

Судьбы знаменитых ученых и деятелей искусства убедительно показывают, что навыки управления творческой фантазией немаловажны в разных сферах человеческой деятельности. Особенно показательны примеры, когда ученые и инженеры выступали одновременно и писателями, музыкантами, живописцами. Они гармонично и полномерно воспользовались отпущенными им дарованиями, внося большой вклад в отечественную культуру. Инженер и писатель Н.Г.Гарин-Михайловский, инженер и писатель Е.И.Замятин, ученый-палеонтолог и писатель-фантаст И.А.Ефремов, космонавт и живописец А.А.Леонов. Этот ряд можно продолжать и продолжать. Можно вспомнить и повести физика К.Э.Циолковского, и роман «Красная звезда» медика А.А.Богданова. Для всех этих людей эффективное управление и научной, и художественной фантазией стало делом сугубо практическим. А это, в свою очередь, доказывает актуальность сформулированной в заголовке статьи проблемы и в наше время – время очередного технологического рывка человечества.

**СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
СОВРЕМЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА:
КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
В ВУЗЕ**

О.Ю. Калмыкова², Н.В. Соловова¹, С.Н. Парфенова²

¹*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

²*Самарский государственный технический университет*

Особую актуальность в педагогическом менеджменте приобретают вопросы разработки и внедрения технологии в области управления организационными конфликтами и профессиональными стрессами субъектов образовательного пространства. Успешное внедрение данной технологии возможно на основе формирования системы конфликтологического консультирования педагогических работников. Растущая актуальность конфликтологического консультирования, как одного из базовых методов урегулирования

конфликтов в современных образовательных учреждениях, связана с рядом социальных и экономических факторов.

В современных условиях реформирования системы высшего образования уровень социальной напряженности, а, следовательно, деструктивной конфликтности является высоким. Практически все виды стрессов (профессиональные, психологические и др.) сопровождают многие социально-трудовые и организационные конфликты, возникающие в процессе организационных изменений. Современному преподавателю вуза необходимо совершенствовать профессиональную компетентность, мобильность и способность реагировать на постоянные изменения в социальных процессах, организационные и различные педагогические ситуации, модернизацию образовательных стратегий.

В теоретической основе системы конфликтологического консультирования в организации лежат современные конфликтологические теории [1], так и концепции организационного и управленческого консультирования. Подходы научных конфликтологических школ к изучению источников возникновения конфликтов и профессиональных стрессов, механизмов профилактики и урегулирования организационных конфликтов, методикам управленческого консультирования позволяют определить его как одну из стратегий профилактики и разрешения конфликтных ситуаций, синтезирующей методы организационного и управленческого консультирования.

В настоящее время большое количество исследователей разрабатывают технологии управления конфликтами и стрессами в современных организациях. В работе О.В. Калашникова «Предотвращение организационных конфликтов как эффективная социальная технология управления» центральное место занимает разработка управленческих технологий предотвращения деструктивных организационных конфликтов в условиях деятельности современных российских организаций [2]. В исследовании И.М. Журавлева «Снижение социальной напряженности как фактор эффективного управления персоналом организации» формируются научно-практические принципы управления социальной напряженностью в организации [3]. Основной целью исследования В.Р. Мельник «Нормирование труда как инструмент регулирования уровня стресса в организации» является исследование теоретических и практических вопросов нормирования труда как фактора снижения

уровня стресса у работника, занятого на современном производстве[4]. Т.А. Харитоновна в своем исследовании «Управление конфликтами в трудовом коллективе» сформировала технологию управления конфликтами в трудовом коллективе на основе игрового моделирования[5]. В работе Н.Г. Сушко «Личностные детерминанты организационного стресса» выявлены личностные характеристики, влияющие на предрасположенность к переживанию организационного стресса [6]. В исследовании И.Н. Асеевой «Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников» [7] описана взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и предпочитаемых копинг-стратегий у социальных работников в зависимости от стажа и вида деятельности. В исследовании С.С. Учайдзе обоснованы общие педагогические и практико-ориентированные принципы построения теории и технологии педагогического управления конфликтами[8].

Для своевременного предотвращения дисфункциональных проявлений стресс-факторов внешней и внутренней среды образовательного учреждения специалисту в области управления персоналом необходимо осуществлять диагностику источников возникновения конфликтов и причин повышения уровня профессионального стресса педагогических работников. На основе анализа результатов психологической диагностики и картографии типичных конфликтных ситуаций в диадах (студент-преподаватель, преподаватель-преподаватель и др.) необходимо формировать технологию профилактики профессионального стресса и синдрома профессионального выгорания, предусматривающую наличие специальных (управленческих, экономических, социальных и психолого-педагогических) программ.

Основной задачей первого этапа исследования было выявление стиля поведения в процессе разрешения конфликтной ситуации, обычно применяемой педагогическими работниками вузов и наиболее приемлемого с точки зрения респондентов стиля поведения при разрешении конфликтов в образовательном процессе. В анкетировании приняли участие 79 респондентов (преподаватели Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева и Самарского государственного технического университета). Результаты опроса представлены на диаграмме 1.

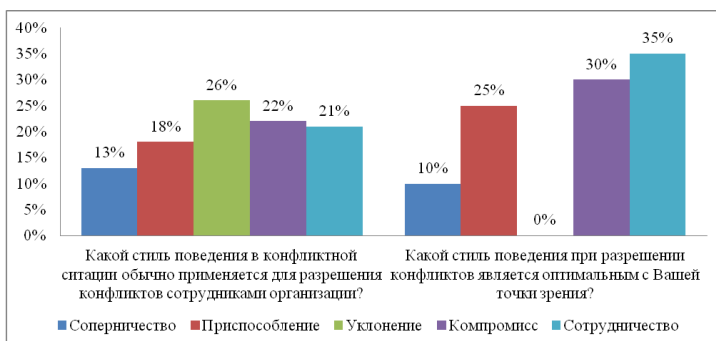


Диаграмма 1. Стиль поведения преподавателей вуза в процессе разрешения конфликтов

Негативные последствия высокого уровня профессионального стресса оказывают влияние не только на физическое и психологическое здоровье отдельного преподавателя, но и на морально-психологический климат, организационную среду, организационную культуру и эффективность деятельности образовательного учреждения.

Для своевременного предотвращения дисфункциональных проявлений стресс-факторов образовательной среды специалисту в области управления персоналом следует осуществлять диагностику уровня профессионального стресса педагогических работников (диаграмма 2).



Диаграмма 2. Уровень профессионального стресса преподавателей вузов

Антистрессовые программы в образовательном учреждении в значительной степени определяются усилиями управленцев по повышению уровня конфликтологической компетентности педагогических работников. Одним из действенных способов профилактики стрессовых и деструктивных конфликтных ситуаций в образовательном процессе являются обучающие тренинги по формированию конфликтологической культуры и конфликтологической компетентности преподавателей университета.

Конфликтологическое консультирование – это метод совершенствования социального взаимодействия в трудовом процессе и основной способ разрешения организационных конфликтов в организации [1, 9]. Формирование системы конфликтологического консультирования преподавателей в вузе позволит улучшить социально-психологический климат, понизить уровень деструктивной конфликтности и профессионального стресса всех категорий персонала, а, следовательно, повысить качество образования в высшей школе. Конфликтологическое консультирование направлено и на формирование конфликтологической культуры, повышение конфликтологической компетентности и эмоциональной компетентности преподавателей. Содержание, структура, принципы, методы и обучающие программы системы конфликтологического консультирования должны быть направлены на формирование знаний, умений, навыков и компетенций в области:

- системных представлений о принципах и методах управления конфликтами и стрессами в образовательном учреждении;
- методик диагностики причин возникновения организационных, социально-трудовых, педагогических, инновационных конфликтов в вузе;
- нормативных и методических основ и педагогической конфликтологии в образовательном учреждении;
- типологии организационных и социальных конфликтов, возникающих в образовательном процессе;
- методов определения возможных стратегий поведения педагогических работников в конфликтных ситуациях;
- принципов и методик медиативного сопровождения урегулирования конфликтов в вузе;

– способов принятия управленческих решений по предупреждению и разрешению деструктивных конфликтов в образовательном учреждении и др.

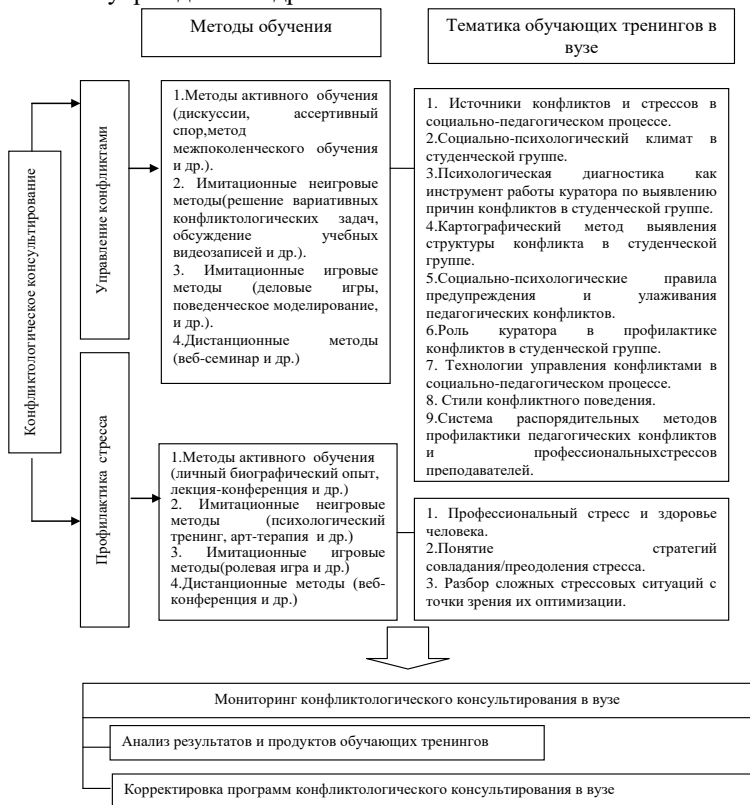


Рис. 1. Методы обучения и тематика тренингов в рамках конфликтологического консультирования в образовательном учреждении

Принципы и методы конфликтологического консультирования основываются на принципах и методах организационной конфликтологии управленческого консультирования [1,9]. Технологическая схема конфликтологического консультирования в образовательном учреждении может быть представлена следующим образом. Концептуальный этап предполагает: определение целей и задач, форм и методов конфликтологического консультирования в

вузе. Диагностический этап предполагает: сбор и анализ информации об образовательном учреждении (стратегия развития организации, кадровая политика, уровень квалификации кадрового потенциала, организационная культура, существующая система управления конфликтами и стрессами); проведение стрессмониторинга и диагностика уровня конфликтогенности организационной среды; выбор наиболее актуального для организации направления конфликтологического консультирования. Организационно-мотивационный этап предполагает: планирование, организацию, мотивацию, координацию, контроль, анализ, мониторинг.

Одним из инструментов технологии профилактики деструктивных конфликтов и снижения уровня профессионального стресса педагогических работников является создание и проведение системы обучающих тренингов. Тренинги направлены на формирование конфликтологической компетентности и повышение уровня стрессоустойчивости всех категорий работников.

Для эффективной организации процесса формирования конфликтологической компетентности преподавателей вуза в (рамках системы повышения квалификации преподавателей образовательных учреждений) авторами статьи были разработаны различные методические материалы, включающие в себя комплекс учебных вариативных конфликтологических задач и кейсов.

Библиографический список

1. Берсенева Н.В. Актуальные проблемы формирования профессиональной компетентности конфликтологов [Электронный ресурс]// Современные проблемы науки и образования. <http://www.science-education.ru/115-12243>.
2. Калашников О.В. Предотвращение организационных конфликтов как эффективная социальная технология управления: дисс.к анд. социол. наук. 22.00.08.М., 2005.
3. Журавлев И.М. Снижение социальной напряженности как фактор эффективного управления персоналом организации: дисс. канд. социол. наук. 22.00.08.М., 2010.
4. Мельник В.Р. Нормирование труда как инструмент регулирования уровня стресса в организации: дисс. канд. эконом.наук. 08.00.05. М., 2007.

5. Харитоновна Т.А. Управление конфликтами в трудовом коллективе: дисс. канд. социол. наук. 22.00.08. М., 2002.
6. Сушко Н.Г. Личностные детерминанты организационного стресса: дисс. канд. психол. наук. 19.00.05. Спб., 1998.
7. Асеева И.Н. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников: дисс. канд. психол. наук. 19.00.05. Самара, 2007.
8. Учадзе С.С. Педагогическое управление конфликтами в образовательном учреждении: дисс. док. пед. наук. 13.00.01. Сочи, 2010.
9. Зёрнышко И.А. Конфликтологическое консультирование как способ регулирования конфликтов в организации: дисс. канд. социол. наук. 22.00.08. М., 2005.
10. Макшанцева Л.В., Овчаренко Л.Ю. Конфликтологическая компетентность педагога и медиативная деятельность в образовательном процессе // Системная психология и социология. 2015.
11. Щербакова О. И., Вербицкий А. А. Конфликтологическая культура личности специалиста: контекстный подход. М.: МГГУ им. М. А. Шолохова, 2010.

ТИПОЛОГИЯ РОДИТЕЛЬСКИХ ПОЗИЦИЙ

М.В. Канунникова

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

Семья является условием полноценного развития ребенка и ее воспитательный потенциал зависит от многих факторов: состава и социального статуса семьи, образования и материального положения родителей, состояния здоровья членов семьи, их осведомленности в вопросах воспитания, а также национальных и религиозных традиций. На протяжении всей жизни родитель остается значимой фигурой для конкретного человека. Гармоничное и полноценное развитие ребенка возможно в атмосфере любви, безусловного принятия, поддержки, эмоциональной искренности и взаимоуважения. Создание такой атмосферы и есть главная задача родителей.