

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 12

*Матеріали X Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Історія, сучасність, зарубіжний досвід”
м. Київ, МАУП, 6 листопада 2014 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 24.09.14)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук., проф.;
А. А. Ізнатченко (заступник голови), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук., проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук., проф.;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
А. С. Лисецький, д-р екон. наук., проф.;
К. В. Муравйов, канд. юрид. наук., доц.;
І. П. Розпутенко, д-р наук держ. упр., проф.;
Л. В. Романова, д-р екон. наук, проф.;
В. Є. Сафонова, д-р екон. наук;
Г. П. Ситник, д-р наук держ. упр., проф.;
Ю. П. Сурмін, д-р соц. наук, проф.;
Н. М. Чернуха, д-р пед. наук., проф.

Матеріали подано в авторській редакції.

Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Становлення і розвиток української державності : [зб. наук. пр.] /
МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 12: Матеріали Х Всеукр. наук.-практ. конф. “Історія, сучасність,
зарубіжний досвід”, 6 листоп. 2014 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голова)
[та ін.]. — 2014. — 460 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної
конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню
України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні пері-
оди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і
студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Степахно И. В. Роль науки и образования в современном общественном развитии.....	316	Карбовська Л. О. Моделі фінансового забезпечення вищої освіти в зарубіжних країнах.....	363
Костючков С. К. Система образования как базовый инструмент прогрессивного развития гражданского общества.....	321	Бахов І. С. Освіта в європейському полікультурному середовищі: реалії і виклики.....	367
Войтенко О. В. Рекламна освіта в Україні: від професійної компетентності до соціальної відповідальності.....	325	Федосова Л. О., Кулик М. С. Особистісна зрілість як фактор суб'єктивного благополуччя.....	371
Туриніна О. Л. Управління конфліктами в організації системи освіти.....	328	Головач Н. В. Стан та перспективи розвитку профвідбору абітурієнтів у вищих навчальних закладах.....	375
Пальм Н. Д. Освіта як ключовий фактор розвитку держави.....	332	Николин І. М. Роль соціалізації першокурсників у формуванні готовності до самоорганізації в процесі професійної підготовки.....	379
Корсак Ю. К. Філософія про номадизм й атомізацію як серйозні загрози сучасному суспільству.....	335	Швец Н. Г. Використання віртуального освітнього простору для набуття навиків політичного менеджменту.....	383
Косенко О. І. Точні науки як індикатор якості сучасної вищої освіти.....	339	Костенко Д. В. Українська мова як основний чинник національної ідентичності в Україні.....	388
Дебич М. А. Гендерні питання соціальної рівності та управління: зарубіжний досвід.....	343	Заверуха О. В. Розвиток автономності як умова гармонійного становлення особистості підлітка у сучасній соціально-політичній ситуації.....	391
Похресник А. К. Римський клуб і реформи освіти і суспільства.....	347	Кострубань Р. В. Теоретичні основи та практичне значення коледжів в сучасних умовах реформування освіти.....	395
Благініна С. В. Парадигми соціального та освітнього розвитку: німецький досвід для України.....	351	Пролович С. М. Проблема підготовки молодших спеціалістів (молодшого бакалавра) в сучасній педагогічній теорії та практиці.....	397
Кірик Т. В. Управління плануванням вищої освіти України в сучасних умовах.....	355	Прус О. В. Загальнолюдські цінності як компонент у вихованні особистості на сучасному етапі.....	399
Матюхін В. О., Кобзева О. В. Модель практичної підготовки сучасного фахівця із застосуванням технологій ІТ-галузі.....	359		

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ЗАКЛАДАХ СИСТЕМИ ОСВІТИ

Становлення і розвиток української державності, вип. 12, с. 328–331

Розвиток організації передбачає наявність різноманітних протиріч, які породжують конфліктні ситуації, зіткнення думок, точок зору, прагнень і т. ін. У свою чергу конфліктна ситуація може за наявності інциденту перетворитися в конфлікт.

Особливо характерну конфліктогенну ситуацію в системі освіти може породжувати протиріччя між інноваційними підходами, технологіями і традиційними. Саме тому кожний керівник організації повинен мати певну психологічну готовність до управління конфліктами. Насамперед, керівникові необхідно мати певну конфліктологічну компетентність, тобто чітко уявляти собі соціально-психологічну суть цього феномену. Визначення поняття “конфлікт” виходить з латинського *conflictus* — зіткнення. Але не кожне зіткнення можна, на нашу думку, назвати конфліктом. Деякі автори [1; 4; 8; 9] вводять до змісту поняття конфлікту протиріччя. Так, протиріччя, є обов’язковим атрибутом будь-якого конфлікту. На думку Д. Майерса, “конфлікт — це несумісність цілей, що сприймаються. Багато конфліктів містять лише невеличке ядро справжніх цілей, головна проблема — перекручене сприйняття чужих мотивів і цілей [5; 545]. Таке протиріччя є, за К. К. Платоновим, ілюзорним. Але конфлікт може виникнути і тоді, коли чужі цілі і мотиви сприймаються правильно, але вони не збігаються і їх носії вступають у протиборство (яке породжено об’єктивно існуючими протиріччями). Якщо визначити особливості міжособистісних конфліктів, а саме з ними має, насамперед, справу керівник організації, то він (конфлікт) має певне емоційне, когнітивне, поведінкове забарвлення з аксіологічною підвалиною. Причому, конфлікт не завжди супроводжується негативними емоціями, переживаннями, адже це може залежати від індивідуальних особливостей опонентів. Інша справа, що ці переживання можуть бути гострими, але їх модальність значною мірою, як показують наші спостереження, залежить від таких індивідуальних особливостей людини, як тип нервової діяльності, темперамент, рівень домагань, установки, ціннісні орієнтації особистості і т. ін.

Таким чином, атрибутивними властивостями конфлікту, на нашу думку, є зіткнення, протиборство, значущі для особистості, (групи) протиріччя, психологічні фактори, що мають протилежну спрямованість (установки, норми поведінки, мотиви, інтереси тощо). Виходячи з цього, ми сформулювали наступне визначення:

Конфлікт — це зіткнення і протиборство протилежно спрямованих психологічних факторів у взаємодії між особистостями, групами або всередині особистості, породжене значущими для них протиріччями [3; 129].

Важливими питаннями є також оцінка конфлікту як позитивного або негативного явища взагалі і в менеджменті освіти зокрема. У психологічних працях конфлікт оцінюється неоднозначно. Одні автори (В. В. Бойко, О. Г. Ковальов, В. М. Парфьо-

нов, Б. Д. Паригін) оцінюють конфлікт як явище негативне. Так, Б. Д. Паригін вважає, що людина, якщо вона втягнута в конфлікт, “як правило, достатньо гостро і болісно переживає ситуацію, що виникла, особливо розлагодженість своїх взаємостосунків з іншими. А це може мати найрізноманітніші негативні наслідки для його психічного стану. Виявилось, що час після конфліктного психологічного резонансу в декілька разів перевищує час самого конфлікту. Це час домінування в свідомості людей, в їх психіці негативних емоцій, важких негативних переживань, що вибивають із звичної колії діяльності, що раніше задана [7; 19–20].

Конфліктна і постконфліктна нервова напруга нерідко є передумовою серйозної душевної і фізичної кризи, яка може призвести навіть до інфаркту міокарда. У той же час сьогодні у конфліктології висловлюється думка щодо конструктивної функції конфліктів. О. Г. Ковальов вважає, що є конфлікти, які після розв’язання не залишають ніяких негативних наслідків. “Це буває тоді, — пише він, — коли протиборство носило делікатний характер, протиріччя було зняте вичерпним способом так, що конфліктуючі повністю задоволені рішенням, між ними встановлюються нормальні товариські стосунки, які не мають прихованого відчуття недоброзичливості” [4; 139]. Тут автор ще не стверджує конструктивності конфлікту, а лише обмежує негативний характер його наслідків. Більш рішучий крок в напрямку позитивної оцінки конфліктів роблять М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі: “Коли люди думають про конфлікт, вони частіше за все асоціюють його з агресією, погрозами, спорами, ворожістю, війною і тощо. У результаті існує думка, що конфлікт — явище завжди небажане, що його необхідно по можливості уникати і що його слід негайно розв’язувати, як тільки він виникає...

Сучасна точка зору полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не тільки можливі, але навіть бажані. Але в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, допомагає виявити більшу кількість альтернатив або проблем і т. ін.” [6; 517].

Ці автори розподіляють конфлікти на функціональні (які призводять до підвищення ефективності організації) і дисфункціональні (які призводять до зниження особистої задоволеності, групового співробітництва і ефективності організацій). В цьому випадку конфлікт трактується як непогодженість думок, тому для його подолання пропонується толерантність, з чим слід погодитися.

Наша точка зору полягає в тому, що в менеджменті освіти протиріччя в міжособистісній взаємодії є закономірним явищем. Деякі з протиріч, коли вони перетворюються в протиборство двох або декількох сторін, стають конфліктами. За наслідками ці конфлікти можуть бути деструктивними, коли вони руйнують міжособистісні стосунки, заважають позитивному розвитку особистості, негативно впливають на психічне і фізичне здоров’я людей. Конфлікти можуть мати конструктивний характер, якщо їх розв’язання не наносить шкоди здоров’ю людей, забезпечує перемогу прогресивного, сприяє розвитку особистості. Але, враховуючи можливі негативні наслідки психічної напруги, довготривалої стресової ситуації, керівникові частіше слід думати про те, як попередити небажані деструктивні конфлікти. А коли йти на конфлікт, доцільно співставити всі можливі наслідки, особливо коли вони торкаються дитини. Менеджер в освіті (як і в будь якій іншій галузі) змушений вміти управляти конфліктом.

Методологічною основою управління конфліктом повинна бути логіка управлінського процесу з урахуванням специфіки конкретних конфліктів. Успішну апробацію пройшла поетапна діяльність з розв’язання конфліктів:

1. Визначення учасників конфлікту: безпосередніх і тих, що підтримують опонентів, або “втягнуті” у конфлікт. Як правило, в освітніх закладах, особливо навчально-виховних, специфікою конфлікту є його іррадіація, тобто використання конфлікту такими “засобів”, як учні, їх батьки тощо. Тому чітке визначення всіх, хто має причетність до конфлікту, є важливою умовою наступної ефективної діяльності з його подолання. Тут важливо зібрати якомога більше інформації, яка може стати релевантною з точки зору конфлікту.
2. Формулювання проблеми, тобто основної суперечності, що є базою конфлікту.
3. Вивчення та визначення мотивів опонентів. Тут є доцільність запросити для діагностування професійного психолога, адже виявлення мотивів поведінки людини є дуже складним питанням. Його розв’язання потребує застосування комплексу методик: спостереження, інтерв’ю, узагальнення незалежних характеристик, експерименту, аналізу продуктів діяльності. Але і у випадку, коли буде працювати психолог, від керівника значною мірою залежить правильність висновків щодо мотивів конфліктуючих сторін. Йдеться про співробітництво керівника з психологом у цій роботі.
4. Розробка варіантів виходу з конфлікту. Тут доцільно використати варіанти, які пропонуються за тестом К. Томаса. До речі, використання діагностичного матеріалу, здобутого за тестом К. Томаса, може допомогти обрати варіант, який може іноді здаватися парадоксальним. Так, в одному відділі освіти співробітники за цим тестом показали перебільшення стратегії “уникнення”. Але це не означало відсутності конфліктної ситуації (“неприйняття” співробітниками нового інспектора), вона була прихована. У зв’язку з цим керівник пішов на гласне розкриття суті протиріч між новим співробітником і досвідченими членами колективу.
5. Ознайомлення опонентів з можливими конкретними варіантами рішення. Досвід показує, що саме обговорення з опонентами загальних варіантів розв’язання конфліктних ситуацій має психокорекційне значення, адже, з одного боку, іде розширення діапазону “репертуару” шляхів оптимізації міжособистісної взаємодії. З іншого боку, обговорення типових варіантів виходу з конфлікту і співставлення їх з конкретною ситуацією допомагає “звузити плацдарм спору”, виключити з нього психотравмуючі елементи. У залежності від психологічних особливостей опонентів ознайомлення з варіантами розв’язання конфлікту здійснюється індивідуально з кожним, або є доцільність здійснити це у вигляді ділової гри з виконанням опонентами ролей протилежної сторони.
6. Прийняття рішення, яке влаштовує опонентів.
7. Реалізація прийнятого рішення.
8. Аналіз та оцінка ефективності розв’язання конфлікту.

Отже, етапи розв’язання конфлікту відповідають логіці процесу управління (планування — 1–4 етапи; організація — 5, 7 етапи; контроль — 8 етап). Негативна інформація про те, що конфлікт не розв’язаний, стане поштовхом для пошуку нових, більш ефективних шляхів розв’язання конфлікту.

Література

1. *Ершов А. А.* Взгляд психолога на активность человека. — М.: Луч, 1991.
2. *Карамушка Л. М.* Психология управления заведениями средней освіти. — К.: Ніка — Центр, 2006. — 332 с.

3. *Коломінський Н. Л.* Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) — К.: МАУП, 2000 — 286 с.
4. *Ковалев А. Г.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. — М.: Политиздат, 1978. — 279 с.
5. *Майерс Д.* Социальная психология. — СПб “Питер”, 2011. — 688 с.
6. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М., 2009 — 702 с.
7. *Парыгин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.
8. *Пірен М. І.* Основи конфліктології. — К., 2008. — 436 с.