностей, формирующих управленческую компетентность.

Методология. Объектом исследования были руководители подразделений ГИМС МЧС России по субъектам Российской Федерации – 72 человека. Для определения индивидуально-психологических особенностей, формирующих управленческую компетентность руководителей подразделений ГИМС МЧС России, было изучено содержание и специфика их профессиональной деятельности, проведено психодиагностическое обследование и осуществлена математико-статистическая обработка полученных результатов. В качестве внешнего критерия эффективности выполнения профессиональной деятельности выступала внешняя экспертная оценка, полученная на каждого обследованного специалиста.

Результаты и их анализ. Получены не исследуемые ранее индивидуально-психологические особенности, обуславливающие управленческую компетентность руководителей подразделений ГИМС МЧС России. В том числе определены показатели, определяющие различия между группами эффективных и менее эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России.

Заключение. Выделенные индивидуально-психологические особенности и составленная обобщенная психологическая характеристика руководителя подразделения ГИМС МЧС России могут стать одними из определяющих факторов в части, касающейся психологической составляющей в рамках назначения специалистов на должность руководителя подразделения ГИМС МЧС России и проведения аттестационных мероприятий.

Ключевые слова: чрезвычайная ситуация, спасатель, инспектор МЧС России, инспекция по маломерным судам, психология управления, психодиагностика.

Введение

Главной характеристикой современного этапа развития общества являются перемены, которым присущи такие особенности, как непрерывность, устойчивость, стремление к ускорению. Эти перемены повышают требования к деятельности специалистов, в частности специалистов экстремального профиля. Охрана водных объектов, предупреждение несчастных случаев с людьми на водных объектах и своевременное оказание помощи терпящим бедствие во внутренних водах и в территориальном море Российской Федерации являются одними из основных направлений деятельности специалистов Государственной

инспекции по маломерным судам (ГИМС) МЧС России. Оценка управленческой компетентности является одной из важнейших задач системы управления человеческими ресурсами. Особенно актуальными данные направления оказываются в деятельности специалистов экстремального профиля, который имеет ряд специфических черт относительно иных форм деятельности. В постоянно меняющихся ситуациях особенно очевидна зависимость успешности выполнения профессиональных задач от уровня управленческой компетентности руководителей подразделений, их умения оперативно выявлять проблемы и принимать эффективные управленческие решения.

✉ Тарасова Анастасия Александровна – ст. науч. сотр. науч.-исслед. отд. психол. и психофизиол. диагностики, Центр экстренной психологической помощи МЧС России (127055, Россия, Москва, Угловой пер., д. 27, стр. 2). e-mail: tvsova80@mail.ru

Анализ содержания профессиональной деятельности подразделений ГИМС МЧС России показывает, что для их специалистов – руководителей подразделений – особое значение имеют не только познавательные способности, но и индивидуально-психологические качества. Вместе с тем, в основном из-за сложности и многоплановости управленческой деятельности проблема изучения данных характеристик и качеств все еще недостаточно изучена, а вопрос о составе и структуре личностных детерминант эффективности руководителя подразделения ГИМС МЧС России в должной мере не решен. Это лишь подчеркивает актуальность выявления необходимых личностных особенностей, благодаря которым обеспечивается эффективность профессиональной деятельности руководителя подразделения ГИМС МЧС России.

Таким образом, целью исследования является изучение индивидуально-психологических особенностей руководителей подразделений ГИМС МЧС России, включающих такую характеристику, как управленческая компетентность, а также составление обобщенной психологической характеристики руководителя подразделения ГИМС МЧС России.

В научной литературе профессиональная компетентность рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для эффективных действий в определенных ситуациях. Компетентность – такая характеристика профессионала, которая в наибольшей степени зависит от вида, условий, функций деятельности, квалификационных требований, предъявляемых к специалисту. Управленческая компетентность – интегрированная профессионально-личностная характеристика, которая определяется готовностью и способностью руководителя профессионально выполнять функции в соответствии с принятыми нормами и стандартами [13]. В современных условиях управления подразделениями ГИМС МЧС России объективно обусловлена новая роль руководителя в системе защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечения безопасности на водных объектах. Важно отметить, что функционирование органов управления и подразделений ГИМС МЧС России в значительной степени зависит от внутренних возможностей руководителя, как личности, социально-психологических качеств, должностной компетентности, норм поведения, образа мышления. При этом управленческая компетентность руководителя представляется как система его внутренних

ресурсов, необходимых для организации эффективного руководства подчиненным подразделением: знание существа выполняемой работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей; комплексная система, включающая в себя содержательные, ресурсные и социально-психологические аспекты деятельности [13].

Содержательная составляющая компетентности руководителя предполагает его адекватную ориентацию в целях и задачах, их приоритетности и соподчиненности как в управленческой, так и в профессиональных областях деятельности. Самостоятельная постановка руководителем тактических целей и задач работы служебного коллектива, их конкретизация и контроль за их достижением, соотнесение частных целей со своими возможностями и возможностями коллектива, принятие и преобразование поставленных вышестоящим органом управления целей также входят в понятие «содержательная компетентность», которая представляет собой особую интегральную способность, характеризующую степень профессионализма руководителя. Благодаря правильному определению приоритетов целей и проблем руководитель может успешно работать над решением реально важных и необходимых служебных задач. Он более целеустремленно подходит к профессиональной деятельности, наилучшим образом достигает поставленных целей при заданных обстоятельствах, укладывается в установленные сроки и т. п.

Способность руководителя действовать в пределах заданных им целей и ставить новые означает высокий уровень его профессионального развития. Профессионал способен проанализировать тенденции и перспективы своей деятельности, рассмотреть их в широком социальном контексте, вовремя отказаться от неоправдавших себя профессиональных стереотипов, стилевых особенностей поведения и межличностного взаимодействия. Ресурсная составляющая является одной из важных сторон управленческой компетентности. Она включает в себя владение информацией по трудоемкости, риску, сложности решаемых задач, учету материально-технических, временных, людских (знание реальных профессиональных возможностей каждого подчиненного, прогноз психофизических затрат и оценка результативности) составляющих ресурсов, необходимых для их решения. Если у руководителя

отсутствует такая способность, то его сотрудники часто находятся в жестких рамках лимита времени либо неполностью загружены. Все это отрицательно сказывается на результатах деятельности, социально-психологическом климате коллектива (повышается вероятность возникновения конфликтных ситуаций). Если руководитель адекватно оценивает свой личностный потенциал и потенциал сотрудников, умеет ставить четкие задачи, ориентировать коллектив на выполнение поставленных задач, то отмечается успешность групповой деятельности.

Социально-психологическая составляющая управленческой компетентности руководителя предусматривает адекватность в сфере межличностного восприятия и взаимодействия, умение предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в служебном коллективе, наличие высоких коммуникативных способностей. Таким образом, в состав социально-психологической компетентности входят совокупность знаний и умений, обеспечивающих межличностное взаимодействие, способность к адекватному межличностному восприятию, оптимальное сочетание различных стилевых приемов управления с требованиями служебных задач и особенностями коллектива. На социально-психологическую составляющую компетентности руководителя оказывают влияние уровень его самооценки, межличностных отношений, субъективный локус контроля [11].

Несомненно, что профессиональные качества руководителя определяются, прежде всего, его компетентностью. Так, Джон Равен, широко известный своими работами в области диагностики и исследования компетентностей высокого уровня, их природы, развития, оценки и реализации, в работе «Компетентность в современном обществе» определяет компетентность как эффективное выполнение определенных ролей в организации, успешное функционирование в рамках определенной должности в жестко регламентированной иерархической структуре [15]. Принципиально важно то, что профессиональная компетентность рассматривается Джоном Равеном во взаимосвязи с личностной компетентностью специалиста, которая имеет исключительно внутреннюю мотивацию.

К качествам, составляющим основу личностной компетентности, он относит способность и стремление анализировать явления и ситуации окружающего мира, прошлый опыт, предвидение возможных препятствий,

инициативность, способность быть ведомым и, в то же время, вести за собой [15]. Чтобы судить, насколько эффективен тот или иной руководитель, необходимы определенные критерии. Наиболее полно это сформулировал А.И. Китов, считающий, что «... деятельность руководителя не может оцениваться только по каким-то ее собственным параметрам. Подлинным критерием ее оценки служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей» [10].

Для того, чтобы действительно эффективно управлять коллективом, руководитель должен обладать как личностными, так и деловыми качествами. К наиболее часто упоминаемым в исследованиях личностным чертам руководителя можно отнести доминантность, уверенность в себе, эмоциональную уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению цели, предприимчивость, ответственность, надежность, независимость, общительность. К деловым качествам, необходимым успешному руководителю, относятся долгосрочное предвидение, решительность, умение четко формулировать цели, готовность выслушивать мнения других, беспристрастность, бескорыстие, лояльность, умение правильно использовать свое время. Рассмотренные ранее качества необходимо изучать при соответствии руководителя занимаемой должности, отборе кандидатов на вакантные должности, зачислении перспективных работников в резерв на занятие должностей руководителей. Оценка управленческой компетентности позволяет изучить личность руководителя и сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение, их способности и готовность реализовывать управленческие полномочия и функции. Психологическое изучение личности руководителя и сотрудника, выдвигаемого на вышестоящую должность или зачисляемого в кадровый резерв на выдвижение, должно осуществляться на основе комплексного подхода. При этом имеется в виду комплексное оценивание как деятельности в целом, во всем объеме ее функций, так и личности, т. е. деловых, социально- и индивидуально-психологических характеристик личности руководителя [14].

В существующей практике определение управленческой компетентности отождествляется с процедурой аттестации на вышестоящую должность. Немаловажным аспектом та-

кой аттестации является ее психологическая составляющая, которая включает в себя оценку индивидуально-психологических качеств посредством проведения психодиагностического обследования. В настоящее время для изучения личности руководителя или сотрудника, выдвигаемого на вышестоящую должность, используется широкий методологический инструментарий. Система диагностики управленческой компетентности включает в себя определение субъекта, места, психотехнологий, порядка использования результатов диагностики, сбора, анализа и интерпретации информации [14]. Таким образом, оценка руководителя – это, главным образом, оценка его профессиональной пригодности, под которой понимается совокупность индивидуально-психологических характеристик индивида, необходимых и достаточных для достижения общественно-приемлемых показателей в конкретном виде трудовой деятельности; мотивационное принятие индивидом данного вида труда, склонность индивида к данному виду деятельности, соответствие его психических качеств требованиям, предъявляемым к данной профессии [8].

В свою очередь, особенность работы руководителя экстремального профиля предъявляет высокие требования к личности руководителя ввиду специфики профессиональной деятельности. Такие руководители выполняют организационно-административную функцию (прием и передача информации, доведение решений до исполнителей, контроль исполнений), аналитическую и конструктивную функцию (восприятие информации и подготовка соответствующих решений). Также данный вид профессиональной деятельности связан с коммуникативной функцией, координированием действий (как своих, так и подчиненных). Руководители экстремального профиля при выполнении служебных задач проявляют уверенные и самостоятельные действия и в случае возникновения экстремальной ситуации хорошо контролируют свои эмоции, поведение, действуют планомерно и упорядоченно.

В соответствии с [17] руководителям МЧС России необходимо ставить задачи и организовывать их выполнение, оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, обеспечивать контроль за исполнением поручений, осуществлять подбор кадров, своевременно выявлять и разрешать ситуации, приводящие к конфликтам, анализировать прогнозирование и планировать ра-

боту, вести деловые переговоры и публичные выступления, стимулировать подчиненных на достижение результатов, взаимодействовать с представителями органов государственной власти и других организаций.

Таким образом, личностные особенности руководителя во многом зависят от условий выполняемой профессиональной деятельности. Цель – представить обобщенную психологическую характеристику руководителя подразделения ГИМС МЧС России на основании выявленных индивидуально-психологических особенностей, формирующих управленческую компетентность.

Материал и методы

Для решения задач по определению индивидуально-психологических особенностей, определяющих управленческую компетентность руководителей подразделений ГИМС МЧС России, а также в рамках составления обобщенной психологической характеристики обследовали 72 руководителей подразделений ГИМС МЧС России. Средний возраст специалистов составил $(49,1 \pm 7,9)$ года. Обследование проводили в 3 этапа:

1-й – состоял из выявления необходимых качеств, составляющих управленческую компетентность и необходимых, по мнению экспертов, для эффективного выполнения профессиональной деятельности в должности руководителя подразделения ГИМС МЧС России. В качестве экспертов выступали специалисты, обладающие высокой профессиональной компетентностью, знанием специфических особенностей оцениваемой специальности;

2-й – заключался в подборе психодиагностического инструментария, с помощью которого провели психодиагностическое обследование руководителей подразделений ГИМС МЧС России с целью определения у них наличия и степени выраженности индивидуально-психологических характеристик, выделенных экспертами в качестве необходимых. В табл. 1, 2 сведены результаты тестов, психодиагностический инструментарий и референтные данные которых представлены в изданиях [1–4, 7, 18–20, 23, 24]. Полученные результаты обследования подвергли первичной математической обработке с помощью программы Microsoft Office Excel, 2007, включающей встроенные статистические процедуры и функции;

3-й – включал сбор экспертных оценок с целью определения эффективности дея-

тельности обследованных руководителей подразделений ГИМС МЧС России. Опросный лист представлял собой экспертную оценку уровня эффективности деятельности руководителей подразделений ГИМС МЧС России, где 1 – минимальная оценка, 10 – максимальная оценка. Каждого обследованного руководителя подразделения ГИМС МЧС России оценивали 3 эксперта. Критериями эффективности оцениваемых руководителей подразделений ГИМС МЧС России являлись такие характеристики управленческой компетентности, как настойчивость, гибкость, планирование деятельности, последовательность и логичность изложения своей точки зрения, способность к отстаиванию своего мнения, при этом не ущемляя интересы и потребности других участников дискуссии, контроль за деятельностью подчиненных, лидерство (четкая постановка задачи, сроки ее выполнения, организация деятельности), в ситуациях ограниченного времени возможность работать с несколькими вопросами одновременно, ответственность, стрессоустойчивость, внимание к деталям, инициативность, умение работать в команде, способность к внешним профессиональным коммуникациям (встречи, переговоры), к внутренним профессиональным коммуникациям (выстраивание межличностных отношений с подчиненными, проведение планерок и т. д.), выработка эффективных решений.

В результате проведения 3-го этапа всю выборку разделили на группы эффективных и менее эффективных специалистов. В группу эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России вошли 44 человека, в группу менее эффективных – 21 человек. Деление на полярные группы осуществили на основании интегральной экспертной оценки, полученной на каждого руководителя подразделения ГИМС МЧС России путем суммирования 3 оценок и деления полученной суммы на количество экспертов. В группе эффективных специалистов среднее значение (M) и стандартное отклонение (σ) составляли ($8,7 \pm 0,8$) балла, в группе менее эффективных – ($5,0 \pm 1,4$) балла. Надежность экспертных оценок по их внутренней согласованности высокая – α -коэффициент Кронбаха равен 0,915.

Статистическую обработку результатов провели с помощью программы IBM SPSS Statistics 22. Статистический критерий Колмогорова–Смирнова показал, что эмпирическое распределение признаков отличалось от нор-

мального. Для сравнения полярных выборок применили непараметрический U-критерий Манна–Уитни, а для определения индивидуально-психологических качеств, разделяющих группы эффективных и менее эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России, – дискриминантный анализ.

Результаты и их анализ

Для подтверждения предположения о том, что существуют различия между эффективными и менее эффективными руководителями подразделений ГИМС МЧС России вначале необходимо провести изучение различий между всеми руководителями подразделений ГИМС МЧС России и референтной группой («нормой» по популяции) (см. табл. 1).

Результаты сравнения показали, что руководители подразделений ГИМС МЧС России отличаются от всей популяции по таким качествам, как настойчивость, ответственность, умение принять необходимое решение и готовность нести ответственность за это решение (методика «Уровень субъективного контроля»). Также руководители подразделений ГИМС МЧС России обладают более высоким уровнем развития кратковременной и долговременной памяти, что позволяет им использовать свои умения, навыки, знания и необходимую информацию как в долгосрочных ситуациях, так и при отборе необходимого материала в актуальных ситуациях (методика «Запоминание 10 слов»).

В свою очередь, руководители подразделений ГИМС МЧС России способны занимать лидерскую позицию, обладают опытом и навыками в сфере взаимодействия и руководства другими людьми, имеют высокую нервно-психическую устойчивость, способны противостоять отрицательным эмоциональным воздействиям, а также – к принятию социальных норм, в том числе к контролю своих эмоций и поведения (показатель организаторские склонности по методике «КОС-1», методика «Прогноз», фактор Q_3 по методике 16-PF Р. Кеттелла).

В связи с тем, что индивидуально-психологические качества специалистов влияют на эффективность осуществления профессиональной деятельности, а также сами совершенствуются в ходе этой деятельности, то предполагаем, что определенный уровень развития данных качеств может являться предпосылкой для назначения на вышестоящую должность. Движущими силами профессионального роста личности можно считать

Таблица 1

Сравнение показателей у руководителей подразделений ГИМС МЧС России и нормативных групп ($M \pm \sigma$), балл

Методика (шкала)	Руководитель ГИМС	Референтные данные методик	$p <$	
16-факторный личностной опросник Р. Кеттелла (форма А, 16-PF) [19], фактор:				
А (шизотимия – аффектотимия)	11,5 ± 2,5	10,0 ± 6,2	0,05	
В (абстрактное мышление – высокая способность к обучаемости)	7,4 ± 2,2	6,5 ± 4,2		
С (эмоциональная незрелость – эмоциональная зрелость)	16,9 ± 3,6	13,0 ± 7,9		
Е (конформность – доминантность)	13,7 ± 3,2	13,0 ± 7,9		
F (импульсивность – сдержанность)	11,7 ± 3,6	13,0 ± 7,9		
G (моральный контроль поведения)	15,1 ± 3,1	10,0 ± 6,2		
Н (робость – решительность)	16,7 ± 3,7	13,0 ± 7,9		
I (жесткость – мягкость)	7,6 ± 3,0	10,0 ± 6,2		
L (аффективная ригидность)	9,4 ± 2,5	10,0 ± 6,2		
M (практичность – мечтательность)	10,4 ± 2,7	13,0 ± 7,9		
N (наивность – проницательность)	11,2 ± 2,4	10,0 ± 6,2		
O (уровень актуальной тревоги)	10,1 ± 3,7	13,0 ± 7,9		
Q ₁ (консерватизм – радикализм)	9,6 ± 2,7	10,0 ± 6,2		
Q ₂ (зависимость – самостоятельность)	8,0 ± 3,0	10,0 ± 6,2		
Q ₃ (самоконтроль)	15,6 ± 2,6	10,0 ± 6,2		
Q ₄ (фрустрационная тревожность)	8,4 ± 4,4	13,0 ± 7,9		
Методика многостороннего исследования личности по Ф.Б. Березину (ММИЛ) [3], шкала:				
L (лживость)	4,3 ± 2,1	3,9 ± 2,2	0,05	
F (достоверность)	4,4 ± 3,2	5,8 ± 2,9		
K (коррекция)	18,5 ± 3,1	15,7 ± 3,9		
1-я (соматизация тревоги)	13,0 ± 2,6	12,0 ± 3,3		
2-я (тревога и депрессивные тенденции)	18,5 ± 3,9	20,3 ± 4,1		
3-я (вытеснение)	18,3 ± 3,4	18,1 ± 4,4		
4-я (реализация эмоциональной напряженности)	21,8 ± 3,5	21,2 ± 4,2		
5-я (выраженность мужских и женских черт)	18,2 ± 3,6	21,6 ± 3,9		
6-я (ригидность аффекта)	7,8 ± 2,7	9,2 ± 2,8		
7-я (фиксация тревоги)	27,0 ± 4,6	27,4 ± 4,8		
8-я (аутизация)	24,8 ± 4,5	26,7 ± 4,5		
9-я (отрицание тревоги, гипомания)	22,1 ± 3,7	18,6 ± 4,0	0,03	
0-я (социальные контакты)	20,2 ± 6,6	26,8 ± 7,0		
Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-1) [19]:				
коммуникативный потенциал	16,4 ± 3,2	10,5 ± 5,9		
организаторские склонности	16,9 ± 2,3	10,5 ± 5,9		
Уровень субъективного контроля (УСК) [19]	34,0 ± 4,2	22,5 ± 12,8		
Личностная тревожность (по методике Ч.Д. Спилбергера – Ю.Л. Ханина [19])	35,8 ± 6,8	39,5 ± 11,7		
Лидерский потенциал по методике «Самооценка лидерства» [23]	7,7 ± 1,4	5,5 ± 3,0		
Нервно-психическая устойчивость (методика «Прогноз» [24])	9,6 ± 4,3	35,0 ± 20,1		
Тест возрастающей трудности Дж. Равена [18]	92,0 ± 24,5	99,5 ± 32,2		
Интеллектуальная лабильность [2]	15,6 ± 8,7	20,0 ± 11,9		
Стиль мышления по методике «Индивидуальные стили мышления» [1]:				
синтетический	48,9 ± 5,3	54,0 ± 21,2	0,03	
идеалистический	51,2 ± 5,6	54,0 ± 21,2		
прагматический	51,1 ± 6,5	54,0 ± 21,2		
аналитический	63,4 ± 6,5	54,0 ± 21,2		
реалистический	55,4 ± 5,5	54,0 ± 21,2		
Кольца Ландольта [7]:				
объем внимания	255,5 ± 72,8	280,5 ± 161,8	0,03	
концентрация внимания	68,3 ± 22,5	50,0 ± 29,3		
избирательность внимания	83,8 ± 12,2	50,0 ± 29,3		
устойчивость внимания	211,7 ± 58,0	280,0 ± 162,1		
Числовой квадрат [4]:				
объем внимания	35,9 ± 7,1	20,0 ± 11,9	0,03	
распределение внимания	10,2 ± 3,1	7,5 ± 4,8		
Проба Мюнстенберга [7]:				
объем внимания	478,1 ± 79,6	254,5 ± 146,8	0,05	
избирательность внимания	21,4 ± 4,2	12,5 ± 7,6		
Оперативная память [2]				
Запоминание 10 слов [2]:				
кратковременная память	8,1 ± 1,3	5,0 ± 3,3	0,03	
долговременная память	9,1 ± 1,1	5,0 ± 3,3		
Моторная проба Шварцландера [20]	-0,11 ± 1,3	1,75 ± 1,9		

«систему объективных требований к ней, детерминированных профессиональной деятельностью, в процессе выполнения которой и возникают новые профессионально важные свойства и качества личности» [11, с. 112]. Вследствие этого считаем целесообразным провести сравнение между инспекторами ГИМС МЧС России и руководителями подразделений ГИМС МЧС России по изучаемым показателям (см. табл. 2). Для сравнения применялся непараметрический U-критерий Манна–Уитни.

Результаты сравнения инспекторов ГИМС МЧС России и эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России показали, что эффективные руководители обладают скоростью протекания и переключения мыслительных процессов несколько ниже (методика «Интеллектуальная лабильность»), что, возможно, связано с тем, что руководители более четко и взвешенно анализируют поступающую информацию в условиях дефицита времени, при этом эффективные руководители обладают более высокими объемом и избирательностью внимания (методики «Кольца Ландольта», «Числовой квадрат», «Проба Мюнстерберга»); для них характерны выраженный объем оперативной и кратковременной памяти (методика «Оперативная память», «Запоминание 10 слов»), уровень развития коммуникативного потенциала и организаторских склонностей (методика «КОС-1»), нервно-психической устойчивости (методика «Прогноз»), лидерства (методика «Самооценка лидерства»), способность контролировать события и нести ответственность за свои решения (методика «УСК»), развиты волевые качества, решительность и быстрота в принятии решений (факторы H, Q₃ по методике 16-PF Р. Кеттелла, форма А), а также обладают более развитым базовым интеллектом (тест возрастающей трудности Дж. Равена).

Таким образом, исходя из анализа табл. 2, эффективные руководители подразделений ГИМС МЧС России обладают более выраженными индивидуально-психологическими характеристиками, детерминирующими управленческую компетентность.

В свою очередь, результаты сравнения эффективных и менее эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России (см. табл. 2) показали, что отличия между полярными группами заключаются лишь в двух показателях: уровень развития базового интеллекта по тесту возрастающей трудности

Дж. Равена и фактор L (аффективная ригидность) по методике 16-PF Кеттелла, форма А. Исходя из средних значений в группе эффективных и менее эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России, можно сделать вывод о том, что эффективные руководители подразделений ГИМС МЧС России обладают более высоким уровнем базового интеллекта, имеют адекватную самооценку, доброжелательны, стараются не фиксировать свое внимание на негативных переживаниях. При этом менее эффективные руководители подразделений ГИМС МЧС России более ориентированы на собственное мнение, обладают менее гибкими установками, склонны к упрямству, соперничеству, а также уровень базового интеллекта у них развит ниже.

Таким образом, по результатам индивидуально-психологических особенностей, определяющих управленческую компетентность руководителей подразделений ГИМС МЧС России, составлена обобщенная психологическая характеристика эффективного руководителя подразделения ГИМС МЧС России (табл. 3).

Для оценки достоверности межгрупповых различий, «расстояния» между группами успешных и менее успешных руководителей, а также определения показателей, которые в большей степени обуславливают выявленные различия, был применен дискриминантный анализ с использованием пошагового отбора. В ходе дискриминантного анализа пошаговый отбор выявил 14 информативных показателей (табл. 4). Критерием включения был уровень значимости $p < 0,1$.

На основании выделенных информативных показателей и используя формулу, получаем дискриминационную модель классификации эффективных и менее эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России:

$$y = -4,92 - 0,12x_1 - 0,11x_2 - 0,13x_3 + 0,14x_4 + 1,19x_5 + 0,62x_6 + 0,22x_7 - 0,72x_8 - 0,12x_9 + 0,68x_{10} + 0,57x_{11} - 0,37x_{12} + 0,51x_{13} - 0,78x_{14},$$

где y – итоговый показатель (для эффективных составляет 1,59 и выше; менее эффективных – минус 4,06 и ниже). Показатели, попадающие между итоговых показателей эффективных и менее эффективных, относятся к средним по эффективности руководителям; $x_1 \dots x_{14}$ – признаки дискриминантной функции.

Итоговый дискриминантный показатель: на положительном полюсе этой функции – группа эффективных, а на отрицательном – группа менее эффективных руководителей

Таблица 2

Сравнение показателей у эффективных руководителей и других сотрудников ГИМС МЧС России, среднее значение

Методика (шкала)	Руководитель ГИМС		Инспектор ГИМС (3)	p <
	эффективные (1)	менее эффективные (2)		
16-факторный личностной опросник Р. Кеттелла (форма А, 16-PF) [19], фактор:				
А (шизотимия – аффектотимия)	11,3	11,8	10,6	
В (абстрактное мышление – высокая способность к обучаемости)	7,3	7,4	7,4	
С (эмоциональная незрелость – эмоциональная зрелость)	17,6	16,1	16,9	
Е (конформность – доминантность)	13,9	13,2	13,5	
Г (импульсивность – сдержанность)	12,1	11,4	12,7	
Н (робость – решительность)	15,9	14,5	13,9	1/3 0,017
Н (робость – решительность)	17,3	16,2	15,4	
І (жесткость – мягкость)	7,4	8,0	7,8	
Л (аффективная ригидность)	8,9	10,1	9,5	1/2 0,05
М (практичность – мечтательность)	10,6	10,3	10,0	
О (уровень актуальной тревоги)	11,7	10,9	10,8	
Q ₁ (консерватизм – радикализм)	9,4	10,0	10,2	
Q ₂ (зависимость – самостоятельность)	9,8	9,8	9,4	
Q ₃ (самоконтроль)	8,8	7,5	8,1	
Q ₄ (фрустрационная тревожность)	16,3	15,4	13,8	1/3 0,002
Q ₄ (фрустрационная тревожность)	8,1	8,4	8,9	
Методика многостороннего исследования личности по Ф.Б. Березину (ММИЛ) [3], шкала:				
Л (лживость)	4,3	3,7	3,7	
Г (достоверность)	4,9	3,8	5,5	
К (коррекция)	17,9	19,2	17,7	
1-я (соматизация тревоги)	13,3	12,4	12,7	
2-я (тревога и депрессивные тенденции)	18,7	17,8	18,3	
3-я (вытеснение)	17,8	18,3	18,3	
4-я (реализация эмоциональной напряженности)	21,8	21,9	21,9	
5-я (выраженность мужских и женских черт)	17,9	18,4	19,7	
6-я (ригидность аффекта)	7,6	8,0	7,3	
7-я (фиксация тревоги)	26,9	27,1	27,6	
8-я (аутизация)	24,6	25,3	24,9	
9-я (отрицание тревоги, гипомания)	22,1	22,7	22,3	
0-я (социальные контакты)	20,8	19,4	23,7	
Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-1) [19]:				
коммуникативный потенциал	16,2	16,3	14,6	1/3 0,000
организаторские склонности	16,9	16,9	14,9	1/3 0,000
Уровень субъективного контроля (УСК) [19]	34,5	33,9	29,7	1/3 0,000
Личностная тревожность по методике Спилбергера–Ханина [19]	34,9	36,6	37,6	
Лидерский потенциал по методике «Самооценка лидерства» [23]	7,8	7,7	7,4	1/3 0,007
Нервно-психическая устойчивость (методика «Прогноз» [24])	9,7	10,4	12,1	1/3 0,000
Тест возрастающей трудности Дж. Равена [18]	104,1	82,9	92,1	1/2 0,02; 1/3 0,031
Интеллектуальная лабильность [2]	13,8	16,2	10,8	1/3 0,000
Стиль мышления по методике «Индивидуальные стили мышления» [1]:				
синтетический	48,2	49,9	49,3	
идеалистический	52,7	48,7	52,7	
прагматический	51,1	51,2	50,7	
аналитический	62,8	64,8	60,6	
реалистический	55,2	55,4	56,8	
Кольца Ландольта [7]:				
объем внимания	267,5	245,4	220,4	1/3 0,03
концентрация внимания	70,4	66,5	72,2	
избирательность внимания	83,1	83,2	86,3	
устойчивость внимания	223,6	203,9	189,8	
Числовой квадрат [4]:				
объем внимания	36,1	35,5	31,8	1/3 0,000
распределение внимания	10,6	9,7	9,8	
Проба Мюнстена [7]:				
объем внимания	496,9	470,6	366,8	1/3 0,000
избирательность внимания	22,0	21,1	17,3	1/3 0,000
Оперативная память [2]	33,5	31,6	31,3	1/3 0,002
Запоминание 10 слов [2]:				
кратковременная память	8,0	8,0	7,2	1/3 0,001
долговременная память	9,0	8,9	8,7	
Моторная проба Шварцландера [20]	-0,15	-0,016	0,07	

Таблица 3

Психологические особенности, определяющие управленческую компетентность руководителей подразделений ГИМС МЧС России

Сфера личности	Психологические особенности
Интеллектуально-мнестическая	<p>Уровень развития базового интеллекта выше средних значений. Склонен к длительному и тщательному обдумыванию любой предполагаемой задачи.</p> <p>Тенденция к логической, методичной, тщательной (с акцентом на детали) и осторожной манере решения проблем. Прежде чем принять решение, разрабатывает план и старается собрать как можно больше информации. Продуктивен в деятельности, характеризующейся стабильностью и постоянством. Склонность к систематизации и структурированию любой полученной информации. Стремится к созданию оптимально удобной структуры без потери какой-либо качественной ее составляющей, что, в свою очередь, способно обеспечить стабильность и эффективность работы.</p> <p>Свойства снятия (объем, концентрация, избирательность, распределение, устойчивость) развиты достаточно. Объем кратковременной, долговременной памяти, а также оперативная память высокие</p>
Эмоциональная	<p>Оптимистичен; социально активен; эмоционально отзывчив. Общителен; хорошо развиты коммуникативные навыки, при этом социальные контакты могут носить формальный характер.</p> <p>Инициативен, решителен. Действия и поступки планируются и носят целенаправленный характер. Стеничен (упорен) при отстаивании собственных интересов; возможно проявление эгоцентрических тенденций, импульсивности, раздражительности, однако ориентация на внешнюю оценку значимого окружения, социальный статус обуславливает соблюдение общепринятых норм и стандартов поведения. В случае совершения недостаточно продуманных поступков склонен к последующему тщательному анализу своих действий, сомнениям в правильности уже совершенного. При этом конфликтные ситуации стремится разрешать социально приемлемым путем. Характерен умеренный уровень личностной тревожности, возникающей адекватно соответствующим неблагоприятным обстоятельствам, что говорит о мобилизации на своевременное продумывание плана действий и выработку необходимых мер, повышающих эффективность практической деятельности. Однако в случаях невозможности добиться желаемого положения и реализовать актуальные устремления также возможно возникновение актуальной тревоги, что впоследствии может приводить к соматическим проявлениям (т. е. возникновение изменений со стороны физического здоровья).</p> <p>Уровень нервно-психической устойчивости высокий. Отсутствует склонность к фиксации на негативных переживаниях. В ситуациях повышенной стрессогенности и личностно значимых ситуациях проявление дезадаптивных форм поведения маловероятно</p>
Мотивационно-волевая	<p>Волевые качества развиты достаточно. На фоне адекватной самооценки невысокий уровень притязаний, свидетельствующий о мотивации избегания неудач и предпочтении малого уровня риска. При принятии решений стремится выбирать наиболее безопасный способ решения проблемных ситуаций.</p> <p>Характерны достаточная степень самостоятельности, способность контролировать происходящие события и готовность нести ответственность за принимаемые решения.</p> <p>Уровень развития организаторских склонностей высокий. Способен принимать решения в трудных и нестандартных ситуациях. Уровень лидерского потенциала высокий</p>

Таблица 4

Показатели канонической дискриминантной функции

Код	Признак	Коэффициент	p <
x ₁	Интеллектуальная лабильность	-0,12	0,001
x ₂	Объем внимания (по методике «Числовой квадрат»)	-0,11	0,001
x ₃	Синтетический стиль мышления	-0,13	0,001
x ₄	Прагматический стиль мышления	0,14	0,001
x ₅	Лидерский потенциал	1,19	0,001
x ₆	Нервно-психическая устойчивость	0,62	0,001
x ₇	Личностная тревожность	0,22	0,001
x ₈	V (абстрактное мышление – высокая способность к обучаемости)	-0,72	0,05
x ₉	G (моральный контроль поведения)	-0,12	0,001
x ₁₀	F (импульсивность – сдержанность)	0,68	0,001
x ₁₁	O (уровень актуальной тревоги)	0,57	0,001
x ₁₂	Q ₄ (фрустрационная тревожность)	-0,37	0,001
x ₁₃	L (лживость)	0,51	0,001
x ₁₄	9-я шкала (отрицание тревоги, гипомания)	-0,78	0,01
	Константа	-4,92	

подразделений ГИМС МЧС России. Следовательно, чем больше положительное значение полученного дискриминантного показателя, тем выше вероятность оказаться в группе эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России.

Точность предсказания составляет 76,9%, при этом в группе эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России – 79,5%, в группе менее эффективных – 71,4%.

Выводы

1. Критериями оценки управленческой компетенции руководителей подразделений ГИМС МЧС России являются такие профессиональные и организаторские качества, как настойчивость, гибкость, планирование деятельности, последовательность и логичность изложения своей точки зрения, способность к отстаиванию своего мнения, при этом не ущемляя интересы и потребности других участников дискуссии, контроль за деятельностью подчиненных, лидерство (четкая постановка задачи, сроки ее выполнения, организация деятельности), в ситуациях ограниченного времени возможность работать с несколькими вопросами одновременно; ответственность, стрессоустойчивость, внимание к деталям, инициативность, умение работать в команде, способность к внешним профессиональным коммуникациям (встречи, переговоры), к внутренним профессиональным коммуникациям (выстраивание межличностных отношений с подчиненными, проведение планерок и т. д.), выработка эффективных решений.

2. Анализ полученных результатов позволил определить необходимые показатели и составить обобщенную психологическую характеристику руководителя подразделения ГИМС МЧС России. Полученные индивидуально-психологические качества показывают, что руководитель подразделения ГИМС МЧС России обладает управленческой компетентностью, т. е. не только развитыми организаторскими, лидерскими, коммуникативными и другими навыками, но и высокой нервно-психической устойчивостью, что является неотъемлемой частью личности руководителя экстремального профиля.

3. Более всего дискриминирующими показателями между полярными группами эффективных и менее эффективных руководителей подразделений ГИМС МЧС России являются: интеллектуальная лабильность, объем внимания, синтетический и прагматический сти-

ли мышления, лидерский потенциал, нервно-психическая устойчивость, личностная тревожность, абстрактное мышление, импульсивность/сдержанность, моральный контроль поведения, уровень актуальной тревоги, фрустрационная тревожность, лживость, отрицание тревоги, гипомания.

Литература

1. Алексеев А.А., Громова Л.А. Поймите меня правильно или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми. СПб. : Экон. школа, 1993. 352 с.
2. Альманах психологических тестов. М., 1995. 400 с.
3. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности. Структура, основы интерпретации, некоторые особенности применения. 3-е изд., испр. и доп. М., 2011. 320 с.
4. Большая энциклопедия психологических тестов. М. : Эксмо, 2005. 416 с.
5. Быков А.В. Качества личности руководителя и успех деятельности : учеб. пособие. М. : Изд-во УРАО, 2001. 144 с.
6. Диагностика и развитие управленческого потенциала руководителя органа внутренних дел : учеб-метод. пособие / под общ. ред. В.Л. Кубышко. М. : ЦОКР МВД России, 2006. 320 с.
7. Диагностика познавательных способностей : Методики и тесты : учеб. пособие. М. : Акад. проект : Альма Матер, 2009. 533 с.
8. Еникеев М.И. Психологический энциклопедический словарь. М. : Проспект, 2009 [2008]. 558 с.
9. Ильин С.С. Психологическая готовность к управленческим профессиям и ее диагностика // Прикладная психология. 1999. № 4. С. 1–11.
10. Китов А.И. Психология хозяйственного управления. М. : Профиздат, 1984. 248 с.
11. Климов Е.А. Введение в психологию труда : учеб. пособие. М. : Изд-во МГУ, 1988. 197 с.
12. Коновалова Т.Ю. Социально-психологическая компетентность руководителей отделов внутренних дел и методы ее развития : автореф. дис... канд. психол. наук. М., 2004. 24 с.
13. Марьин М.И., Иванихина И.В., Ловчан С.И. Оценка управленческой компетенции руководящих кадров ГПС : метод. пособие. М., 1998. 116 с.
14. Марьин М.И., Петров В.Е., Якушев И.В. [и др.]. Диагностика и развитие социально-психологической компетенции руководителя органа внутренних дел : метод. пособие. Хабаровск, 2004. С. 3–18.
15. Меркурьева Ю. Во что обходится компетентность? // Антикризисный менеджмент. 2004. № 5. С. 43–45.
16. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования : анализ и интерпретация данных : учеб. пособие. 3-е изд., стереотип. СПб. : Речь, 2008. 392 с.

17. О квалификационных требованиях к должностям в Федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы : приказ МЧС России от 01.12.2016 г. № 653. URL: <http://docs.cntd.ru>.

18. Основы психологии: практикум / ред.-сост. Л.Д. Столяренко. Изд. 5-е. Ростов н/Д : Феникс, 2004. 704 с.

19. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие. Самара : БАХРАХ–М, 2007. 440 с.

20. Сергеева О.М. Общий психологический практикум. Тема «Эмоции и мотивация». Н. Новгород, 2014. 37 с.

21. Смирнов В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях : учеб. пособие. М. : Академия, 2007. 250 с.

22. Степнова Л.А. Развитие аутопсихологической компетентности государственных служащих : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2003. 62 с.

23. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 490 с.

24. Чермянин С.В., Корзунин В.А., Юсупов В.В. Диагностика нервно-психической неустойчивости в клинической психологии : метод. пособие. СПб. : Речь, 2010. 189 с.

Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией статьи. Поступила 30.09.2017 г.

Для цитирования. Тарасова А.А. Управленческая компетентность как одна из составляющих эффективности профессиональной деятельности руководителей подразделений Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России // Мед.-биол. и соц.-психол. пробл. безопасности в чрезв. ситуациях. 2018. № 1. С. 84–95. DOI 10.25016/2541-7487-2018-0-1-84-95.

Managerial competence as part of professional efficiency of division heads within the State Small Vessels Inspectorate of EMERCOM of Russia

Tarasova A.A.

Centre of Emergency Psychological Aid of EMERCOM of Russia (Uglovoi pereulok, 27/2, 127055, Moscow, Russia)

✉ Anastasia Aleksandrovna Tarasova – Senior Research Associate, Department of Psychological and Psychophysiological Diagnostics of Centre of Emergency Psychological Aid of EMERCOM of Russia (Uglovoi pereulok, 27/2, 127055, Moscow, Russia), e-mail: tvsova80@mail.ru

Abstract

Relevance. The relevance of this study is determined primarily by the fact that the assessment of managerial competence is an important task of the human resources management system, especially in the activities of specialists in the extreme profile, which include the professional activities of the heads of the units of State small vessels inspectorate (SSVI) of EMERCOM of Russia. This, in turn, determines the requirement for individual specialists to identify individual psychological characteristics of the personality that affect the effective performance of professional activities.

Intention. To compile a generalized psychological description of division heads of the SSVI EMERCOM of Russia on the basis of the identified individual psychological characteristics forming managerial competence.

Methods. The object of the research were the heads of divisions of the SSVI EMERCOM of Russia for federal subjects of Russia (72 persons). To determine the individual psychological characteristics forming the managerial competence of the heads of the divisions of the SSVI EMERCOM of Russia, the content and specificity of their professional activity was studied, a psychodiagnostic survey was carried out, and the results were mathematically and statistically processed. As an external criterion for professional effectiveness, an external expert evaluation was obtained for each examined specialist.

Results and discussion. Individual psychological characteristics of managerial competence of the SSVI division heads were obtained for the first time. In particular, differences in characteristics between groups of more vs less effective heads of the SSVI divisions were determined.

Conclusion. Emphasized individual psychological characteristics along with compiled generalized psychological characteristics of the SSVI division heads can determine psychological aspects of appointing higher managers within the SSVI Emercom of Russia during attestation.

Keywords: emergency situation, rescue worker, Russia EMERCOM inspector, inspection of small vessels, psychology of management, psychodiagnostics.

References

1. Alekseyev A.A., Gromova L.A. Poymite menya pravil'no ili kniga o tom, kak nayti svoy stil' myshleniya, effektivno ispol'zovat' intellektual'nyye resursy i obresti vzaimoponimaniye s lyud'mi [Do not misunderstand me or a book about how to find your thinking style, effectively use intellectual resources and gain mutual understanding with people]. Sankt-Peterburg, 1993. 352 p. (In Russ.)

2. Al'manakh psikhologicheskikh testov. [Almanac of psychological tests]. Moskva., 1995. 400 p. (In Russ.)

3. Berezin F.B., Miroshnikov M.P., Sokolova E.D. Metodika mnogostoronnego issledovaniya lichnosti: struktura, osnovy interpretatsii, nekotorye osobennosti primeneniya [Method of multilateral study of personality. Structure, the basis of interpretation, some particular qualities of the application]. Moskva. 2011. 320 p. (In Russ.)
4. . Bol'shaya entsiklopediya psikhologicheskikh testov. [A large encyclopedia of psychological tests]. Moskva., 2005. 416 p. (In Russ.)
5. Bykov A.V. Kachestva lichnosti rukovoditelya i uspekhi deyatel'nosti [Personality qualities of managers and professional success]. Moskva. 2001. 144 p. (In Russ.)
6. Diagnostika i razvitie upravlencheskogo potentsiala rukovoditelya organa vnutrennikh del [Diagnostics and development of managerial potential of the head of the department of internal affairs]. Ed. V.L. Kubyshko. Moskva. 2006. 320 p. (In Russ.)
7. Diagnostika poznavatel'nykh sposobnostey: Metodiki i testy [Diagnosis of cognitive abilities: Techniques and tests]. Moskva. 2009. 533p. (In Russ.)
8. Enikeev M.I. Psikhologicheskii entsiklopedicheskii slovar' [Psychological encyclopedic dictionary]. Moskva. 2009 [2008]. 558 p. (In Russ.)
9. Il'in S.S. Psikhologicheskaya gotovnost' k upravlencheskim professiyam i ee diagnostika [Psychological preparedness for management professions and its diagnostics]. *Prikladnaya psikhologiya* [Applied psychology]. 1999. N 4. Pp. 1–11. (In Russ.)
10. Kitov A.I. Psikhologiya khozyaistvennogo upravleniya [Psychology of economic management]. Moskva. 1984. 248 p. (In Russ.)
11. Klimov E.A. Vvedenie v psikhologiyu truda [Introduction to the psychology of work]. Moskva. 1988. 197 p. (In Russ.)
12. Konovalova T.Yu. Sotsial'no-psikhologicheskaya kompetentnost' rukovoditelei otdelov vnutrennikh del i metody ee razvitiya [Socio-psychological competence of heads of departments of internal affairs and methods of its development] : Abstract dissertation PhD Psychol. Sci. Moskva. 2004. 24 p. (In Russ.)
13. Mar'in M.I., Ivanikhina I.V., Lovchan S.I. Otsenka upravlencheskoi kompetentsii rukovodyashchikh kadrov GPS [Evaluation of the managerial competence of senior staff of the Federal Fire Service]. Moskva. 1998. 116 p. (In Russ.)
14. Mar'in M.I., Petrov V.E., Yakushev I.V. [et al.]. Diagnostika i razvitie sotsial'no-psikhologicheskoi kompetentsii rukovoditelya organa vnutrennikh del [Diagnosis and development of the socio-psychological competence of the head of the internal affairs department]. Khabarovsk. 2004. Pp. 3–18. (In Russ.)
15. Merkur'eva Yu. Vo chto obkhoditsya kompetentnost'? [What does competence cost?]. *Antikrizisnyi menedzhment* [Anti-crisis management]. 2004. N 5. Pp. 43–45. (In Russ.)
16. Nasledov A.D. Matematicheskie metody psikhologicheskogo issledovaniya: analiz i interpretatsiya dannykh [Mathematical Methods of Psychological Research: Data Analysis and Interpretation]. Sankt-Peterburg. 2008. 392 p. (In Russ.)
17. O kvalifikatsionnykh trebovaniyakh k dolzhnostyam v federal'noi protivopozharnoi sluzhbe Gosudarstvennoi protivopozharnoi sluzhby: prikaz MChS Rossii ot 01.12.2016 g. № 653 [On the qualification requirements for posts in Federal Fire Service: the order № 653 by EMERCOM of Russia dated 01.12.2016]. URL: [http:// docs.cntd.ru](http://docs.cntd.ru) (In Russ.)
18. Osnovy psikhologii [Fundamentals of Psychology]. Ed. L.D. Stolyarenko. Rostov-na-Donu. 2004. 704 p. (In Russ.)
19. Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy. [Practical psychodiagnosics. Methods and tests]. Samara. 2007. 440 p. (In Russ.)
20. Sergeeva O.M. Obshchiy psikhologicheskii praktikum. Tema «Emotsii i motivatsiya». [General psychological practice. Emotions and motivation]. Nizhniy Novgorod. 2014. 37 p. (In Russ.)
21. Smirnov V.N. Psikhologiya upravleniya personalom v ekstremal'nykh usloviyakh [Psychology of personnel management under extreme conditions]. Moskva. 2007. 250 p. (In Russ.)
22. Stepnova L.A. Razvitie autopsikhologicheskoi kompetentnosti gosudarstvennykh sluzhashchikh [Development of autopsychological competence of federal employees] : Abstract dissertation Dr. Psychol. Sci. Moskva. 2003. 62 p. (In Russ.)
23. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.M. Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyykh group. [Socio-psychological diagnosis of personality and small group development]. Moskva. 2002. 490 p. (In Russ.)
24. Chermnyanin S.V., Korzunin V.A., Yusupov V.V. Diagnostika nervno-psikhicheskoy neustoychivosti v klinicheskoy psikhologii: metodicheskoye posobiye [Diagnosis of neuropsychiatric instability in clinical psychology]. Sankt-Peterburg. 2010. 189 p. (In Russ.)

Received 30.09.2017

For citing: Tarasova A.A. Upravlencheskaya kompetentnost' kak odna iz sostavlyayushchikh effektivnosti professional'noi deyatel'nosti rukovoditelei podrazdelenii Gosudarstvennoi inspeksii po malomernym sudam MChS Rossii. *Mediko-biologicheskie i sotsial'no-psikhologicheskie problemy bezopasnosti v chrezvychaynykh situatsiyakh*. 2018. N 1. Pp. 84–95. (In Russ.)

Tarasova A.A. Managerial competence as part of professional efficiency of division heads within the State Small Vessels Inspectorate of EMERCOM of Russia. *Medico-Biological and Socio-Psychological Problems of Safety in Emergency Situations*. 2018. N 1. Pp. 84–95. DOI 10.25016/2541-7487-2018-0-1-84-95.