



*Педагогические науки*

**УДК 37.026**

**Э.О. Орлова**

**Орлова Эльвира Олеговна**, магистрант 2 курса информационно-библиотечного факультета Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: orlowa.elwira2012@yandex.ru

Научный руководитель: **Зиновьева Нонна Борисовна**, доктор педагогических наук, профессор кафедры документоведения, информатики и проектной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: doc1996@list.ru

**ОБ ОПЫТЕ ПРОВЕДЕНИЯ  
ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

В статье описывается опыт проведения практического занятия в форме деловой игры, раскрывается необходимость качественной проработки конфликтных ситуаций, возникающих в рабочем процессе. Анализируются результаты игры – поведение студентов, принимаемые ими решения, эффективность снятия эмоционального напряжения, закрепление теоретического материала и возможность применения его на практике.

**Ключевые слова:** конфликт, деловая игра, анализ, развитие навыков, психологический климат.

**Orlova Elvira Olegovna**, 2 course of a magistracy, information – library faculty Krasnodar State Institute of Culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: orlowa.elwira2012@yandex.ru

Research supervisor: **Zinovyeva Nonna Borisovna**, doctor of pedagogical Sciences, Professor of the Department of documentation science, information science and project activity of the Krasnodar state Institute of Culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: doc1996@list.ru

### **EXPERIENCE IN CONDUCTING INTERACTIVE TRAINING SESSIONS ON DISCIPLINE «PERSONNEL MANAGEMENT»**

The article describes the experience of conducting practical classes in the form of business games, reveals the need for a qualitative study of the conflicts arising in the work process. Analyzes the results of the game – the students' behaviour, their decisions, the efficiency of removing emotional stress, consolidating the theoretical material and the possibility of its application in practice.

**Keywords:** conflict, business, game analysis, skill development, psychological climate.

Состояние рынка труда и экономическое положение в стране свидетельствуют о необходимости обеспечения будущих специалистов среднего звена достаточным багажом теоретических и практических знаний и умений, который позволит незрелым подросткам – студентам сегодня – специалистам в будущем конкурировать и приспосабливаться к изменяющимся условиям современного мира.

Подготовка специалистов среднего профессионального образования по специальности «Документационное обеспечение, управление и

архивоведение» осуществляется согласно основной образовательной программе, предусматривающей изучение учебных циклов общего гуманитарного и социально-экономического, математического и общего естественно-научного, а также профессионального цикла, которые, вместе с производственной практикой, должны обеспечить формирование общекультурных и профессиональных компетенций.

Немаловажной структурной единицей профессионального учебного цикла является дисциплина «Управление персоналом». В результате ее освоения будущие специалисты должны уметь: создавать благоприятный психологический климат в коллективе и эффективно управлять трудовыми ресурсами. Знать содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом; организационную структуру службы управления персоналом; общие принципы управления персоналом; принципы организации кадровой работы; психологические аспекты управления, способы решения конфликтных ситуаций в коллективе.

В рамках компетентного подхода невозможно представить изучение дисциплины «Управление персоналом» без проведения лекционных занятий, позволяющих изучить теоретический материал, и практических занятий, позволяющих в форме деловых игр проработать реальные ситуации, научиться анализировать проблемы, возникающие в трудовой деятельности.

Проблемой, которую необходимо охватить при изучении, является необходимость качественной проработки ситуаций, возникающих в рабочем процессе. Работа с людьми предполагает массу нюансов, обусловленных индивидуальными особенностями сотрудников, поэтому навыки эффективного управления трудовыми ресурсами лучше формируются в практической работе.

К такому выводу подтолкнули результаты практической работы. Темой одного из практических занятий был «Анализ конфликтных ситуаций». Целью – освоение на практике техники построения «матрицы исходов» диадического взаимодействия, по Тибо и Келли [1, с. 64]; приобретение

навыков трансактного анализа, по Берну [2, с. 26], анализ собственного поведения в конфликтной ситуации и поведения оппонента. Оба метода полезны для повышения осознания и самоконтроля в конфликтной ситуации, незаменимы в профессиональной практике эффективного управления персоналом.

Упражнение, которые мы использовали, состоит из двух процедур и обсуждения.

Процедура 1. После предъявления кем-то из участников конфликтной ситуации (предпочтительно реальной) группа совместными усилиями составляет «матрицу исходов» и определяет тип поведенческого контроля сторон конфликтного взаимодействия. Затем группе предлагается, используя полученные результаты, сформулировать рекомендации по разрешению данного конфликта.

Процедура 2. Тот же конфликт представляется двумя участниками как ролевая игра, но за спиной каждого из них встают по три «советника», представляющих их эго-состояния. В ходе дискуссии каждый из оппонентов должен выбирать себе «главного советника», лишая на время остальных права голоса. По окончании упражнения и участники игры, и наблюдатели обсуждают свои впечатления.

Для устранения скованности и эмоционального напряжения учащих перед деловой игрой было выполнено упражнение «Передать одним словом». В процессе выполнения упражнения участникам раздаются карточки, на которых написаны названия эмоций, и они, не показывая их другим участникам, должны сказать слово «Здравствуйте» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на карточке. Остальные отгадывают, какую эмоцию пытался изобразить участник. Был предложен список следующих эмоций: радость, удивление, сожаление, разочарование, подозрительность, грусть, веселье, равнодушие, спокойствие, заинтересованность, уверенность, желание помочь, усталость, волнение, энтузиазм. Выполняя данное упражнение, учащиеся проявили свои

творческие способности, применили аналитические навыки для определения передаваемой эмоции. Только у троих учеников из девяти возникли трудности с выполнением задания. Причем результаты последующего социометрического исследования показали, что аутсайдеры легко справились с данным упражнением.

После выполнения были заданы следующие вопросы для обсуждения:

1. Легко ли вам было выполнять данное упражнение?
2. Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям?
3. Насколько часто в реальной жизни в телефонном разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник?
4. Какие эмоции вы испытываете в жизни чаще?

Исходя из ответов, можно сделать вывод, что учащиеся поняли необходимость контроля собственных эмоций, научились считывать состояние другого человека, получили эмоциональную разгрузку, проявили свои творческие способности. Главным положительным моментом является задействованность всех учащихся и сплочение при определении передаваемой эмоции.

Следующим этапом было проведение анализа конфликтных ситуаций. Учащиеся сами предложили по четыре варианта конфликтных ситуаций. Голосованием была выбрана одна, а также смоделирована «рабочая обстановка» между студентами. Учащиеся достаточно хорошо вжились в свои роли. В процессе определения возможных вариантов развития конфликта пытались продумать возможные последствия.

При выполнении упражнения учащиеся не только показали свои творческие способности, моделируя рабочую обстановку, но и задействовали свои аналитические способности. В процессе анализа обе стороны конфликта пришли к выводу, что рациональный подход к решению конфликта, сохранение спокойствия, желание сохранить позитивные рабочие отношения – главные пункты, которым они будут следовать в конфликтной ситуации.

Также было рассмотрено влияние на решение конфликтов в коллективе авторитетным руководителем. Учащиеся в ходе обсуждения определили личностные качества и компоненты, влияющие на авторитет.

Направляя обсуждение, нами акцентировались такие компоненты, которые формируются в процессе их обучения: компетентность, необходимый уровень профессиональных знаний, развитие навыков в результате моделирования рабочих ситуаций и участия в практических работах. Были показаны междисциплинарные связи, обеспечивающие разностороннее изучение предмета их профессиональной деятельности.

Учащиеся оценили влияние благоприятного психологического климата и высокой организационной культуры на эффективность управления персоналом и желание работать; определили условия, необходимые для формирования благоприятного климата в рабочей среде; сделали общий вывод, что выверенная кадровая политика, высокий авторитет руководителя, наличие высокой организационной культуры и благоприятный психологический климат могут значительно снизить конфликтность персонала.

Занятие позволило выявить нюансы в управлении персоналом, получить опыт решения конфликтов, укрепить теоретические знания, применить аналитические способности, научиться «считывать» настроение окружающих, осознать необходимость контроля за собственными эмоциями в рабочем процессе.

Положительным эффектом стало сплочение коллектива, умение договариваться между собой, приходить к общему решению и прогнозировать возможные последствия конфликта.

Проведение практических занятий, деловых игр, проблемных семинаров позволяют наиболее качественно усвоить теоретический материал, научиться работать с учебными пособиями, научиться анализировать и применять аналитические способности для решения проблем, в полной мере сформировать компетенции и приобрести реальный

опыт применения методов управления персоналом, конфликтами. Практические занятия хорошо стимулируют учащихся на самостоятельное изучение нюансов и дополнительных источников, неохваченных учебным планом, так как в процессе моделирования они на себе ощутили необходимость качественного изучения дисциплины «Управление персоналом». Междисциплинарные связи, акцентированные на занятиях, мотивируют учебную деятельность и помогают систематизировать получаемые знания.

Учитывая индивидуальные и возрастные особенности учащихся, проведение большего количества практических занятий может положительно влиять на сплоченность, взаимопонимание, раскрытие творческого потенциала учащихся, что непременно скажется на активности и заинтересованности в учебной деятельности.

Разработка упражнений и игр, охватывающих разные дисциплины, помогут юным учащимся раскрыть свой потенциал и сделать обучение более основательным и эффективным.

#### **Список используемой литературы:**

1. *Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А.* Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: Учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2002. 287 с.

2. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди; люди, которые играют в игры. М.: Эксмо, 2015. 592 с.