



Столыпинский
вестник

Научная статья

УДК 005.963+614.8

Шифр специальности 38.04.04

**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОБРАЗОВАНИЮ И
УПРАВЛЕНИЕ ТРАЕКТОРИЯМИ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ
КАДРОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ**

**COMPETENCE-BASED APPROACH TO EDUCATION AND MANAGEMENT
OF TRAJECTORIES OF PERSONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE
FIELD OF SECURITY MANAGEMENT**

Хотенко Полина Юрьевна, Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, кафедра Государственного и муниципального управления, Железногорск, Россия

Юшкова Людмила Валерьевна, доктор экономических наук, Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, кафедра Государственного и муниципального управления, Железногорск, Россия

Khotenko Polina Yuryevna, Siberian Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of Russia, Department of State and Municipal Management, Zheleznogorsk, Russia

Yushkova Lyudmila Valeryevna, Doctor of Economics, Siberian Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of Russia, Department of State and Municipal Management, Zheleznogorsk, Russia

Аннотация: Статья рассматривает компетентностный подход к образованию и управлению траекториями личностного развития кадров в сфере управления

безопасностью. В контексте современных вызовов и требований в области безопасности, таких как развитие киберугроз, терроризма, и экологических рисков, становится критически важным развитие эффективных систем обучения и развития кадров, способных эффективно реагировать на изменяющуюся обстановку.

Статья анализирует основные принципы компетентностного подхода и его применение в контексте управления безопасностью. Рассматриваются ключевые компетенции, необходимые для специалистов в этой области, включая аналитические навыки, умение принимать решения в условиях неопределенности, управление кризисными ситуациями, и эффективное взаимодействие с различными заинтересованными сторонами.

Далее авторы обсуждают методы управления траекториями личностного развития кадров, включая планирование обучения, оценку компетенций, и разработку индивидуализированных программ развития. Особое внимание уделяется использованию современных технологий и методов дистанционного обучения, которые могут значительно повысить эффективность образовательных процессов.

В заключении сделан вывод о необходимости постоянного совершенствования систем обучения и развития персонала в сфере управления безопасностью для эффективной борьбы с современными угрозами и вызовами.

Abstract: The article considers a competence-based approach to education and management of trajectories of personal development of personnel in the field of security management. In the context of modern security challenges and requirements, such as the development of cyber threats, terrorism, and environmental risks, it becomes critically important to develop effective training and personnel development systems capable of effectively responding to a changing environment.

The article analyzes the basic principles of the competence approach and its application in the context of security management. The key competencies required for specialists in this field are considered, including analytical skills, the ability to make decisions in conditions of uncertainty, crisis management, and effective interaction with various stakeholders.

Next, the authors discuss methods for managing the trajectories of personal development of personnel, including training planning, assessment of competencies, and the development of individualized development programs. Special attention is paid to the use of modern technologies and distance learning methods, which can significantly improve the effectiveness of educational processes.

In conclusion, it is concluded that there is a need for continuous improvement of personnel training and development systems in the field of security management in order to effectively combat modern threats and challenges.

Ключевые слова: образование, компетентностный подход, траектории личностного развития, кадры, управление безопасностью.

Keywords: education, competence approach, trajectories of personal development, personnel, security management.

Введение. Современное общество сталкивается с рядом серьезных угроз и вызовов в области безопасности, таких как киберугрозы, терроризм, экологические риски, и глобальные пандемии. Эти вызовы требуют не только эффективных технологических решений, но и квалифицированных специалистов, способных оперативно и адекватно реагировать на изменяющуюся обстановку[4]. В этом контексте, компетентностный подход к образованию и управлению траекториями личностного развития кадров в сфере управления безопасностью становится особенно актуальным.

Компетентностный подход в образовании акцентирует внимание на развитии конкретных навыков, знаний и умений, необходимых для успешного выполнения задач в определенной области [6]. В контексте управления безопасностью это означает развитие комплекса ключевых компетенций у специалистов, включая умение анализировать сложную информацию, принимать решения в условиях неопределенности, эффективно реагировать на кризисные ситуации, и умение взаимодействовать с различными заинтересованными сторонами.

Целью данной статьи является рассмотрение принципов компетентностного подхода к образованию и управлению развитием кадров в

области управления безопасностью, а также выявление методов, позволяющих эффективно управлять траекториями личностного развития специалистов в этой области. В частности, будет рассмотрено формирование образовательных программ, ориентированных на развитие конкретных компетенций, оценка и управление компетенциями персонала, а также использование современных технологий и методов обучения для повышения эффективности образовательных процессов.

Материалы и методы. В процессе написания исследования был проведен анализ статей и монографий российских и зарубежных авторов по теме исследования, также нашли применение аналитический и сравнительный методы научного исследования.

Результаты. В контексте современных вызовов и требований в области безопасности, таких как развитие киберугроз, терроризма и экологических рисков, становится критически важным развитие эффективных систем обучения и развития кадров, способных эффективно реагировать на изменяющуюся обстановку [10].

Современный мир сталкивается с нестандартными и высокотехнологичными угрозами, которые требуют специализированных знаний и навыков для их преодоления. Киберпреступники, террористические организации и экологические катастрофы – все они представляют серьезные вызовы для безопасности как на глобальном, так и на местном уровнях. В свете этого развитие кадров, оснащенных не только техническими, но и аналитическими и межличностными навыками, становится ключевой задачей. Системы обучения должны быть адаптированы под эти новые вызовы. Обучение специалистов в сфере управления безопасностью должно включать в себя не только традиционные методы, но и передовые технологии, которые отражают современные угрозы. Это включает в себя обучение в области кибербезопасности, аналитику данных для выявления и прогнозирования угроз, а также методы управления кризисными ситуациями.

Развитие эффективных систем обучения и развития кадров также требует постоянного обновления и адаптации. Быстро меняющаяся обстановка требует

постоянного обучения и поддержания навыков на актуальном уровне. Помимо этого, системы обучения должны быть гибкими и индивидуализированными, учитывая различные потребности и уровни квалификации сотрудников [7]. Все это подчеркивает важность компетентного подхода к образованию и управлению кадровыми ресурсами в области управления безопасностью. Только такие системы могут обеспечить необходимый уровень готовности и реагирования на современные угрозы.

Рассмотрим основные принципы компетентного подхода в контексте управления безопасностью. В центре компетентного подхода стоит достижение конкретных результатов. Это означает определение не только теоретических знаний, но и практических навыков, которые специалист должен обладать для успешного выполнения задач в области управления безопасностью.

Компетентный подход выделяет ключевые компетенции, необходимые для успешной деятельности в данной области. В управлении безопасностью это могут быть такие компетенции, как аналитические способности, умение принимать решения в критических ситуациях, навыки коммуникации и управления конфликтами, а также знание законодательства и стандартов безопасности [4].

Обучение в рамках компетентного подхода стремится к интеграции теоретических знаний с практическим применением. Это позволяет студентам не только понимать концепции, но и уметь их применять на практике в реальных ситуациях. Компетентный подход предполагает учет индивидуальных особенностей и потребностей каждого обучающегося. Это означает адаптацию программ обучения под конкретные цели и уровень подготовки каждого студента.

В компетентном подходе акцент делается на активном участии студентов в образовательном процессе. Это включает в себя самостоятельное изучение материала, решение задач, проектную деятельность и другие формы активного обучения.

Особое внимание в рамках рассматриваемой темы следует уделить применению компетентного подхода в контексте управления

безопасностью. Обучение и развитие персонала должно быть ориентировано на развитие ключевых компетенций, необходимых для эффективного выполнения задач в области управления безопасностью [2].

Применение симуляций и тренинговых программ позволяет студентам отрабатывать навыки в реалистичных сценариях, что способствует лучшему усвоению материала и подготовке к действительным ситуациям. Управление безопасностью требует знаний из различных областей, таких как технологии, право, психология и т. д. Компетентностный подход способствует интеграции этих знаний для более полного понимания и решения проблем безопасности.

Системы оценки компетенций позволяют оценивать уровень подготовки персонала и определять области для дальнейшего развития. Это помогает индивидуализировать процесс обучения и обеспечить наиболее эффективное использование ресурсов [4].

Компетентностный подход в управлении безопасностью способствует созданию квалифицированных специалистов, готовых эффективно реагировать на современные вызовы и угрозы.

Обсуждение. Важную роль в области подготовки специалистов играет развитие ключевых компетенций в области управления безопасностью. В первую очередь, следует обозначить способность анализировать сложную информацию из различных источников для выявления угроз и оценки рисков. Это включает в себя умение собирать, интерпретировать и анализировать данные для принятия информированных решений.

Умение принимать решения в условиях неопределенности – это готовность принимать решения в ситуациях, когда информация неполная или неоднозначная. Специалисты должны быть способными анализировать доступные данные, оценивать возможные последствия и принимать решения в условиях неопределенности.

Управление кризисными ситуациями предполагает способность эффективно реагировать на кризисные ситуации и управлять ними. Это включает в себя разработку планов действий, координацию ресурсов и команды, принятие

оперативных решений в стрессовых условиях и умение быстро адаптироваться к переменам [3].

Эффективное взаимодействие с различными заинтересованными сторонами – это умение вести диалог и сотрудничать с различными группами людей и организациями, такими как правительственные органы, частные компании, международные организации и общественные группы. Специалисты должны быть хорошо осведомлены о политических, экономических и социокультурных аспектах своей работы и уметь адаптироваться к различным культурным контекстам.

Представленные компетенции являются основой для успешной деятельности специалистов в области управления безопасностью и помогают им эффективно реагировать на современные угрозы и вызовы.

Кроме того, необходимы к реализации методы управления траекториями личностного развития кадров в области управления безопасностью [8].

Планирование обучения включает в себя несколько ключевых этапов. Сначала определяются цели развития - конкретные задачи, которые необходимо достичь через обучение и развитие персонала. Затем проводится анализ потребностей, который включает оценку текущих знаний, навыков и компетенций сотрудников, а также определение областей, требующих дополнительного развития.

На следующем этапе планируются курсы и программы обучения, соответствующие целям развития и потребностям персонала. После этого проводится оценка компетенций, что включает оценку текущих компетенций сотрудников через различные методы, такие как тестирование, ассесмент-центры, интервью и наблюдение, а также определение потенциала сотрудников для развития и выявление их индивидуальных потребностей в обучении [4].

Далее идет этап обратной связи и разработки планов действий. Сотрудникам предоставляется обратная связь о результатах оценки, и разрабатываются индивидуализированные планы действий для улучшения их компетенций.

После этого разрабатываются индивидуализированные программы развития, учитывающие уникальные потребности и цели каждого сотрудника, с выбором наиболее подходящих методов обучения, таких как формальные курсы, тренинги, менторство, онлайн-обучение и др. Создаются конкретные планы действий для достижения поставленных целей развития, с учетом временных рамок и ожидаемых результатов.

Наконец, осуществляется мониторинг и оценка прогресса сотрудников по индивидуализированным программам развития, проводится обратная связь и корректировка планов при необходимости [5].

Важно отметить, что эффективное управление траекториями личностного развития кадров включает в себя комплексный подход, который учитывает потребности как организации в целом, так и индивидуальные потребности и особенности каждого сотрудника.

Использование современных технологий и методов дистанционного обучения в управлении траекториями личностного развития кадров в области управления безопасностью способно значительно повысить эффективность образовательных процессов. Платформы для онлайн-обучения, такие как Coursera, Udemy, и LinkedIn Learning, предлагают широкий выбор курсов по различным аспектам управления безопасностью. Сотрудники могут самостоятельно выбирать курсы в соответствии с их потребностями и уровнем подготовки.

Использование виртуальных классов и тренинговых средств позволяет создавать интерактивные образовательные сессии с возможностью обсуждения и практических упражнений. Это может включать в себя симуляции кризисных ситуаций, обсуждение кейсов и решение практических задач [7].

Создание мультимедийных материалов, таких как видеоуроки, презентации и интерактивные модули, позволяет обучающимся лучше визуализировать и усваивать материалы. Разработка мобильных приложений для обучения позволяет сотрудникам получать доступ к образовательным материалам в любое время и в любом месте. Это особенно полезно для обучения «на ходу», например, во время командировок или на рабочем месте.

Использование интерактивных образовательных платформ, таких как Moodle или Blackboard, позволяет создавать персонализированные обучающие курсы с возможностью интерактивного взаимодействия и обратной связи. Применение VR и AR технологий позволяет создавать иммерсивные среды для обучения, включая симуляции кризисных ситуаций, позволяя сотрудникам практиковать навыки в реалистичных условиях. Использование адаптивных платформ, которые анализируют стиль и темп обучения каждого обучающегося и предлагают индивидуализированные материалы и задания.

Применение этих современных технологий и методов дистанционного обучения не только делает образовательный процесс более доступным и гибким, но и позволяет более эффективно управлять траекториями личностного развития кадров в области управления безопасностью.

Необходимость постоянного совершенствования систем обучения и развития персонала в сфере управления безопасностью является критически важной для эффективной борьбы с современными угрозами и вызовами [2]. Угрозы безопасности постоянно эволюционируют и изменяются. Новые технологии, методы атак и уязвимости возникают со скоростью света. Системы обучения и развития персонала должны быть способными оперативно реагировать на эти изменения, обеспечивая обновление знаний и навыков специалистов.

С ростом цифровизации и использования информационных технологий угрозы в области кибербезопасности становятся все более серьезными и разнообразными. Персонал должен постоянно совершенствовать свои знания и навыки в области киберзащиты. Многие угрозы, такие как терроризм, кибератаки и пандемии, имеют глобальный характер. Специалисты в области управления безопасностью должны быть подготовлены к работе в международной среде и к управлению сложными международными ситуациями [9].

Законы и стандарты в области безопасности регулярно меняются и обновляются в ответ на новые угрозы и технологии. Специалисты должны постоянно следить за изменениями в законодательстве и адаптировать свои

знания и практики соответственно. С повышением осведомленности общества о безопасности растут и ожидания к специалистам в этой области. Эффективная борьба с угрозами требует высококвалифицированных специалистов, которые способны оперативно и профессионально реагировать на ситуации [4].

Именно по вышеуказанным причинам системы обучения и развития персонала в сфере управления безопасностью должны быть постоянно совершенствуемыми и обновляемыми. Это включает в себя разработку новых образовательных программ, внедрение инновационных методов обучения, обновление учебных материалов и непрерывное обучение персонала. Только таким образом можно обеспечить высокий уровень готовности и эффективности в борьбе с современными угрозами и вызовами.

Выводы. Современная среда управления безопасностью характеризуется высокой динамикой и постоянными изменениями в угрозах и вызовах. Для эффективной борьбы с этими угрозами необходимы квалифицированные и хорошо подготовленные специалисты, способные адаптироваться к изменяющейся обстановке и принимать оперативные решения в критических ситуациях. Компетентностный подход к обучению и развитию персонала в этой области играет ключевую роль в достижении этой цели.

Основные принципы компетентностного подхода, такие как ориентация на результаты, фокус на ключевых компетенциях, интеграция теории и практики, индивидуализация обучения и активное обучение, позволяют эффективно развивать у специалистов необходимые навыки и знания. Важными компетенциями для специалистов в области управления безопасностью являются аналитические навыки, умение принимать решения в условиях неопределенности, управление кризисными ситуациями и эффективное взаимодействие с различными заинтересованными сторонами.

Методы управления траекториями личностного развития кадров, такие как планирование обучения, оценка компетенций и разработка индивидуализированных программ развития, должны быть совершенствованы и адаптированы под современные вызовы. Использование современных технологий и методов дистанционного обучения, таких как онлайн-курсы,

виртуальные тренинги и мультимедийные материалы, способствует повышению эффективности образовательных процессов и улучшению доступности обучения для персонала.

В целом, постоянное совершенствование систем обучения и развития персонала в сфере управления безопасностью является необходимым условием для успешного противодействия современным угрозам и вызовам, обеспечивая высокий уровень готовности и профессионализма в области безопасности.

Список литературы

1. Антропова Л. В. Формирование профессиональных компетенций у будущих менеджеров в процессе изучения дисциплины «организационное поведение» в условиях бизнес-школы // Вестник Череповецкого государственного университета. 2015. № 7. С. 80-84.
2. Апенько С. Н., Еременко Е. И. Инновационные технологии формирования и оценки профессиональных управленческих компетенций слушателей программ дополнительного образования вузов // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2015. Т. 25, № 5. С. 834-841.
3. Астахова Л.В. Герменевтическая методология интеграции содержания высшего образования // ИТС. 2018. №1 (90). С. 51-57.
4. Богунов Л. А. Концепция управления взаимодействием работников как субъектов развивающейся экономики знаний II *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2019. Т. 11, № 3. С. 455-472.
5. Богунов Л.А. Управление экономической безопасностью субъекта труда в развивающейся экономике знаний: формы компетенции // *Ars Administrandi*. 2019. №4. С. 190-196
6. Вишняков Я.Д. и др. Подготовка управленческих кадров по дисциплине «Инновационный менеджмент» // Вестник евразийской науки. 2011. С. 201-209
7. Егоренкова С.В. и др. Принципы разработки инновационной модульной программы переподготовки специалистов по охране труда малых и средних промышленных предприятий // Вестник Череповецкого государственного университета. 2019. №2 (89). С. 130-136.

8. Муравьева Е.В. Проектирование основных образовательных программ по специальности «Управление промышленной безопасностью и защита в чрезвычайных ситуациях» на основе модульно-компетентностного подхода // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2011. №3. С. 163-170.
9. Петраков А.В. и др. О компетентностном подходе к формированию основной образовательной программы подготовки магистров по направлению «Информационная безопасность» // Спецтехника и связь. 2012. №4. С. 78-83.
10. Сабельников С.А. и др. Модель развития компетенций в области управления проектами у будущих специалистов по защите информации в вузе // Вестник ЮУрГГПУ. 2016. №4. С. 19-25.

List of literature

1. 1.Antropova L. V. Formation of professional competencies of future managers in the process of studying the discipline "organizational behavior" in a business school // Bulletin of Cherepovets State University. 2015. No. 7. pp. 80-84.
2. 2.Apenko S. N., Eremenko E. I. Innovative technologies for the formation and assessment of professional managerial competencies of students of additional education programs at universities // Izvestiya Irkutsk State Academy of Economics. 2015. Vol. 25, No. 5. pp. 834-841.
3. 3.Astakhova L.V. Hermeneutical methodology of integrating the content of higher education // ITS.2018. No. 1 (90). pp. 51-57.
4. 4.Bogunov L. A. The concept of managing employee interaction as subjects of a developing knowledge economy II Ars Administrandi (The Art of management). 2019. Vol. 11, No. 3. pp. 455-472.
5. 5.Bogunov L.A. Managing the economic security of a labor subject in a developing knowledge economy: forms of competence // Ars Administrandi. 2019. No.4. pp. 190-196
6. Vishnyakov Ya.D. et al. Training of managerial personnel in the discipline "Innovative management" // Bulletin of Eurasian science. 2011. pp. 201-209

7. 7.Egorenkova S.V. et al. Principles of the development of an innovative modular retraining program for specialists in occupational safety of small and medium-sized industrial enterprises // Bulletin of Cherepovets State University. 2019.No.2 (89). pp. 130-136.
8. 8.Muravyeva E.V. Designing basic educational programs in the specialty "Industrial safety management and protection in emergency situations" based on a modular competence approach // Vocational education in Russia and abroad. 2011. No. 3. pp. 163-170.
9. 9.Petrakov A.V. et al. On the competence-based approach to the formation of the basic educational program for the preparation of masters in the field of "Information security" // Special Equipment and communications. 2012. No. 4. pp. 78-83.
10. Sabelnikov S.A. et al. A model for the development of competencies in the field of project management for future information security specialists at the university // Bulletin of the YUrGGPU. 2016. No.4. pp. 19-25.

© Хотенко П.Ю., Юшкова Л.В., 2024 *Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №/2024.*

Для цитирования: Хотенко П.Ю., Юшкова Л.В. Компетентностный подход к образованию и управление траекториями личностного развития кадров в сфере управления безопасностью// Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №/2024.