

– № 9. – С. 42 – 46.

3. Ильинков, В. А. Многофункциональная программа математического моделирования сигналов и систем / В. А. Ильинков, Н. И. Беленкевич // Высшее техническое образование: проблемы и пути развития: материалы VI междунар. науч.-метод. конф. (28-29 ноября 2012 г., Минск). – Мн.: БГУИР, 2012. – С. 214.

4. Ильинков, В. А. Дальнейшее развитие теории и практики применения обучающих программно-аппаратных комплексов / В. А. Ильинков, Н. И. Беленкевич // Высшее техническое образование: проблемы и пути развития: материалы VII междунар. науч.-метод. конф. (20-21 ноября 2014 г., Минск). – Мн.: БГУИР, 2014. – С. 162 – 163.

УДК 378.146:378.22

### **ФОРМИРОВАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БАКАЛАВРОВ**

О. Ю. КАЛМЫКОВА, Г. П. ГАГАРИНСКАЯ, Ю. Н. ГОРБУНОВА

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет»*

В статье авторами обсуждаются вопросы решения актуальной проблемы формирования фонда оценочных средств, необходимых для измерения уровня конфликтологической компетентности бакалавров по направлению подготовки «Управление персоналом». Авторами статьи приведены примеры различных конфликтологических задач, используемых для оценки уровня конфликтологической компетентности студентов.

*Ключевые слова:* конфликтологическая компетентность, оценочные средства, образовательная среда, профессиональный стресс, уровень конфликтности, конфликтологическая задача.

Одной из учебно-методических задач образовательного процесса подготовки бакалавров по управлению персоналом является разработка психолого-педагогических и методических рекомендаций по эффективной реализации процесса формирования конфликтологической компетентности студентов как компонента управленческой и конфликтологической культуры будущих управленцев [1]. Авторы статьи придерживаются следующего толкования термина «компетенция». «Компетенция – это поведенческая характеристика работника, проявляющаяся в процессе трудовой деятельности в соответствии со стратегией развития организации, определяемая системой активно используемых знаний, умений, навыков, профессионально важных личностных качеств, специального опыта и всесторонней трудовой дисциплиной. Знания связаны с образованием и служат условием для успешного выполнения работы и, следовательно, входят в состав компетенций. Умения – практически применяемые знания. Отработанные и закреплённые умения, выполняемые автоматически и являющиеся устойчивыми, становятся навыками. Поэтому умения являются связующим звеном между знаниями и навыками в составе компетенций. Профессионально важные качества личности работника – это социально-психологические характеристики личности, необходимые для эффективной работы в определенной должности [2].

Рассмотрение факторов, влияющих на уровень компетенции работников, позволяет сделать вывод об индивидуальных желаниях индивида повысить уровень компетенции и реальных возможностях её повышения в условиях деятельности каждой организации (рис. 1). В большинстве определений понятия «компетенция» фигурируют определенные способности работника, которые можно измерить, что, в свою очередь, позволит менеджеру (руководителю) отличить успешного работника от неуспешного [3]. В научной литературе в понятие компетентности включается, помимо общей сово-

купности знаний, знание возможных последствий конкретного способа воздействия, уровень умений и опыт практического использования знаний [4].



Рис.1 Система факторов, влияющих на уровень компетенции работников организации

Конфликтологическая компетентность – это система научных знаний о конфликтах и умений управлять ими, целенаправленно развиваемых в процессе специально организованного обучения применительно к ситуациям учебного и профессионального взаимодействия субъектов делового общения, а также совместной жизнедеятельности [5]. Образовательный процесс по дисциплине «Конфликтология» должен быть направлен на формирование следующих компетенций в сфере управления организационными конфликтами и профессиональными стрессами [6,7]:

- 1) в области знания управленческих и психологических методик мониторинга источников и причин возникновения конфликтов и стрессов;
- 2) в области проведения стрессмониторинга организационных факторов, вызывающих повышение уровня профессионального стресса всех категорий персонала;
- 3) в области профилактики деструктивных проявлений конфликтного взаимодействия в трудовом коллективе;
- 4) в области реализации программ, направленных на профилактику профессионального стресса руководителей и персонала организации;
- 5) в области реализации кадровых программ, направленных на профилактику коррупционного поведения персонала организации;
- 6) в области формирования кадровой технологии управления конфликтами и профессиональными стрессами;
- 7) в области медиативной деятельности, направленной на разрешение организационных и социально-трудовых конфликтов;
- 8) в области организации и проведении системы тренингов (корпоративных, обучающих и т.д.), направленных на формирование конфликтологической и стресскомпетентности всех категорий персонала;
- 9) в области формирования нормативно-документационного обеспечения кадровой технологии управления организационными конфликтами и профессиональными стрессами в организации.

Для эффективной организации процесса формирования конфликтологической компетентности бакалавров (направление подготовки «Управление персоналом») авторами статьи были разработаны различные учебно-методические материалы, включающие в себя комплекс учебных конфликтологических задач. Пример содержания и структуры задач, отражающих направление конфликтологической деятельности менеджеров по управлению персоналом, представлены в таблице.

Таблица

Примеры конфликтологических задач учебного модуля «Специфические функции управления конфликтами и стрессами в организации»

Специфические функции управления конфликтами и стрессами	Содержание функций управления конфликтами и стрессами	Примеры конфликтологических задач
<p>Диагностика кадровой технологии управления конфликтами и стрессами. Диагностика уровня конфликтности и стрессогенности организационной среды.</p>	<p>Диагностика существующих в организации методов, форм и элементов системы управления конфликтами. Формирование методики диагностики потребностей работников в конфликтологическом консультировании и разработке программ профилактики конфликтов и стрессов.</p>	<p>1. Приведите примеры различных конфликтных ситуаций, в которых выигрывает функциональное проявление межличностного конфликта: а) интеграция персонала; б) сигнализация об очагах социального напряжения; в) профилактика разрушительных противоборств.</p>
<p>Формирование стратегии, целей и принципов кадровой политики организации в области управления конфликтами и стрессами</p>	<p>Определение экономических, социальных целей и технологии управления конфликтами и стрессами. Анализ стратегии развития учреждения и стратегии управления персоналом. Формирование стратегии управления конфликтами и стрессами.</p>	<p>1. Проанализируйте уровень конфликтности, уровень профессионального стресса, кадровую политику, организационную структуру, кадровый состав, систему управления персоналом и на основе анализа спрогнозируйте возможный алгоритм формирования программы стрессменеджмента (сформулируйте рекомендации для конкретной организации).</p>
<p>Определение содержания и структуры кадровой технологии управления конфликтами и стрессами</p>	<p>Анализ всех видов ресурсов системы управления конфликтами и стрессами. Определение задач и программ по разработке и внедрению технологии управления конфликтами. Формирование конфликтологической компетентности и стресскомпетентности работников. Формирование банка карт профессионального стресса для всех категорий работников. Осуществление мониторинга результатов и корректировка программы.</p>	<p>1. Охарактеризуйте перечень и структуру организационных мероприятий, направленных на: а) профилактику деструктивных конфликтов в организации; б) профилактику профессионального стресса работников. 2. Предложите свою классификацию: а) методов управления конфликтами и стрессами в организации; б) конструктивных функций конфликтов в организации; в) деструктивных функций конфликтов в организации.</p>

<p>Разработка системы мотивации персонала по формированию анти-конфликтного поведения в трудовом коллективе</p>	<p>Классификация мотивов отношения персонала к мероприятиям, наполняющих кадровую технологию управления конфликтами и стрессами. Разработка методов стимулирования персонала к восприятию технологии управления конфликтами.</p>	<p>1. Покажите связи, которые существуют между: а) причинами возникновения организационных конфликтов и несовершенством системы УП, кадровой политики организации; б) причинами повышения уровня профессионального стресса и несовершенством организации труда персонала.</p>
<p>Разработка нормативного и документационного обеспечения технологии управления конфликтами и стрессами</p>	<p>Определение состава нормативно-регламентирующих документов в области управления конфликтами и стрессами в организации. Разработка положений: регламента работы конфликтной комиссии, этического кодекса и пр.</p>	<p>1. Разработайте: а) документы, применяемые при разрешении организационных и трудовых конфликтов в организации; б) правила управления конфликтами для руководителя организации.</p>

Конфликтологические задачи могут быть классифицированы по следующим группам:

- 1) источники и причины возникновения экономических, социальных, межличностных, межгрупповых, организационных, социально-трудовых конфликтов;
- 2) принципы соблюдения требований к служебному поведению сотрудников и урегулирования конфликта интересов в организации;
- 3) прогнозирование деструктивного конфликтного потенциала руководителей (сотрудников) и картографирование конфликта;
- 4) функциональные направления конфликтов в организации;
- 5) классификация конфликтов в организации;
- 6) источники и функциональные последствия стресса;
- 7) копинговые стратегии поведения руководителей (сотрудников);
- 8) управление конфликтами стрессами на уровне подразделения и на уровне личности;
- 10) документационное и нормативно-правовое обеспечение технологии управления конфликтами и стрессами в организации.

Эффективной образовательной стратегией формирования фонда оценочных средств, позволяющими оценить уровень профессиональной компетенции и обеспечить активизацию познавательного процесса обучающихся, является включение в содержание вузовской подготовки компетентностно - ориентированных задач, которые рассматриваются преподавателями и работодателями как интегративная дидактическая единица содержания обучения, методики и диагностики качества подготовки бакалавров в вузе.

#### Список литературы:

1. Формирование и оценка компетенций: учебное пособие / Н.В. Соловова. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2015.
2. Горбунова Ю.Н. Концепция компетенций как организационная основа совершенствования системы оплаты труда. Монография. Самара: Самар. Гос. Техн. Ун-т, 2008.
3. Горбунова Ю.Н. Повышение конкурентоспособности малых нефтедобывающих предприятий на основе управления компетенцией работников.: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Горбунова Юлия Николаевна; [Место защиты: Сам. гос. эконом. ун-т].- Самара, 2009.- 167 с.: ил. РГБ ОД, 61 09-8/3387.

4. Байденко В.И. Компетенции: к проблемам освоения компетентного подхода. – М, 2002.

5. Щербакова О.И., А.А. Вербицкий Конфликтологическая культура личности специалиста: контекстный подход.- М.: МГГУ им. М.А.Шолохова, 2010.

6. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2013.

7. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П. Формирование конфликтологической компетентности в процессе профессиональной подготовки менеджеров Вест. Поволжского государственного университета сервиса, Серия «Экономика», №3(23) - Тольятти: ФГБОУ ВПО «ПВГУС», 2012.

УДК 37.018.8:378.09

### **АКТИВИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ВУЗА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ**

О. Ю. КАЛМЫКОВА, Н. В. СОЛОВОВА, Т. С. КРАСУЛИНА

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный технический университет»,  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени Академика С.П. Королёва»*

В статье авторами обсуждаются методические аспекты формирования фонда оценочных средств по дисциплине «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования» по направлению подготовки «Управление персоналом». Представлены примеры заданий из фонда оценочных средств контроля уровня сформированности профессиональных компетенций у бакалавров по дисциплине «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования».

*Ключевые слова:* компетентный подход, профессиональные компетенции, фонд оценочных средств, методика обучения, учебная задача, самостоятельная работа.

Одной из стратегических задач системы образования является совершенствование педагогических технологий, внедрение инновационных методик и методов обучения, предусматривающих постоянное взаимодействие преподавателя со студентами. Ближайшей актуальной задачей является разработка педагогических средств формирования общих и профессиональных компетенций, а также критериев и методик оценки достижения учащимися запланированных результатов обучения. Внедрение в образовательный процесс компетентного подхода к формированию и оценке результатов обучения привело к формированию новой системы учебных и оценочных средств.

Выбор и проектирование преподавателем инновационной технологии, прежде всего, обусловлен типом формируемых компетенций студентов; характеристикой планируемых результатов обучения для каждого уровня освоения компетенции; спецификой обучаемой аудитории. Этапы проектирования могут быть представлены следующими этапами: обоснование инновационной технологии (цель обучения, характер задач, особенности группы), разработка технологических процедур в границах учебного модуля (подготовка и отбор учебного материала, многоуровневая дифференциация учебного процесса, проектирование занятия), разработка учебно-методического обеспечения, разработка методов и критериев оценки применения педагогической технологии (анализ результатов обучения, уровня сформированности компетенций) [1, 2; 3].