

educational projects at a stage of creation and preliminary completion is proved. The information obtained on the basis of mathematical modeling makes it possible to estimate the costs in the design phase of the monitoring system and to decide on the feasibility of monitoring studies and their scope in order to obtain adequate conclusions about the state of the educational project.

Keywords: educational project, monitoring, control, project status, concept.

УДК 656 (075.8)

## **МЕТОДИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПЕРСОНАЛА**

Калмыкова О.Ю., Горбунова Ю.Н., Соловова Н.В.

*Самарский государственный технический университет,  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. В статье авторами рассматриваются методические и психолого-педагогические условия формирования компетентности магистров, обучающихся по направлению «Управление персоналом» в области управления кадровыми рисками. Целью исследования авторов является формирование профессиональных компетенций, необходимых для совершенствования кадровой политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации, закрепление и углубление теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях, а также формирование у магистрантов навыков и умений решения практических задач по управлению человеческими ресурсами организации.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, управленческая компетентность, управление рисками, методы и формы практико-ориентированного обучения, фонд оценочных средств.

В современных условиях высокого уровня конфликтности и стрессогенности организационной среды большинства организаций стратегической управленческой задачей является формирование и реализация кадровой стратегии управления кадровыми рисками и кадровой безопасностью. Очевидно, что в современных социально-экономических условиях кадровые стратегии управления кадровой безопасностью и стратегии профилактики кадровых рисков должны быть сформированы по всем направлениям кадровой политики и охватывать все функции управления персоналом организации. Обеспечение кадровой безопасности необходимо рассматривать как самостоятельную функцию управления персоналом [1,2].

Целью исследования авторов статьи является формирование профессиональных компетенций, необходимых для совершенствования кадровой политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации, закрепление и углубление теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях, а также формирование у магистрантов навыков и умений решения практических задач по управлению человеческими ресурсами организации. Авторы статьи придерживаются следующего толкования термина «компетенция». «Компетенция – это поведенческая характеристика работника, проявляющаяся в процессе трудовой деятельности в соответствии со стратегией развития фирмы, определяемая системой активно используемых знаний, умений, навыков, профессионально важных личностных качеств, специального опыта и всесторонней дисциплиной. Знания связаны с образованием и служат условием для успешного выполнения работы и, следовательно, входят в состав компетенций. Умения – практически применяемые знания. Отработанные и закрепленные умения, выполняемые автоматически и являющиеся устойчивыми, становятся навыками. Поэтому умения являются связующим звеном между знаниями и навыками в составе

компетенций. Профессионально важные качества личности – это социально-психологические характеристики личности, необходимые для эффективной работы в определенной должности [3].

Целью освоения учебной дисциплины «Управление кадровыми рисками» является формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области управления кадровыми рисками, возникающими в процессе управления персоналом организации: изучение человеческого фактора как источника риска, влияния различных факторов на потенциальные риски; ознакомление с системой управления кадровыми рисками; овладении основами методологии и методики анализа, выявления и минимизации кадровых рисков и выработка подходов к эффективному управлению персоналом с минимальным количеством рисков.

Авторами разработаны учебно-методические материалы, позволяющие оценить уровень сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций в рамках изучения дисциплины «Управление кадровыми рисками» для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом». С методической точки зрения содержание данных методических материалов отвечает требованиям формирования соответствующих профессиональных компетенций, направленных на формирование управленческой компетентности магистров в области управления кадровыми рисками (рисками системы управления персоналом и рисками персонала).

Эффективными образовательными стратегиями формирования фонда оценочных средств, позволяющими оценить уровень профессиональной компетенции и обеспечить активизацию познавательного процесса обучающихся, считается включение в содержание вузовской подготовки разноуровневых компетентностно - ориентированных задач. Авторами сформированы вариативные задачи по следующим направлениям управленческой деятельности (таблица 1):

- категории и классификация кадровых рисков в организации;
- факторы и условия возникновения различных видов кадровых рисков и нарушений в области кадровой безопасности в организации;
- стратегии поведения в кризисной ситуации;
- методы стратегического, текущего и оперативного контроля кадровой безопасности и методы диагностики и оценки кадровых рисков в организации;
- технологии управления кадровыми рисками в организации.

Таблица 1

Пример вариативных задач учебного модуля «Функции управления кадровыми рисками в организации»

Функции управления кадровыми рисками в таможенных органах	Примеры вариативных задач
Основные характеристики кадровых рисков	<p><i>Задание 1. Установите соответствие между терминами и их определениями.</i></p> <p><b>Термины:</b></p> <p>а) Ситуация риска;</p> <p>б) Объект (носитель) кадрового риска;</p> <p>в) Источник кадрового риска;</p> <p>г) Опасность как свойство кадрового риска.</p> <p><b>Определения:</b></p> <p>1) совокупность различных обстоятельств и условий, создающих определенную обстановку для того или иного вида деятельности [4];</p> <p>2) потенциальная угроза возникновения ущерба или другой</p>

Функции управления кадровыми рисками в таможенных органах	Примеры вариативных задач
	<p>формы реализации кадрового риска, обусловленную спецификой организации и ее персонала [1];</p> <p>3) условия и факторы, которые таят в себе и при определенных условиях сами по себе либо в различной совокупности обнаруживают враждебные намерения, вредоносные свойства, деструктивную природу [4];</p> <p>4) те (или то), кто подвержен воздействию риска и с кем связаны вероятность осуществления риска или объем возможного ущерба[1].</p> <p><i>Задание 2.</i></p> <p><i>Напишите эссе (объемом 1-2 страницы) по одной из следующих тем.</i></p> <p>1. Человеческий фактор как источник кадрового риска.</p> <p>2. Риски в процессе обучения персонала и меры по минимизации рисков.</p> <p>3. Некомпетентность службы управления персоналом в результате ошибок в оценке соответствия квалификации специалистов уровню предъявляемых бизнес-процессами требований.</p>
Виды и факторы кадровых рисков	<p><i>Задание 1. Составьте структурно-логические схемы, характеризующие:</i></p> <p>а) кадровую политику организации;</p> <p>б) классификация кадровых рисков;</p> <p>в) факторы кадровых рисков;</p> <p>г) кадровые риски системы управления персоналом.</p> <p><i>Задание 2.</i></p> <p><i>Проанализируйте возможные кадровые риски системы управления персоналом по функциональным подсистемам.</i></p> <p><i>Приведите примеры кадровых рисков, возникающих в процессе совершенствования стратегии управления конфликтами и стрессами в организации.</i></p>
Методы оценки кадровых рисков	<p><i>Задание 1. Осуществите сравнительную характеристику типов кадровой политики (пассивная, реактивная, превентивная, активная)..</i></p> <p><i>Проанализируйте возможные кадровые риски для каждого типа кадровой политики</i></p> <p><i>Задание 2. Составьте список ключевых понятий, характеризующих:</i></p> <p>а) методы оценки кадровых рисков;</p> <p>б) подходы к оценке кадровых рисков;</p>
Управление кадровыми рисками в организации	<p><i>Задание 1. Изобразите схемы, иллюстрирующие следующий вопрос:</i></p> <p><i>Этапы построения системы управления кадровыми рисками.</i></p> <p><i>Задание 2. Проанализируйте методические аспекты управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации.</i></p>

Выполнение данных заданий позволит магистрантам понять принципы и методы организации управленческой деятельности в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации.

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