

Библиографический список

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165984 (дата обращения 19.03.2017).
2. Николаева С.В. Непрерывное профессиональное образование: учебное пособие. – Самара: Издательство «Институт анализа экономики города и региона», 2014. 43 с.
3. Железнякова О.М. Феномен дополнительности в научно-педагогическом знании: монография. – Москва: «Флинта», 2012. – 350 с
4. Николаева С.В. Модель специалиста интегративного профиля // Вестник Самарского государственного университета. – 2013. – № 2 (103). – С. 160–164.
5. Соловова Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач. Самара: Издательство «Самарский университет», 2012. 548 с.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ КАДАСТРОВОГО УЧЁТА

Г.Д. Петрин

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Кадастровый учет с самого начала своего происхождения основан на информации, а деятельность его специалистов носит информационный характер: на глиняных табличках, на берестяных грамотах записывалась информация о владельцах земельных участков, их площади, конфигурации и др. Результативность деятельности специалистов кадастрового учета зависит от ряда факторов, влияющих на информационную деятельность. Во-первых, от достоверности используемой информации: информация передается без ошибок и ей можно доверять, если между двумя лицами существуют доверительные отношения. Иначе возникают сомнения в её подлинности, достоверности. Именно поэтому с древних времен учетом и распре-

делением собственности занимались близкие родственники князей и других правящих лиц. Но известен случай из XVIII века, когда излишне высокий уровень доверия был дан земельным партиям, что привело к злоупотреблениям в сфере учета земли, так как дворяне стремились воспользоваться этим и узаконить лишние земельные наделы [1]. Во-вторых, от уровня ответственности специалистов кадастрового учета. Низкий уровень ответственности приводит к ошибкам учета, которые обладают пролонгированным влиянием на деятельность будущих поколений. Так, первоначальное кадастровое деление страны проводилось без согласования с министерством обороны РФ. Границы кадастровых кварталов рассчитывались по мелкомасштабным картам, что привело в дальнейшем к многочисленным ошибкам (например, один гараж стал принадлежать сразу двум кадастровым кварталам). После получения разрешения от министерства обороны РФ (через значительный промежуток времени) пришлось уточнять границы значительного числа объектов недвижимости, стоящих на кадастровом учете.

В то же время, высокая ответственность специалистов в ситуациях производственного риска может рождать специфические страхи: боязнь увольнения в любую минуту, обвинения в коррупции; тревожность по поводу повышения ежедневных норм. Спешка при постановке на кадастровый учет в ограниченный срок, наказание за неправильные и ошибочные действия в процессе «штурма» вызывают у специалистов чувство неуверенности в своих действиях, что приводит к дополнительным ошибкам. Снижению возникающей тревожности способствует информационная и техническая готовность специалистов к ведению кадастрового учета. Для этого требуется периодическое повышение их квалификации [2]. С учетом того, что современный кадастр является результатом деятельности специалистов разных профессий (геодезисты, юристы, кадастровые инженеры, специалисты информационно-коммуникационных технологий, архивариусы), в процессе повышения квалификации необходимо осваивать разные (иногда противоположные) алгоритмы деятельности специалистов гуманитарного и технического профиля.

На результат деятельности специалистов кадастрового учета также влияет стиль руководства организацией [3]. При авторитарном стиле руководства, преобладающем в экономике России, выполнение производственных плановых заданий доминирует

над развитием личности специалиста, поэтому повышение квалификации, как правило, носит утилитарный характер. Напротив, руководитель демократического стиля характеризуется доверием к подчиненным, выстраиванием многосторонних информационных и коммуникационных отношений, ориентацией на развитие персонала и всей организации, заинтересованностью в реализации личных и профессиональных интересов сотрудников. Вместе с тем, такому руководителю необходимы знания специфики деятельности специалистов кадастрового учета, умений работать с соответствующим законодательством, навыки работы с современными информационно-коммуникационными технологиями, системой межведомственного электронного взаимодействия, архивными материалами и документами (рис. 1).

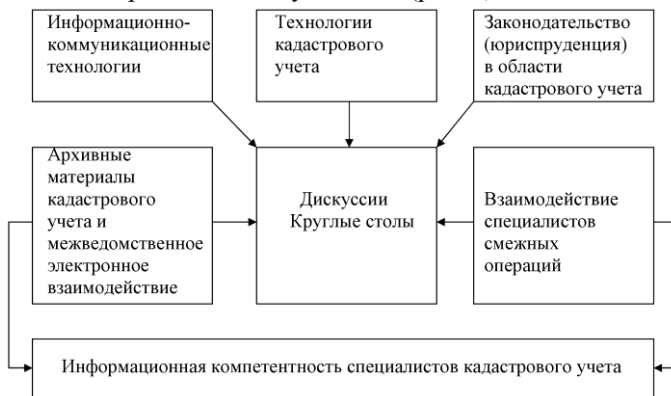


Рис. 1. Средства повышения квалификации специалистов кадастрового учета

Специалистам кадастрового учета и их руководителям необходимо регулярное повышение квалификации на основе информационного подхода, способствующего формированию информационной компетентности.

Библиографический список

1. Волков С.Н. Теоретические основы землеустройства. Т. 1. М.: Колос, 2001. 496 с.
2. Петрин Г.Д. Перспективы внутрифирменной системы повышения квалификации специалистов кадастрового учета // Материалы Всерос. науч. конф. «Динамика культуры в обществе

социальных инноваций». Самара, май 2011. Самара: «СГАКИ», 2011. 476 с.

3. Романова Е. С., Рыжов Б. Н., Ксенофонтова К. М. Стиль руководства и корпоративная культура: системный аспект // Системная психология и социология. 2014. №4 (12). С. 5 – 12.

СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

М.П. Пупкова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Проблема решения конструктивного поведения в конфликтной ситуации в современном обществе является актуальной, так как конфликтные ситуации стали одним из ведущих факторов нестабильности в обществе. Конфликты плохо управляются, имеют тенденции к разрастанию, охватывают большего числа участников, что создает угрозу не только тем, кто принимает в нем участие, но и окружающим в целом. В межличностных отношениях во время общения как в рабочем, так и студенческом коллективе нередко «эмоциональные вспышки», которые также отрицательно влияют на установленный психологический климат, на собственное восприятие окружающих. Исследования социальных процессов, происходящих в обществе, подтверждают, что конфликт является неотъемлемой частью нашей жизни, одной из серьёзных социальных проблем [2].

В научных источниках нет однозначного толкования понятия «конфликтологическая компетентность», но наряду с ним используется понятие «конфликтная компетентность», которая выражается умением удерживать противоречие в продуктивной конфликтной форме, способствующей его разрешению [5].

На основании того, что конфликтологическая компетентность развивается в результате практического применения знаний о конфликтных ситуациях в интересах повышения толерантного поведения, подготовка сотрудников сферы обслуживания должна содержать в себе первичные навыки конструктивного поведения