

Юго-Западный государственный университет (ЮЗГУ)
Академия проблем качества
Московский государственный технологический
университет "СТАНКИН"
Санкт-Петербургский государственный
политехнический университет
Тихоокеанский государственный университет
Белорусский государственный технологический университет
Харьковский национальный экономический университет
Харбинский Политехнический Институт (НПИ)

ИННОВАЦИИ, КАЧЕСТВО И СЕРВИС В ТЕХНИКЕ И ТЕХНОЛОГИЯХ

*IV-я Международная научно-практическая конференция,
посвященная 50-летию Юго-Западного
государственного университета, г.Курск, Россия*

Сборник научных статей

04–05 июня 2014 г.

в 3-х томах

ТОМ 3

Курск - 2014

УДК 621+658+685
ББК Ж.я431(0)
И66 ИКС-04

**Председатель организационного комитета –
Ивахненко Александр Геннадьевич**, д.т.н., профессор кафедры «Управление качеством, метрологии и сертификации», ЮЗГУ, г. Курск.

Члены оргкомитета:

Куц Вадим Васильевич, д.т.н., профессор кафедры УКиМС;
Сторублев Максим Леонидович, к.т.н., доцент кафедры УКиМС;
Крюков Дмитрий Николаевич, аспирант кафедры УКиМС;
Солнцева Екатерина Викторовна, аспирант кафедры УКиМС.

**ИННОВАЦИИ, КАЧЕСТВО И СЕРВИС В ТЕХНИКЕ И
ТЕХНОЛОГИЯХ [Текст]: Сборник научных трудов** 4-ой Международной научно-практической конференции (4-5 июня 2014 года) / редкол.: Горохов А.А. (отв. Ред.); В 3-х томах, Том 3., Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2014. 391 с.

ISBN 978-5-9905633-5-3

Содержание материалов конференции составляют научные статьи отечественных и зарубежных ученых. Излагается теория, методология и практика научных исследований в области техники, машиностроения, механики, материаловедения.

Предназначен для научно-технических работников, ИТР, специалистов в области машиностроения и материаловедения, преподавателей, студентов и аспирантов вузов.

Материалы публикуются в авторской редакции.

ISBN 978-5-9905633-5-3

УДК 621+658+685
ББК Ж.я431(0)

© Юго-Западный государственный
Университет, 2014
© ЗАО "Университетская книга", 2014
© Авторы статей, 2014

- уровнем механизации и автоматизации - долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом.

Важный материально-технический фактор - повышение качества продукции, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

Материально-технические факторы - важнейшие, они обеспечивают экономию не только труда, но и сырья, материалов, оборудования, энергии и др.

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления.

Снижение темпов роста производительности труда отрицательно сказывается практически на всех сторонах производственно-хозяйственной деятельности предприятия.[1]

Таким образом, для повышения производительности на Улан-Удэнском локомотивовагоноремонтном заводе предлагаю повысить технический уровень производства, в частности, производство нового вида продукции локомотивосборочного цеха, для чего необходимо[1]:

1. повысить технический уровень производства путем внедрения новой техники с прогрессивной технологией;
2. повысить уровень оснащенности технологических процессов;
3. создать условия для улучшения использования сырья и материалов;
4. совершенствовать управление технологическим процессом.

Список литературы

1. Краткий анализ проблем энергоэффективности транспорта и пути ее повышения [Текст]: статья. // Костюков К.И., Мякишев В.С. Технические и практические аспекты ресурсосбережения и энергетической эффективности. М.: Илекса, 2012. – 248 с.

2. Методологические аспекты формирования стоимости труда и цены рабочей силы [Текст]: статья. // Черепов П.В., Мякишев В.С. Материалы Международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества» – Екатеринбург, 2009. Ч.2. – С.68-71.

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК
ИННОВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Наумова Татьяна Альбертовна, научный руководитель
к. психол.н., доцент кафедры ТМПО,*

*Шадрина Дина Дамировна, магистрант 1 курса
Направления подготовки «Педагогическое образование»
(Инновационное педагогическое образование)*

Удмуртский государственный университет, г.Ижевск

Современная социально-экономическая система характеризуется переходом от воспроизводственного типа развития к инновационному, ориентированному на нововведения. Образование необходимо рассматривать как основной инструмент общественной модернизации. Инновационный аспект развития образования становится все более востребованным государством и обществом.

Целью образовательной политики государства в социальном плане становится формирование комплекса мер по повышению мотивации населения к повышению своего образовательного уровня и формирование компетентностей в связи с запросами постиндустриального общества [2].

Проблема бесконфликтного взаимодействия – одна из древнейших и сложных проблем в истории развития научного знания. В повседневной жизни конфликтные ситуации сопровождают нас довольно часто. В зависимости от нашего настроения, нашего отношения к окружающим, умения выйти из этой ситуации с наименьшими моральными потерями, как для нас, так и для окружающих, часто зависит сам исход конфликта. Умение компетентно выходить из конфликта необходимо воспитывать в ребенке начиная с дошкольного возраста, тем более это важно для студентов, будущих специалистов в различных отраслях народного хозяйства. Особенно это важно для тех, кто будет работать с людьми. Во время общения в студенческой группе, в межличностных отношениях нередко «эмоциональные вспышки», которые имеют отрицательное влияние на установившийся психологический климат в группе, накладывая негативный отпечаток на собственное восприятие окружающих. Однако, конфликт является неотъемлемой частью нашей жизни и одной из важнейших социальных проблем.

Таким образом, необходимо формировать конфликтную компетентность, что является важной составляющей профессиональной подготовки студентов - будущих специалистов социально-экономических профессий, которые в рамках выполнения своих функциональных обязанностей постоянно находятся в процессе межличностного взаимодействия, где нередко возникают нестандартные конфликтные ситуации, требующие безотлагательного и тактичного решения.

Профессии психолога, менеджера, педагога, врача, социального работника, согласно классификации Е. А. Климова, относятся к группе социо-

номических профессий, профессий типа «человек-человек», где ведущим предметом труда является другой человек [4]. Среди социэкономических или помогающих профессий (например, продавец, учитель, менеджер, юрист и т. д.), существуют те, которые востребованы всегда: это специальности с повышенными требованиями к кадрам, сложными и напряжёнными условиями труда и т. д. Специфика социэкономических профессий заключается в том, что человек или общность людей здесь не выступают как социальная среда, условие деятельности, а рассматриваются в качестве объекта и предмета деятельности.

Анализируя предмет труда представителей социэкономических профессий, Р. Д. Каверина отмечает, что «важно говорить о том, к каким характеристикам человека – индивидуальным, возрастно-половым, личностным, социально-психологическим, субъектным обращено внимание исследователя. Автор считает, что «в качестве характеристик, отражающих предмет труда представителей социэкономических профессий, можно выделить: элементы внешнего облика человека (рост, телосложение, осанка, одежда, причёска); элементы экспрессии (мика, пантомимика, интонация речи); характеристики социально-групповой принадлежности (пол, возраст, один человек, постоянная группа людей, коллектив, поток людей); свойства личности (отношение к людям, общие, специальные способности, потребности, интересы); особенности психических состояний; характеристики познавательных и эмоционально-волевых процессов». [3]. В качестве критериев, позволяющих отнести профессию к группе социэкономических, выступают также: цели деятельности (например, управление, оценивание, контроль, воспитание, обслуживание); средства деятельности (вербальные, невербальные формы воздействий, опосредованные и непосредственные контакты); условия труда [5].

В своём исследовании мы исходим из предположения, что у представителей социэкономического типа профессий межличностная компетенция является составной частью их профессиональной деятельности. Предметом профессиональной деятельности в этих профессиях является другой человек, и коммуникативное взаимодействие в этом случае выступает основным инструментом социально-профессионального взаимодействия. Однако необходимо принять во внимание то, что процесс общения может протекать не только благоприятно, но может быть связан и с трудностями, которые возникают по ходу реализации коммуникативной деятельности. Эффективное поведение в конфликте рассматривается как компонент общей коммуникативной компетентности личности и обозначается как конфликтная компетентность [1].

В связи с этим особую значимость приобретает исследование проблемы конфликтной компетентности специалиста. Конфликтная компетентность представляет собой психическое образование, оказывающее существенное влияние на эффективность профессиональной деятельности и межличностных отношений в условиях трудовой деятельности. Вследствие того, что

конфликтная компетентность развивается в результате практического применения знаний и умений в интересах повышения конструктивности поведения в конфликтных ситуациях, подготовка будущих специалистов должна включать в себя первичные навыки конструктивного поведения конфликторазрешения на всех этапах развития конфликта, знания о закономерностях возникновения, развития и завершения конфликтов; умение ориентироваться в конфликтной ситуации, прогнозировать её динамику, не допускать деструктивных действий, с минимальным ущербом завершать конфликт. А самое главное – не дать конфликту развиваться.

Очень важно, чтобы специалист был подготовлен к ситуациям, связанным с конфликтами. Поэтому, находясь в ситуации скрытого или открытого противостояния двух или нескольких участников (сторон), каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы, нужно уметь выбирать оптимальную стратегию поведения, способность управлять собственным эмоциональным состоянием, проявляя стрессоустойчивость.

Конфликтная компетентность, как базовое знание о конфликте и его проявлениях, послужит информационной базой для принятия решений при выборе стиля того или иного поведения в конкретной конфликтной ситуации.

Формирование конфликтной компетентности студентов – будущих специалистов профессий социэкономического типа обусловлено применением инновационных методов и технологий обучения; особое значение при подготовке студентов имеет опыт применения полученных знаний на практике; практическая деятельность способствует формированию у будущих специалистов более точных представлений о себе и реалиях профессиональной деятельности.

Одной из задач высших учебных заведений, готовящих специалистов профессий социэкономического типа, является введение в учебный процесс дисциплины, направленной на формирование конфликтной компетентности. Для реализации целей формирования специальных способностей к разрешению конфликта в ВУЗе необходим курс по дисциплине «Конфликтология» (Введение в конфликтологию).

Таким образом, анализ современных подходов к пониманию конфликтной компетентности показывает, что вопросы о механизмах развития конфликтной компетентности, о факторах и условиях её формирования по-прежнему открыты и требуют всестороннего изучения.

Список литературы

1. Гришина Н. В. Давайте договоримся. Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты. - СПб., 1993
2. Инновационный менеджмент в образовании. Учебный курс для психологов/<http://www.myshared.ru/slide/208151>
3. Каверина Р. Д. Мир профессии. Человек – техника. М. : Мол. гвардия, 1988
4. Климов Е. А. Некоторые психологические проблемы подготовки молодежи к труду и выбору профессии // Вопросы психологии. 1985. № 4.
5. Сорокоумова С. Н., Исаев В. П. // Педагогическое образование в России. 2013. № 4