

не развития ученика и его возможности, учитель должен прогнозировать его дальнейшее продвижение в учении, воспитании и развитии и определяет оптимальную систему методов и средств педагогического воздействия, то есть управление деятельностью учащихся.

Конструируя такую систему, учитель должен ставить учащихся в условия такого взаимодействия с объектами, чтобы они были вынуждены самостоятельно формулировать задачи и более или менее самостоятельно разрешать их, переживать радости побед и горести неудач, самостоятельно искать выход из загрязнений.

Анализируя процесс решения учителем педагогических задач, Ю.М.Кулюткин, подчеркивает обстоятельство, что ученики при этом должны быть поставлены в позицию активных субъектов деятельности, создавая условия, необходимые ученику для такого включения, учитель выполняет функции: а) мотивационные, т.е. стремится, чтобы цели и задачи обучения были соотношены с потребностями, запросами, интересами учащихся, а последние при этом осознали возможности их достижения б) регуляции, то есть направляет и регулирует процесс учебной деятельности учащихся в) контроля и оценки. Названные функции приобретают своей специфики на каждом этапе решением педагогической задачи.

Осуществляется диагностика «субъект-объектных и» субъект-субъектных отношений, сложившихся в конкретных условиях данной ситуации. Она обязательна с позиции общих функций учителя, прежде всего через призму его знаний о личности учащихся.

Разработка предмета, содержания и формы деятельности учащихся с точки зрения общих функций

учителя. Необходимо определить, каким образом будет организовываться совместная деятельность учащихся, разработать конкретные задания и т.п..

Учитель мотивирует деятельность учащихся, раскрывая теоретическую и практическую значимость знаний, опираясь на познавательные интересы учащихся, поддерживая в них чувство успеха, радости открытия. Основным условием здесь является контакт и взаимопонимание между учителем и учениками.

Такая оценка должна прежде всего мотивировать дальнейшую деятельность учащихся, выполнять собственно контрольную функцию.

Из вышесказанного можно прийти к выводу, что об эффективности прохождения учителем-начинающим этапа профессионального становления с достаточной полнотой можно судить по сформированности у него умения разрешать педагогические задачи и разовью занятости коммуникативной компетенции. К сожалению для нашего времени характерна невысокая эффективность освоения молодыми учителями своей профессиональной деятельности. У большинства молодых учителей наблюдается разорванность процессов накопления практического опыта и освоения психолого-педагогических знаний, которые существуют как бы параллельно.

Продуктивным путем развития умения разрешать педагогические задачи может быть рефлексивное обучение молодых учителей, при котором обеспечивается исследование ими основ конструирования педагогических решений, его поиска. Такое обучение должно обеспечивать: рефлексию начинающими собственными проблем принятия тех или иных педагогических решений, их осмысление,

обобщение, коррекцию, овладение конкретной методологии решением педагогических задач, развитие категориального аппарата педагогического мышления молодых учителей, формирование у них конструктивно-методических схем решения педагогических задач, формирования у начинающих умения использовать теоретические знания для анализа педагогических ситуаций, выделение в последних педагогических задач и принятия обоснованных и продуктивных педагогических решений.

#### Литература:

1. Выготский Л.С. Собрание сочинений: в 6 т. V.6. - М.: Образование, 1984.-400 с.
2. Кудрявцев ТВ Психология технического мышления. - М.: Образование, 1975. - 303 с.
3. Кузьмина Н. В. Очерки по психологии учителя. - Л: ЛГУ, 1967. -183s..
4. Кузьмина Н.В. Педагогическое мастерство учителя как фактор развития способностей студентов // Вопросы психологии. - 1984. - № 1.-S.20-26
5. А. Н. Леонтьева деятельность. Сознание. Личность. - М: Политиздат, 1975.-304С..
6. Моляко В.А. Психология творческой деятельности. - М: Знание, 1978.-46С..
7. Мышление учителя: механизмы личности и понятийный аппарат / Под ред.
8. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. - М.: Образование, 1975. -303s.
9. Сластенин В.А. проф готовности педагогов к воспитательной работе: содержание, структура, работа // проф подготовки преподавателей в высших педагогического образования / Под ред. V.A.Slastenina. - М. - 1982. - С. 14 - 28.

Камышанов Алексей Анатольевич  
Климова Елена Михайловна

## ДИНАМИКА СТАНОВЛЕНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ГОТОВНОСТИ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЮРИДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### DYNAMICS OF FORMATION OF COMMUNICATIVE COMPETENCE AS AN INDICATOR OF READINESS FOR THE IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL LEGAL ACTIVITY



#### Сведения об авторах.

Камышанов А.А., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры экономической психологии и психологии труда ИМЦ. Тел. 8-903-152-06-53, e-mail: Kamysh65@mail.ru

Климова Е.М., кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета. Тел. 8-916-797-51-19, e-mail: em.klimova@mgou.ru

#### Information about the authors.

Kamyshev A. A., candidate of psychological Sciences, associate Professor of the Department of Economic Psychology and Labor Psychology of the IWC. 8-903-152-06-53 phone, e-mail: Kamysh65@mail.ru

Klimova E. M., candidate of psychological Sciences, associate Professor of psychology organizational and work psychology, Moscow state regional University. 8-916-797-51-19 phone, e-mail: em.klimova@mgou.ru

**Краткая аннотация.** В статье раскрывается сущность коммуникативных компетенций, как способность человека взаимодействовать с другими людьми, адекватно интерпретировать получаемую информацию, а также правильно ее передавая. На примере студентов-юристов представлены особенности формирования и развития коммуникативных компетенций как важной составляющей профессиональной подготовки студентов, их готовности к осуществлению международной юридической деятельности.

**A brief abstract.** The article reveals the essence of communicative competences as a person's ability to interact with others, adequately interpreting the received information, and transmitting it correctly. For example, law students presents the features of formation and development of communicative competence as an important component of training, readiness of students to implementation of international legal activity.

**Ключевые слова:** коммуникативные компетенции; психология общения; чуткость; восприимчивость; общительность; наблюдательность.

**Key words:** communication competence; psychology of communication; sensitivity; susceptibility; communicative; observant.

Актуальность исследования обусловлена тем, что профессиональная деятельность юриста, особенно международно-правового профиля,

тесно связана с людьми и осуществляется в процессе межличностных коммуникаций. При осуществлении своих профессиональных функций

юрист осуществляет различные виды деятельности: юридическую, воспитательную, коммуникативную.

Одним из факторов профессиональной пригодности юриста-международника являются коммуникативные навыки. Коммуникативные навыки – это способность человека взаимодействовать с людьми разных стран, адекватно интерпретируя получаемую информацию, а также правильно ее передавая. Формирование и развитие коммуникативных навыков становится важной составляющей профессиональной подготовки на юридических факультетах вузов.

Различные нюансы коммуникации в системе профессиональной подготовки специалистов изучались в работах таких исследователей как Н.А. Аминова, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, М.С. Каган, В.А. Кан-Калик, А.В. Мудрик, Н.Н. Обозов, Л.А. Петровская, Е.И. Рогов и других.

Данная проблематика рассматривалась и в рамках юридической психологии Р.А. Айвазяном, И.И. Аминовым, С.Е. Борисовой, В.Л. Васильевым, М.И. Еникеевым, Н.В. Круговой, В.Н. Кудрявцевым, А.В. Молокановой, В.В. Романовым, Е.Н. Соколовой, А.М. Столяренко, Ю.В. Чуфаровым и другими. В настоящее время существует противоречие между практической востребованностью подобных исследований и отсутствием работ, занимающихся изучением динамики формирования коммуникативных навыков у специалистов юридического профиля.

Теоретический анализ проблемы формирования профессиональных компетенций в системе профессиональной подготовки специалистов [1; 3] позволил разработать теоретическую модель динамики становления коммуникативных навыков у студентов юридического профиля обучения.

Процесс становления коммуникативных навыков студентов юридического профиля включает в себя три основных компонента: информационно-коммуникативный, регуляционно-коммуникативный, аффективно-коммуникативный.

Когнитивно-ориентировочный этап начинается на первом курсе. На данном этапе встает задача формирования представлений о коммуникативной деятельности юриста: развитие мотивации общения, приобретение базовых знаний в области коммуникации, основ ораторского искусства, полемического мастерства, связанных с формированием коммуникативных навыков. Данный этап находит отражение в рамках таких курсов, как «Введение в профессию» и «Психология общения», каждый из которых несет смысловую нагрузку. Курс «Введение в профессию» имеет ярко выраженную профессиональную направленность. Однако в данном курсе раскрываются не только достоинства юридического профиля обучения, но закладываются основы и развиваются ценности профессиональной коммуникации.

Курсы психологической направленности на первом этапе имеют несколько иные задачи. Коммуникативная направленность данных курсов также ярко выражена, однако, приоритетными целями являются диагностика и самодиагностика обучающихся с целью формирования адекватных представлений о специфике профессионального общения специалистов юридического профиля в обществе и собственная подготовленность к нему [2].

Например, в рамках курса «Психология общения» у студентов юридического профиля обучения, вводятся темы, связанные с построением коммуникативной модели личности специалиста юридического профиля, проводится диагностика и самодиагностика каждого из компонентов, анализируются полученные результаты с целью определения возможности их использования в профессиональной коммуникативной деятельности.

Второй этап - деятельностный - начинается на втором курсе. В курсе «Профессиональные коммуникации специалиста юридического профиля», содержатся такие темы, как: особенности коммуни-

кативной деятельности специалиста юридического профиля; сущность понятий «профессиональная компетенция личности» и «коммуникативная компетенция специалиста юридической направленности»; слово в речи специалиста юридического профиля; требования, предъявляемые к речи; психологические особенности публичного выступления правоведа; этика профессионального общения, эмпатия и толерантность; многовариантность профессиональной коммуникации специалиста юридического профиля; активное слушание как основа успешной коммуникативной деятельности правоведа. В результате после освоения данных курсов будущий специалист юридического профиля должен получить представления о психолого-педагогическом механизме коммуникативной профессиональной деятельности.

На третьем (творческом) этапе, который реализуется на старших курсах вуза, развиваются способности и умения, необходимых для решения нестандартных ситуаций, приближенных к реальной коммуникативной юридической деятельности. Вводятся такие предметы как «Юридическая психология», «Основы судебного красноречия», «Коммуникативные техники в юридической практике» и др.

Данный этап, основывается на определенных профессиональных коммуникативных знаниях и уже частично сформировавшихся компонентах коммуникативных навыков, предполагает развитие творческого начала для успешной юридической коммуникации [2]. Третий этап направлен на формирование коммуникативных навыков с учетом жизненных целей и ценностей личности. К примеру, в содержание курса «Коммуникативные техники в юридической практике», включены темы: коммуникация в истории юридического образования; юридическое образование в России: аксиологический аспект; классификация техник активного слушания в коммуникативной деятельности специалиста юридического профиля; техники постановки вопросов в процессе судопроизводства; искусство убеждения в состязательном судебном процессе; техники регуляции эмоционального напряжения в юридической деятельности др.

При этом на каждом из трех этапов используются свои методы и технологии.

В процессе первого (когнитивно-ориентировочного) этапа необходимо (как самому студенту, так и преподавателю) получить как можно полную информацию об коммуникативных навыках каждого студента, о его личностном потенциале, о жизненном опыте и др. Необходимо уделить внимание процедурам диагностики. При этом требуются подбирать такие задачи, решение которых поможет студентам выявить неосознаваемые аспекты своих коммуникативных способностей, «бессознательные», не подвластные осознанному контролю

уровни общительности личности. На данном этапе (исходя из уровня подготовки студентов и недостаточной их «личностной зрелости») важна роль преподавателя. При использовании информационных методов (объяснительно-иллюстративный, инструктаж, развивающие задания), которые неизбежны на начальной стадии, необходимо их дополнить личностно ориентированными технологиями, направленными на использование субъектного опыта студентов.

На втором (деятельностном) и третьем (творческом) этапах методы и технологии реализации содержания курсов остаются сходными, однако сложность обсуждаемых тем возрастает, а участие преподавателя снижается. Таким образом, для успешного общения с людьми юристу необходимы такие развитые коммуникативные навыки, как: чуткость, восприимчивость, общительность, наблюдательность, влияние, умение идентифицировать себя с другими людьми, способность располагать людей к себе, внимательно слушать собеседника и формулировать вопрос, «читать» невербальные сигналы и сравнивать их с речью собеседника и др.

Также были выделены этапы формирования коммуникативных навыков у студентов юридического профиля обучения: когнитивно-ориентировочный, деятельностный и творческий (рисунок 1).

Для изучения динамики становления коммуникативных навыков студентов юридического профиля нами были сопоставлены результаты проведенных методик. По результатам проведенного исследования нами были сделаны следующие выводы:

1. в процессе обучения происходит активное формирование коммуникативных и организаторских способностей у студентов;
2. на каждом курсе у студентов формируется компетентное поведение, что приводит к снижению зависимого и агрессивного поведения;
3. критерии общительности, логического мышления, эмоциональной устойчивости, беспечности, чувствительности, независимости и самоконтроля возрастают на каждом курсе;
4. между 1 и 2 курсом наблюдаются существенные различия по критериям коммуникативных способностей, организаторских способностей, зависимость поведения, компетентность поведения, общительность, логическое мышление, эмоциональная устойчивость; между 2 и 4 курсом наибольшие различия наблюдаются по критериям коммуникативных способностей, организаторских способностей, компетентность поведения, общительность, логическое мышление, эмоциональная устойчивость, беспечность, независимость, самоконтроль, асоциальное поведение.

После проведенного исследования были даны практические рекомендации для развития коммуникативных навыков у студентов юридического

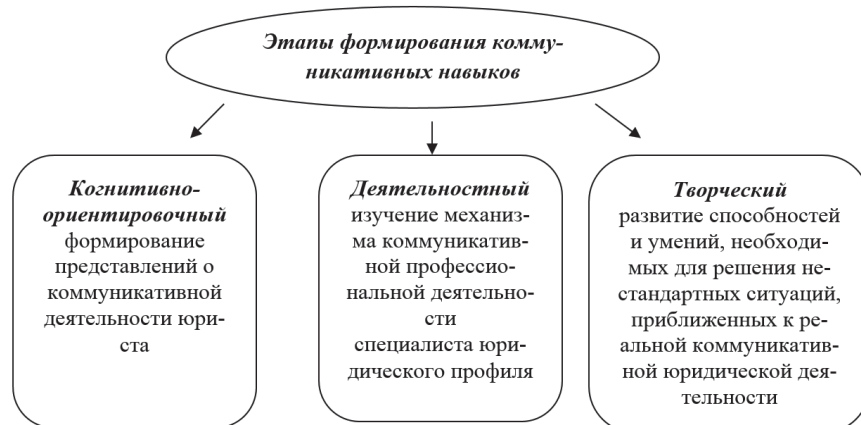


Рисунок 1. Этапы формирования коммуникативных навыков

профиля обучения. Во время обучения студентов юристов международно-правового профиля стоит уделить внимание развитию у них не только умений разрешать дела и давать ответы на конкретно поставленные вопросы, но также и уделить внимание знанию принципов этнической толерантности, знакомству с социально-культурными особенностями различных государств. В процессе обучения необходимо научить их не только основам зарубежного права и уметь анализировать и понимать оригинальные нормативно-правовые документы других стран, но и быть внимательным слушателем, уметь

подбирать «язык» общения соответственно ситуации, уметь создавать благоприятные условия для ситуации общения. Обучение должно строиться на принципах активности, индивидуальности, профессиональной направленности.

## Литература:

1. Камышанов А.А., Аксёнов А.П. Проблема психологической компетентности офицеров воспитательных структур // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2014. № 2. <http://evestnik-mgou.ru/Articles/View/563>

2. Климова Е.М. Психотехника и психотехнология консультирования в учреждениях юридического профиля // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2014. № 4. <http://evestnik-mgou.ru/Articles/View/614>

3. Корчемный П.А. Психологические аспекты компетентностного и квалификационного подходов в обучении // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2012. № 1. С. 26-35. <http://evestnik-mgou.ru/Articles/View/173>

Кошкина Вероника Константиновна

## ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ THE PROBLEM OF THE FORMATION AND TRAINING FOR THE PERSONNEL RESERVE OF THE MODERN COMPANY AS AN ELEMENT OF STRATEGIC MANAGEMENT



**Сведения об авторе.** Кошкина В.К., кандидат психологических наук, заведующая аспирантурой ИАН ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва. Тел. 89263612269, e-mail: vkoshkina@mail.ru.

**Information about the author.** Koshkina V.K., Ph.D. in Psychology, Head of the Department of postgraduate studies of the Institute of world civilizations, Moscow. Ph. 89263612269, e-mail: vkoshkina@mail.ru.

**Краткая аннотация.** В статье раскрыта проблема формирования и подготовки кадрового резерва современной компании как важного элемента стратегического управления компании. Представлены модель и основные этапы работы с кадровым резервом компании.

**A brief abstract.** The problem of the formation and training for the personnel reserve of the modern company as an important element of strategic management of the company is revealed in the article. The model and the main stages of the operations with the personnel reserve of the company are represented.

**Ключевые слова:** стратегия, кадровый резерв компании, тактическое и стратегическое управление, руководитель, оценка персонала.

**Key words:** strategy, personnel reserve of the company, tactical and strategic management, a director, personnel assessment.

Проблема обеспечения качественным человеческим ресурсом приоритетная задача любой современной компании. За последние 15 лет произошли существенные изменения в характере оценки, подхода к работе с персоналом и его роли для развития и повышения эффективности компании.

Многие компании на сегодняшний день тратят значительные финансовые ресурсы на создание и развитие внутренней системы обучения и развития персонала, выявления кадрового потенциала и его развитие в соответствии с целями и задачами компании на стратегический период развития.

Кроме того, многие аналитики предрекают значимый кадровый кризис, в связи с которым регионы будут бороться за специалистов не только в рамках конкретного проекта, но и ради деятельности вообще. Если предположить, что трудовую деятельность в нашей стране по статистике, молодое поколение начинает в 22-23 года, после окончания обучения в университете, то на рынке труда последствия демографического кризиса 90-х мы сможем ощутить уже в ближайшей перспективе. Реальный дефицит кадров может начаться в период с 2016 по 2018 год. Поддерживать производительность многих организаций просто напросто будет нечем. Сейчас мы говорим просто о «рабочих руках», а если мы посмотрим на эту проблему под ракурсом замещения управленческого звена компании, то здесь картина выглядит еще менее радужно.

Особо остро проблема подготовки замещающих управленческих кадров стоит в компаниях ракетно-космического комплекса, в проектных организациях нефте-газового сектора и других, где в силу социально-экономических условий и за счет специфики бизнеса долгое время не происходило необходимого притока молодых специалистов.

Рассмотрим модель работы с кадровым резервом.

Модель работы с кадровым резервом компании 1-ый этап - Выделение пула должностей для замещения.

Часто компании совершают системную ошибку начиная работать с кадровым резервом без понимания пула должностей для замещения, что является в рамках системного подхода недопустимым, так как нет точного понимания о трех компетенциях, которые необходимы сотруднику и соответственно процесс его подготовки не может быть обеспечен качественно.

Вопрос выделения пула должностей для замещения – вопрос стратегического управления, как и определение потребности в персонале.

В идеале эта потребность (объем и фактура необходимого человеческого ресурса) должна складываться из стратегии компании. Но на данный момент среди малого и среднего бизнеса в России реальной стратегией развития обладают единицы. В большинстве случаев стратегия выглядит как некое желание: «выжить в кризис»; «получить максимум прибыли», «завоевать рынок сбыта, обойдя конкурентов».

К сожалению, это все лишь «желание». Стратегия представляет собой долгосрочный план, видение будущего компании как минимум на 5-15 лет. В стратегическом плане должны быть отражены четкие и измеримые цели и задачи на стратегический период, и в частности текущий год [1].

Четкое понимание основных линий развития, четкие временные рамки, необходимые на выполнение той или иной цели, могут обеспечить ее реальное достижение.

К сожалению, не многие отечественные компании могут похвастаться таким подходом к стратегическому планированию.

Заметный контраст можно наблюдать между компаниями со стратегическим планированием и

компаниями с тактическим подходом в ходе экономического кризиса.

Компания с разработанной стратегией, в первую очередь непосредственно планирования учитывают воздействие негативных экономических факторов, заранее проводят разработку мер по преодолению этих факторов и имеют в запасе не менее трех вариантов выхода из экономического кризиса, при этом не сбиваясь с основного курса достижения желаемой цели, увеличивая лишь временные рамки необходимые для ее достижения. А вот компании без четкой стратегии вынуждены в кризис воспользоваться навязанными экономической ситуацией планами, такими как «выжить любой ценой», что приводит к всеобщему непониманию основного курса развития, способствуя топтанию на месте и реверсу к вчерашнему прошлому.

Что же мешает современному руководителю задуматься над стратегией?

Ответ на этот вопрос хорошо иллюстрирует анализ ежедневного поведения ТОП-ого управленца (уровня директор или заместитель директора компании) в ходе его реализации основных управленческих функций.

Ниже представлены результаты анализа использования временного ресурса ТОП-менеджерами компании. Эксперимент был проведен на группе из 32 топ-менеджеров различных компаний г. Москвы и Московской области, Волгограда, Белгорода, Твери и Смоленска.

Таким образом, складывается такая ситуация, при которой собственник бизнеса, казалось бы, платит заработную плату наемному специалисту пропорциональную его ответственности и цене допущенной ошибки (чем дороже цена ошибки, тем дороже сотрудник), при этом вынужден выполнять ее работу вместе с ним, совершенно упуская из