

Король В. М., начальник навчально-методичного відділу
Академії пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля (м. Черкаси)

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ БАКАЛАВРІВ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ

У статті аналізуються сучасні підходи до розуміння понять «компетентність» і «управлінська компетентність», а також обґрунтовуються основні складові управлінської компетентності офіцера пожежної безпеки.

Ключові слова: офіцер пожежної безпеки, компетентність, управлінська компетентність, структура.

В статье анализируются современные подходы к пониманию понятий «компетентность» и «управленческая компетентность», а также обосновываются основные составляющие управленческой компетентности офицера пожарной безопасности.

Ключевые слова: офицер пожарной безопасности, компетентность, управленческая компетентность, структура.

Постановка проблеми. Система професійної підготовки фахівців Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС України) виконує надзвичайно важливу функцію в українському суспільстві, оскільки на території нашої держави наявна достатня кількість небезпечного виробництва, мають місце передумови техногенних катастроф, а також і природні лиха, на жаль, не оминають територію України. У зв'язку з цим одним з найголовніших завдань цієї системи є підготовка всебічно розвинених фахівців з надзвичайних ситуацій, формування у них основних видів компетентності, формування і розвиток суб'єкта екстремально-професійної діяльності. Підвищені вимоги до підготовленості фахівців з надзвичайних ситуацій, зокрема, за напрямом "Пожежна безпека" вимагають постійного оновлення навчально-виховного процесу ВНЗ ДСНС України з метою формування основних видів їх професійної компетентності, серед яких провідне місце посідає управлінська компетентність. Актуальність проблеми її формування зумовлена тим, що умови роботи фахівців ДСНС України вимагають сталого, неперервного і стійкого управління, що є надійною основою ухвалення ними своєчасних управлінських рішень у надзвичайних ситуаціях, наприклад, під час виникнення пожеж, катастроф, стихійних лих, коли йдеться не тільки про оптимальне використання матеріальних і фінансових ресурсів, а, насамперед, про життя людей.

Аналіз досліджень за даним напрямом. Концепції готовності людини до управлінської діяльності обґрунтовані Л.М. Карамушкою, О.Г. Романовським та

діяльності фахівця в особливих умовах Г.В. Ложкіним, О.Р. Охременко, В.В. Стасюком. Проблему формування і розвитку професійної компетентності досліджували К.О. Абульханова-Славська, А.О. Деркач, Б.Д. Ельконін, Ю.Н. Ємельянов, Е.Ф. Зеєр, І.О. Зимня, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова, Л.М. Мігіна, а управлінської компетентності – Д.І. Дзвінчук, Т.М. Мацевко, В.І. Свистун, Т.М. Сорочан. Місце та роль керівника в управлінському процесі досліджені В.М. Шепелем, В.І. Масловим, В.С. Пикельною, С.Г. Молл, В.П. Казмиренком, С.Г. Москвичовим.

Загальнонаукові принципи організації навчально-виховного процесу у ВНЗ ДСНС України та підготовки фахівців з надзвичайних ситуацій досліджували О.П. Євсюков, М.М. Козяр, М.С. Коваль, В.І. Козлачков, М.І. Нещадим, О.В. Мінаєв, О.В. Тімченко, Т.В. Ткаченко та ін.

Мета статті. Обґрунтування наукових підходів до розуміння змісту та структури управлінської компетентності майбутніх офіцерів пожежної безпеки.

Виклад основного матеріалу. Практика функціонування системи ДСНС України переконливо свідчить, що її ефективність безпосередньо залежить від управління та його своєчасності, оперативності та результативності. Вона забезпечується чіткою організацією і координацією діяльності всіх структур і функціональних органів та підрозділів служби, а також тими посадовими особами, які здійснюють управлінські функції в екстремальних ситуаціях. Водночас, в умовах, з одного боку, гуманізації та

гуманітаризації суспільних відносин, а з іншого – збільшення кількості техногенних катастроф і природних лих необхідно враховувати різноманітні чинники управління соціальними системами, у тому числі й ДСНС України з метою своєчасної ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, а також захисту та збереження здоров'я та життя українських громадян як найвищої цінності нашої держави. У зв'язку з цим необхідні керівники-лідери з високими професіональними, фаховими та суб'єктивними якостями, які можуть швидко орієнтуватися в надзвичайних ситуаціях, брати відповідальність на себе в екстремальних умовах діяльності особового складу та підрозділів ДСНС України, своєчасно ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення і наполегливо досягати їх реалізації.

Система підготовки фахівців надзвичайних ситуацій у ВНЗ забезпечує потреби ДСНС України. Але вона, в основному, ґрунтується на наданні слухачам певної системи професійних і фахових знань, а також формуванні професійно необхідних навичок і вмінь. А такий підхід не може в повній мірі задовольнити сучасні вимоги до фахівців. Метою та результатом професійної підготовки фахівця, на думку багатьох дослідників і науковців має бути його компетентність. Такий підхід має світовий характер, який прийнятий також в Україні на всіх рівнях освіти. Наприклад, у документах ЮНЕСКО окреслюється коло компетентностей, яке повинне розглядатися усіма як запроєктований результат освіти. У доповіді міжнародної комісії з освіти «Освіта: прихований скарб» Ж. Делор сформульовані чотири призначення освіти: "Навчити пізнавати, навчити робити, навчити жити разом, навчити жити", які, по суті, є основними видами компетентності особи в сучасних умовах [4, с. 29].

Виходячи з цього, проблема формування управлінської компетентності в майбутніх фахівців за напрямом "Пожежна безпека" в процесі їх професійної підготовки у ВНЗ ДСНС України постає як одна з провідних та інтегральних, своєчасне і системне розв'язання якої, багато в чому, забезпечуватиме їх успішну майбутню професійну та фахову діяльність як суб'єктів екстремального виду діяльності. У зв'язку з цим, на наше тверде переконання, її

формування є інтегральним показником результативності вивчення курсантами багатьох навчальних дисциплін, провідними серед яких є професійно-орієнтовані дисципліни.

На сьогоднішній день у педагогічній і психологічній науках є значні розбіжності в розумінні поняття "компетентність". Водночас необхідність обґрунтування структури компетентності для кожного окремого виду професійної діяльності фахівця у поєднанні із загальною компетентністю особистості та невизначеність критеріїв адекватного вимірювання й оцінювання рівнів її сформованості є стримуючими чинниками введення компетентнісного підходу до підготовки фахівців у ВНЗ ДСНС України.

Зміст поняття «компетентність» в польському та українському Словниках іноземних мов трактується як «1) авторитетність, обізнаність; 2) володіння компетенцією», а «компетентний» – як «1) правосильний; 2) той, хто знає, володіє необхідною інформацією, авторитетний у чомусь...» [13, с. 541]; «...правосильний, уповноважений до діяльності, до прийняття рішення» [17, с. 115], які практично своєю сутністю співпадають. Проблема компетентності та її формування в майбутніх фахівців у процесі їх професійної підготовки є предметом дослідження багатьох дослідників. Дж. Равен у його зміст вкладає специфічну здатність особи, необхідну для ефективного виконання конкретної діяльності в певній предметній галузі. Ця здатність включає як вузькоспеціальні знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, а також розуміння відповідальності за свої дії [10].

Водночас, аналіз наукової літератури показує, що науковці не мають одностайної думки щодо визначення цього поняття. Зокрема, мають місце такі його визначення: це – інтегральна якість особистості фахівця, яка проявляється в його загальній здатності та готовності до діяльності [12], володіння особою, як фахівцем, відповідною компетенцією, яка включає також її особистісне ставлення до неї й предмету діяльності [15], характеристика особи, яка виражається в наявності у неї знань, навичок і вмінь, яких достатньо для вирішення будь-якої професійної проблеми [6], це не тільки професійні знання, навички і досвід

діяльності в певній сфері, але і ставлення до справи, позитивні схильності, інтереси і прагнення, здатність ефективно використовувати знання й уміння в професійній діяльності, а також особистісні якості для забезпечення необхідного результату на конкретному робочому місці у даній робочій обстановці [2].

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури щодо проблеми визначення професійної компетентності (оскільки управлінська компетентність є її складовою) можна виокремити такі її характеристики: вона показує якість і рівень засвоєння майбутнім фахівцем основних видів професійної компетентності у процесі фахової підготовки; розглядається у процесуальному аспекті, тому відповідно має динамічний характер; визначається як адекватна орієнтація особи в різних галузях її діяльності і відповідно проявляється в процесі професійної діяльності фахівця і має суб'єктний і діяльнісний характер прояву; інтегрально охоплює всі сфери особистості фахівця та є необхідною умовою для успішної професійної діяльності; виявляється у процесі діяльності, а її ефективність проявляється в її результатах. Остання інтегральна характеристика, на яку практично не звертають уваги, це те, що вона проявляється у вчинках, діяльності та поведінці фахівця як суб'єкта професійної діяльності, тобто має суб'єктний характер прояву. Хоча суб'єктний аспект неусвідомлено підкреслюється багатьма авторами та науковцями.

Під управлінською компетентністю фахівця служби цивільного захисту ми розуміємо професійну підготовленість випускника ВНЗ ДСНС України, основним показником та інтегральною характеристикою якої є його здатність і готовність до управлінської діяльності в надзвичайних ситуаціях, а також здатність і готовність до управління різноманітними процесами та явищами в підрозділах і частинах ДСНС, що забезпечує успішну реалізацію ним основних управлінських компетенцій, а також його творчу професійну, фахову та суб'єктну самоактуалізацію як суб'єкта управління. Ключовими моментами в цьому визначенні є такі аспекти: по-перше, це – управлінська підготовленість випускника, що відображає стан опанування ним системи управлінських

знань, навичок та вмінь, набуття культури екстремального менеджера; по-друге, це його здатність і готовність до управління в екстремальних умовах діяльності; по-третє, це – сформованість у нього провідних професійно важливих якостей, які сприяють його ефективній управлінській діяльності; по-четверте, це – обов'язкова наявність суб'єктного аспекту, тобто прояв цієї компетентності безпосередньо залежить від суб'єктності випускника як управлінця чи суб'єкта управління.

Цілі, завдання і зміст формування управлінської компетентності в майбутніх управлінців у системі пожежної безпеки ми визначаємо шляхом аналізу їх управлінської діяльності на первинних посадах. На основі вивчення функцій, змісту та особливостей їх діяльності можна зробити висновки, що професія фахівця пожежної безпеки належить до управлінських, оскільки він є справжнім менеджером у своєму підрозділі, а його управлінську діяльність можна назвати кризовим менеджментом чи управлінням в екстремальних умовах.

Для цілеспрямованого формування та розвитку управлінської компетентності у майбутніх фахівців пожежної безпеки слід знати її структуру. Вітчизняні та зарубіжні дослідники також займалися цією проблемою.

Цікавим, на нашу думку, є дослідження зарубіжних фахівців, які досліджують проблему формування компетентності управлінців різних рангів. Науковці ФРН визначили узагальнену *структуру компетентності сучасного керівника*, яка складається з таких складових:

Стратегічна компетентність, яка включає глобальне та водночас системне мислення, здатність до бачення, здатність вирішувати проблеми, розуміння безпеки відносин.

Соціальна компетентність, до складу якої входять такі здатності: працювати в міжнародній команді, мотивувати і переконувати до навчання і нововведень, вирішення конфліктів, а також особиста привабливість.

Функціональна компетентність, складовими якої є професійні уміння, тобто здатність приймати рішення, ініціативність, гнучкість і витривалість у роботі.

Управлінська компетентність, яка включає організаторські здібності та

здатності, відповідальність, силу переконання, авторитет керівника та його поведінку.

Професійна компетентність, до складу якої входить наявність фахової освіти, досвід лінійної і групової роботи, робота в більшості функціональних областей, закордонний досвід роботи, знання іноземних мов [1, с.97-98].

Аналогічне дослідження було проведено й у США [5, с.72-73], в результаті якого було визначено 22 якості, якими мають володіти керівники різних рангів, а також була розроблена модель «Основи ефективного лідерства». У цій моделі виділені основні якості, які повинні мати всі керівники незалежно від посади і характеру роботи, яку вони виконують, а також встановлений набір управлінських якостей для кожної групи керівників, причому відповідно до просування по службі і перебування на більш високих посадах сфера компетентності розширюється.

Перший рівень компетентності визначається здатностями до управління різноманітною робочою силою та конфліктами, впливу на ведення переговорів, формування команди.

Середній рівень: до першого рівня додаються такі здатності: творчого мислення, планування та оцінювання, орієнтації на клієнта та споживача, управлінського контролю та інтеграції, фінансового управління та управління технологіями.

Вищий рівень – це здатності перших двох рівнів разом із загальним баченням і поінформованістю про зовнішнє оточення.

Усі ці рівні базуються на здатностях щодо усної і письмової комунікацій, розв'язання проблем, лідерстві, навичках і вміннях міжособистісних взаємин, самоуправління, гнучкості, рішучості та технічній компетентності.

На думку російських науковців, суб'єкти управлінської діяльності чи менеджери виконують чотири групи ролей в організації, що визначає коло їх компетенцій:

1) виступають як керівники, формують відносини усередині і поза організацією, здійснюють мотивацію членів організації на досягнення цілей, координують їх зусилля і, нарешті, виступають як представники організації;

2) виконують інформаційні ролі, реалізуючи які, вони збирають інформацію про внутрішнє і зовнішнє середовище, поширюють її у вигляді фактів і нормативних установок, а також роз'яснюють політику й основні цілі організації;

3) приймають та ухвалюють рішення, що виражаються в тому, що вони вибирають напрямок розвитку організації, вирішують проблемні питання розподілу ресурсів, здійснюють поточні корегування функціонування організації;

4) підтримують баланс інтересів і вирішення конфліктів, тобто вони визначають баланс інтересів при розробці систем або виконанні операцій у «ланцюжках»: власник менеджер – виконавець (службовець); розроблювач – виробник – посередник – продавець – споживач товару [9, с.34].

Виходячи з кола цих компетенцій можна сформулювати вимоги до їх управлінської компетентності. Основні вимоги такі: усвідомлення природи управлінської праці і процесів менеджменту в організації, їх усвідомлення та сприйняття; знання посадових і функціональних обов'язків менеджера, способів досягнення цілей і підвищення ефективності роботи організації; здатність використовувати сучасні інформаційні технології і засоби комунікації, які необхідні в управлінській діяльності; володіння мистецтвом керування людськими ресурсами; володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; здатність до об'єктивного самооцінювання; уміння робити правильні висновки і постійно підвищувати свою кваліфікацію [9; 11; 14; 16].

Науковці пропонують усю сукупність вимог, умінь, здатностей до компетентності менеджерів умовно розподілити на дві групи.

Першу групу складають знання, уміння та здатності виконувати управлінську діяльність. Це – уміння обґрунтовувати і приймати рішення у ситуаціях високої динамічності і невизначеності, використовувати сучасну інформаційну технологію, засоби комунікації і зв'язку; інформованість з питань розвитку галузі, в якій працює підприємство: стан досліджень, техніки, технології, конкуренція тощо; знайомство з досвідом управлінської

діяльності в інших організаціях і галузях; здатність керувати ресурсами, планувати і прогнозувати роботу організації, володіти способами підвищення ефективності керування.

Другу групу складають уміння, якості та здатності, які пов'язані з роботою з людьми, а також здатність керувати самим собою. Це такі якості як високе почуття обов'язку і відданість справі; чесність у взаєминах з колегами і довіра до партнерів; уміння чітко виражати свої думки і переконувати; поважне і турботливе ставлення до людей незалежно від їх положення в організаційній ієрархії; здатність швидко відновлювати свої фізичні і моральні сили та критично оцінювати власну діяльність [9, с.32].

У вітчизняній професійній педагогіці проблема управлінської підготовки та управлінської компетентності різних фахівців відображена в наукових доробках Л.М. Карамушки, О.Г. Романовського, В.І. Свистун, Т.М. Мацевка та ін., а проблема підготовки та психологічного забезпечення управлінської діяльності військових керівників – Е.С. Алехновича, М.С. Корольчука, В.П. Печеніжського, А.О. Гихончука, Х.Д. Хаца. Педагогічне оцінювання та технології формування готовності офіцерів до управлінської діяльності досліджені О.В. Бойком, М.В. Руденком.

На основі аналізу їх наукового доробку, а також узагальнення результатів власних наукових досліджень щодо професійної компетентності управлінців можна виокремити у них певні загальні риси, прояви, характеристики:

– компетентності, що забезпечують ставлення до самого себе як до суб'єкта життєдіяльності;

– компетентності – взаємодію суб'єкта управління з іншими людьми – колегами, підлеглими, товаришами тощо;

– компетентності – управлінську діяльність суб'єкта управління;

– наявність розвинених професійно важливих якостей, серед яких провідною є суб'єктність управлінця.

Водночас, управління в системі ДСНС України, особливо в екстремальних умовах, умовах надзвичайних ситуацій має притаманні тільки йому певні особливості, прояви та характеристики. Взагалі, екстремальні ситуації – це такі ситуації, які

викликаються стресовими впливами і переживаються як стан напруженості, частіше за все називають екстремальними. Це, однозначно, несприятливі для життєдіяльності умови, які мають граничні, межові, крайні значення тих елементів ситуації, що у середніх своїх значеннях служать оптимальним робочим фоном, а також такі умови, які вимагають мобілізації зазвичай усіх резервів організму. «Екстремальність обумовлюється не тільки інтенсивністю, але й іншими параметрами стресорів. До них відносяться такі: якісна своєрідність останніх, що характеризує фізіологічно особливе середовище, у якій може протікати людська діяльність (температурні, баричність впливу, гіпоксія, гіподинамія і тощо); характер дії стимулу (нерегулярність його прояву, монотонність і т.ін.); об'єктивна складність завдання (перероблення величезних потоків інформації в обмежений час, відсутність інформації, необхідної для виконання тих або інших дій, що відволікають впливи, високий темп роботи). Одним з важливих, але дотепер мало досліджених чинників екстремальності є час. Вважається, що цей фактор може істотно визначати екстремальність стимулу і, отже, ступінь напруженості і її ефект. Це зумовлюється тим, що доступний людині оптимальний темп психічної активності в різних осіб неоднаковий і перехід через індивідуальні межі цього темпу веде до виникнення психічної напруженості» [7, с. 30].

«Під екстремальною ситуацією (у фахових межах діяльності персоналу ДСНС України) умовно розуміється будь-яке сполучення компонентів зовнішнього середовища, які характеризуються наявністю: безпосередньої загрози фізичної або моральної шкоди персоналу ДСНС України; опосередкованих соціальних загроз...; опосередкованої або неопосередкованої загрози власному життю» [3, с. 113-114].

Отже, управлінська компетентність офіцера пожежної безпеки має притаманні тільки їй певні особливості, прояви та характеристики. Зокрема, такі:

– зумовленість цілей і завдань управлінської діяльності посадовими компетенціями та призначенням підрозділів, частин і структур ДСНС України;

Питання педагогіки

– екстремальність умов виконання професійних обов'язків в надзвичайних ситуаціях;

– необхідність відповідності професійно важливих якостей і професійних дій фахівців ДСНС України цілям, завданням і функціям, що висуваються до них;

– соціально-правова, функціональна і часова регламентація управлінської діяльності в умовах надзвичайних ситуацій;

– колективний характер професійної діяльності фахівців пожежної безпеки і необхідність забезпечення їх спільної узгодженої діяльності управлінськими впливами;

– зумовленість результативності управлінської діяльності офіцера пожежної безпеки професійно важливими якостями, серед яких найважливішим є його суб'єктність як офіцера, як менеджера та фахівця.

Отже, зміст управлінської компетентності офіцера пожежної безпеки має багатоаспектний характер і відповідно має складну структуру, яка визначається, з одного боку, такими взаємозалежними та об'єднаними інтересами ліквідації надзвичайної ситуації (екстремально-професійна діяльність, повсякденні відносини, суб'єкта екстремально-професійної діяльності, результати цієї діяльності, а також інші реалізовані функції і завдання), які відображають процесуальний і результуючий аспекти його управлінської діяльності як суб'єкта управління, а з іншого – оцінюванням кожної зі сторін (блоків) управлінської діяльності на основі таких показників: об'єктивно необхідні управлінські знання, навички, уміння; фахова позиція, настанова та цінності; розвиненість професійно важливих якостей.

Виходячи з проведеного аналізу результатів досліджень і підходів до розуміння та визначення структури управлінської компетентності фахівців у різних видах професійної діяльності, які відображені в наукових доробках О.Г. Романовського, В.І. Свистун, а також враховуючи особливості прояву

управлінської компетентності офіцера пожежної безпеки в надзвичайних ситуаціях, ми маємо можливість визначити структуру його управлінської компетентності. Наприклад, Т.М. Мацевко так визначив структуру управлінської компетентності магістрів військово-соціального управління – мотиваційного, емоційно-вольового, гносеологічного, операційно-діяльнісного та особистісного [8, с. 9].

У структурі управлінської компетентності офіцерів пожежної безпеки ми виокремлюємо такі складові: ціннісно-мотиваційна (фахові інтереси, фахові потреби, фахові мотиви, фахові цінності); емоційно-вольова (емоційно-вольова стійкість, здатність працювати в екстремальних умовах, стресостійкість); когнітивна чи інтелектуальна (загальнотехнічні, професійні, фахові, екологічні, управлінські, технологічні знання); праксиологічна чи операційно-діяльнісна (професійний і фаховий досвід, фахові уміння, фахові навички, фахове мислення, фахова поведінка, типові технологічні процедури); професійно важливі якості (технічні здатності, скрупульозність у роботі, винахідливість, самозбереження, здатність знаходити та впроваджувати нове в практику); суб'єктна (фахове ставлення, професійна самооцінка, професійна свідомість і самосвідомість, професійна «Я-концепція», професійна саморефлексія, професійна суб'єктність).

Висновок. Управлінська компетентність офіцера пожежної безпеки – це рівень опанування ним змістом функцій менеджера діяльності в екстремальних умовах чи надзвичайних ситуаціях.

Визначення її структури дозволяє визначити педагогічні умови її формування у процесі вивчення професійно-орієнтованих дисциплін.

Проблемними питаннями, які потребують подальшого наукового дослідження, є змістовне наповнення кожної складової цієї компетентності, а також визначення критеріїв оцінювання її сформованості.

Література

1. Беляцкий Н.А. Изменение функций руководителя в новых условиях / Н.А. Беляцкий // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 3. – С. 97-100.
2. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика : [монографія] / За ред. Н.Г. Ничкало. – Хмельницький: ТУП, 2002. – 334 с.

3. Екстремальна психологія : [підручник] / За заг. ред. проф. О.В. Тімченка. – К. : ТОВ «Август Трейд», 2007. – 502 с.
4. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 35.
5. Лобанов В.Н. США: модели компетентности руководителей государственных учреждений / В.Н. Лобанов // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 72-77.
6. Лосева Н.М. Саморозвиток викладача вищої школи : [навч. посіб.] / Н.М. Лосева. – Донецьк: ДонНУ, 2003. – 336 с.
7. Мацевко Т.М. Психологічні особливості розвитку управлінської компетентності майбутніх магістрів військового профілю: дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Т.М. Мацевко; Нац. акад. оборони України. – К., 2007. – 255 с.
8. Мацевко Т.М. Рівні, критерії та показники розвитку управлінської компетентності у майбутніх магістрів військово-соціального управління / Т.М. Мацевко // Теорія і практика управління соціальними системами: Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2006, № 2. – С. 81-88.
9. Основы теории управления : [учеб. пособие] / Под ред. В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 560 с.
10. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы / Пер. с англ. / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 1999. – 144 с.
11. Свистун В.І. Зміст поняття "компетентність" у контексті професійної підготовки фахівців як управлінців / В.І. Свистун // Науковий вісник Національного аграрного університету. – 2005. – Вип. 88 – С. 180-189.
12. Селевко Г. Компетентности и их классификация / Г. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138-143.
13. Словник іншомовних слів / Уклад. Л.О. Пустовіт та ін. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с.
14. Управление организацией : [учебник] / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2000.
15. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
16. Włodarska-Zoła L. Wymagania stawiane nowoczesnym menedżerom / L. Włodarska-Zoła // Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia: Rocznik polsko-ukraiński / red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziazun i N. Nyczkało. – Częstochowa – Kijów : Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, 2010. – Nr XII.
17. Słownik wyrazów obcych. – Krakow : Wyd-wo GREG, 2005. – 584 s.

Korol V.M., head of the educational and methodical department of Academy
MANAGERIAL COMPETENCE OF FIRE SAFETY BACHELORS

Modern approaches to understanding the concepts of “competence” and “managerial competence” are analyzed in the article. Scientific approaches to understanding the content and structure of managerial competence of future fire safety officers are substantiated. General features, characteristics of professional competence of managers in general and fire safety officers in particular are singled out. Aims and tasks of managerial competence of future fire safety officers are formulated by the author. Classical concepts of “extremality” and “extreme situation” are characterized. Key directions of content filling of each component of competence and criteria of its assessment are outlined.

Key words: fire safety officer, competence, managerial competency, structure.