

Авторы статьи поставили перед собой задачу творческого соединения учебно-методических разработок (заданий, кейсов, тестов, упражнений, контрольных вопросов), направленных на организацию познавательной деятельности магистров на практических занятиях с методическими рекомендациями, направленными на организацию научно-исследовательской деятельности магистров в области управления кадровыми рисками.

Список литературы

1. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. – М., 2013.

2. Митрофанова А.Е., Захаров Д.К., Ашурбеков Р.А. Кадровые риски и их оценка: Учеб. пособие. – Государственный университет управления, Ин-ститут управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций ГУУ. - М.: Издательский дом ГУУ.2016. – 135 с.

3. Горбунова Ю.Н. Концепция компетенций как организационная основа совершенствования системы оплаты труда. Монография. Самара: Самар. Гос. Техн. Ун-т, 2008.

4. Гранатуров В.М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения: учебное пособие. – М.: Дело и сервис, 2002.

METHODICAL PROBLEM OF FORMATION OF COMPETENCE OF THE MANAGER IN THE FIELD OF RISK MANAGEMENT OF STAFF

Kalmykova O.Yu., Gorbunova Y.N., Solovova N.V.

Samara State Technical University,
Samara National Research University

Abstract. The article discusses the methodological, psychological and pedagogical conditions for the formation of the competence of the master students of the educational program "Personnel Management" in the field of personnel risk management. The aim of the authors' research is to form professional competencies necessary to improve personnel policy in the field of personnel management and organization personnel security, strengthen and deepen the theoretical knowledge gained at lectures, and develop master students skills and abilities to solve practical problems of human resource management

Keywords: social interaction, managerial competence, risk management, methods and forms of practice-oriented education, fund assessment tools.

УДК 656 (075.8)

ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П., Живицкая Е.Н., Соловова Н.В.

*Самарский государственный технический университет, Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. В статье авторами рассматриваются дидактические и психолого-педагогические условия формирования конфликтологической компетентности магистров, обучающихся по направлению «Управление персоналом». Рассматривается интеграция управленческой и конфликтологической подготовки. Предложена концепция научно-методического и учебно-методического обеспечения курса «Управление конфликтами и стрессами в организации». Выявляются основные проблемы формирования конфликтологической компетентности магистров в области управления персоналом. Внедрение

инновационных методов и технологий обучения, требуют наличие мотивационной, методологической и экспертной готовности преподавателя вуза.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, профессиональный стресс, конфликтологическая компетентность, конфликтологическая подготовка, образовательная среда, конфликтологическая задача.

Стратегическим вектором реализации активной кадровой политики современных организаций является формирование стратегий оптимального использования трудового и кадрового потенциала, формирования высококвалифицированного трудового коллектива, способного мобильно реагировать на вызовы внутренней и внешней среды [1]. Человеческие ресурсы требуют постоянного и всестороннего развития, совершенствования их знаний, профессиональных навыков и умений, а также постоянного мониторинга качества трудовой жизни и эффективности реализации кадровой политики.

Объективными показателями эффективной реализации активной кадровой политики организации, могут являться не только экономические, но и социально-экономические показатели (таблица 1).

Таблица 1

Показатели активной кадровой политики организации

Экономические	Социальные
Повышение эффективности и производительности труда.	Невысокий уровень деструктивной конфликтности и социальной напряженности.
Высокий уровень интеграции кадровой стратегии в корпоративную с учетом долгосрочных перспектив развития человеческих ресурсов.	Активное привлечение работников к управлению на всех уровнях, делегирование полномочий в рамках их компетентности. Высокий уровень компетентности персонала
Справедливое вознаграждение за личный вклад в конечный результат организации.	Благоприятный социально-психологический климат. Высокий уровень этичности организации
Реализация компетентностного подхода в оценке деятельности работников.	Высокий уровень лояльности персонала по отношению к организации. Развитие партнерства и сотрудничества в организации.
Формирование системы управления рисками системы управления персоналом и др.	Низкий уровень синдрома профессионального (эмоционального) выгорания управленцев и всех категорий персонала и др.

Для большинства промышленных предприятий и организаций сферы услуг в условиях рыночной экономики стратегическое значение приобретают кадровые технологии эффективного использования человеческих ресурсов, что актуализируется следующими проблемами в области реализации активной рациональной кадровой политики [1, 2]:

- несовпадение уровней развития систем управления организацией и систем управления персоналом;
- повышение коэффициента текучести высококвалифицированных, мобильных (инноваторов) работников;
- недостаточный уровень сформированности профессиональной компетентности и профессиональной мобильности менеджеров по управлению персоналом и различных категорий персонала;
- наличие пассивного или реактивного типа кадровой политики в организациях;

- недостаточный уровень сформированности управленческой компетентности отдельных руководителей промышленных предприятий и организаций сферы услуг;
- невысокий уровень сформированности конфликтологической компетентности менеджеров по управлению персоналом и работников организации;
- отсутствие системы учета ожиданий и интересов работников при разработке и внедрении системы мотивации и стимулирования (системы оценки деятельности индивида и др.);
- увеличение числа конфликтов по производственным вопросам по структурным подразделениям;
- увеличение числа рисков системы управления персоналом;
- увеличение числа рисков персонала;
- высокий уровень социальной напряженности в трудовых коллективах большинства предприятий;
- невысокий уровень инновационной восприимчивости у большей части персонала;
- наличие коррупционных проявлений в трудовом поведении работников организации и др.

В рамках активной кадровой политики организации должны быть осуществлены кадровые мероприятия, направленные на формирование мотивации всех категорий персонала на высокоэффективную трудовую деятельность. Ключевая специфика кадровых решений заключается в том, что они всегда отражаются на мотивации трудовой деятельности индивидов, уровне конфликтности, социальном и морально-психологическом климате в трудовом коллективе и др. [3]. Компетенции в области управления конфликтами и стрессами, являются важным управленческим инструментом в работе менеджера по управлению персоналом, так как, осознанное применение принципов и методов конфликтменеджмента формирует управленческую и конфликтологическую компетентность. Вопросы совершенствования кадровой стратегии управления конфликтами и стрессами; формирования конфликтологической компетентности менеджеров по управлению персоналом и всех категорий персонала, требуют использования системного подхода в нахождении эффективных управленческих, организационно-методических и педагогических решений[4].

На уровне государства:

- изменение структуры экономики;
- совершенствование системы образования.

На уровне организации следует реализовывать следующие эффективные управленческие решения:

- уделять большое внимание наиболее полному раскрытию индивидуально-личностных способностей всех категорий работников и их рациональному использованию;
- качественно повысить уровень использования человеческих ресурсов, формировать эффективные обучающие программы;
- развивать систему партнерства и сотрудничества в организации;
- повысить уровень профессиональной компетентности специалистов служб управления персоналом, способных грамотно регулировать трудовые отношения;
- применять современные управленческие технологии, разработанные на основе государственной кадровой политики (реализация стратегий государственного управления), стратегии развития организации и стратегии управления персоналом, направленные на минимизацию возникновения различных кадровых рисков (рисков системы управления персоналом и рисков персонала) и профилактику деструктивных конфликтов и профессиональных стрессов и др.

Одним из организационно-методических и педагогических решений является педагогическая технология формирования конфликтологической компетентности на разных уровнях: на уровне организации: менеджеров, а также всех категорий персонала; на уровне вузов: бакалавров (магистров) по направлениям подготовки «Управление персоналом» и «Государственное и муниципальное управление» - будущих специалистов по управлению персоналом в различных сферах деятельности.

Для реализации данных многоуровневых и многокомпонентных организационно-методической и педагогической задач необходимо разработать организационное, психолого-педагогическое и учебно-методическое обеспечение процесса формирования конфликтологической компетентности на двух уровнях, на уровне образовательной организации и на уровне организации. Разработка стратегии управления конфликтами и стрессами в организации предполагает решение методических задач, позволяющих осуществить интеграцию будущих работников (менеджеров по управлению персоналом) и работодателей:

- в рамках вуза: формирование конфликтологической компетентности бакалавров и магистров по соответствующим направлениям подготовки; повышение уровня конфликтологической культуры субъектов образовательного пространства и др.;

- в рамках организации (на линейном, оперативном и корпоративном уровнях управления): формирование конфликтологической компетентности руководителей и работников организации; реализация системы конфликтологического консультирования; разработка стратегии управления рисками системы управления персоналом и рисками персонала и др.

Методика формирования конфликтологической компетентности менеджеров по управлению персоналом представляется актуальной и с точки зрения перехода к уровневому высшему образованию, предполагающему многогранную общепрофессиональную начальную подготовку с последующей специализацией. В исследовании авторами рассматриваются основные подходы к формированию конфликтологической компетентности студентов, будущих менеджеров по управлению персоналом (бакалавров и магистров) и магистров в области государственного и муниципального управления, актуализируются вопросы формирования интегрированных характеристик, обеспечивающую субъектам образовательного процесса конструктивную конфликтологическую деятельность в организационной среде[4].

В исследовании сформированы учебно-методические, управленческие и организационно-методические рекомендации, направленные на повышение уровня конфликтологической компетентности бакалавров и магистров, обучающихся по направлению «Управление персоналом» и «Государственное и муниципальное управление», работников и руководителей организаций и формирование системы конфликтологического консультирования в организации; разработано учебно-методическое обеспечение, используемое в учебном процессе вуза и в процессе конфликтологического консультирования работодателей и работников различных организаций (вариативные профессиональные конфликтологические задачи, используемых как в образовательном процессе, так и в процессе проведения различных обучающих тренингов на промышленных предприятиях и организациях сферы услуг). Методологической основой построения процесса формирования конфликтологической компетентности менеджеров по управлению персоналом является конфликтно-средовой подход, учитывающий особенности управленческой деятельности в профессиональной среде и концептуальные идеи о проектировании новых квалификационных и компетентностных требований к подготовке специалистов адаптивного типа.

Для эффективной реализации задачи формирования конфликтологической компетентности бакалавров и магистров (менеджеров) необходимо наличие у преподавателей вуза (бизнес-тренеров) высокого уровня сформированности

методической компетентности. Проблема формирования методической компетентности преподавателя высшей школы требует дополнительного изучения. Переход на обучение в координатах компетентностного подхода в условиях многоуровневого обучения в системе высшего профессионального образования актуализирует проблему непрерывного совершенствования методической компетентности преподавателей высшей школы.

Список литературы

1. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., И.А Эсаулова Экономика управления персоналом: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2013.

2. Калмыкова О. Ю., Симонов С. В., Гагаринский А. В. Профилактика и управление конфликтами в организации в период реструктуризации//Кадровик. Кадровый менеджмент. -2010. -№ 10.

3. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник /Под ред. А.Я. Кибанова. -2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010.

4. 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.

CONFLICT COMPETENCE DEVELOPMENT OF FUTURE PROFESSIONALS IN STAFF MANAGEMENT

Kalmykova O.Yu., Gagarinskaya G.P., Jivitskaya E.N., Solovova N.V.

Samara State Technical University,

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics,

Samara National Research University

Abstract. The article deals with the methodological and education psychological conditions of conflict competence development of master students specializing in staff management. The paper presents the integration of managerial and conflict training. The article contains the author's concept of scientific methodological and educational support for the course "Conflict and Stress Management in an Organization". Special attention is paid to the introduction of innovative active and interactive teaching methods that require motivational, methodological, technological, methodical and expertise willingness of the university lecturer.

Keywords: conflictological training, professional stress, conflict competence, conflict problem, educational milieu, managerial competence, staff management professional.

УДК 378:37.0

РЕАЛИЗАЦИЯ ДИДАКТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Карпович Е.Б.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Аннотация. Условием повышения качества высшего технического образования является реализация классических и современных дидактических принципов. Организационные формы обучения, построенные с учетом принципов наглядности и проблемности, самостоятельности обучающихся, а также выбор и рациональное использование современных методов подготовки специалистов, учет индивидуальных особенностей студентов активизируют учебно-познавательную деятельность, способствуют продуктивности профессионального образования.

Ключевые слова: качество, метод, образование, принцип, технология, обучение, учебный процесс, форма.