

УДК 005.95/96

ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ» ДЛЯ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

Єрмоленко Олексій Анатолійович, к.е.н., доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — Обґрунтовано необхідність формування компетентностей з управління конфліктами при підготовці управлінських кадрів, визначені основні складові компетентності з управління конфліктами в організаціях.

Ключові слова — компетентність, конфлікт, конфлікти в організації, причини конфліктів, стратегії конфліктної поведінки, управління конфліктами.

Аналізу проблематики, пов'язаної з виявленням причин конфлікту, його попередженням і профілактикою, вибором стратегії поведінки у конфлікті, присвячено чимало досліджень, проте наразі є доволі актуальним питання забезпечення формування компетентностей щодо ефективного управління конфліктами. Так, конфлікти завдають значної шкоди ефективній взаємодії в організаціях, часто виступають основною причиною втрат ресурсів і часу. Поряд з тим, своєчасно виявлені та вирішені конфліктні ситуації можуть сприяти ефективному вирішенню виробничих завдань. Конфлікти в організації визначаються дією людського фактора, тому важливим значенням для сучасних управлінців має стати оволодіння технікою управління ними, що сприятиме зростанню ефективності діяльності організації, у порівнянні з необхідністю подолання наслідків конфліктів.

Основа для формування цих компетентностей управлінців має бути сформована під час підготовки фахівця, і це є цілком можливим в умовах самостійності ЗВО щодо формування навчальних планів дисциплінами які забезпечують як професійні, так і загальні компетентності. Тому для управлінських кадрів, що мають координувати діяльність персоналу, взаємодіяти з контрагентами то-

що, важливим є формування компетентностей з управління конфліктами, які має формуватися відповідною навчальною дисципліною. На нашу думку у системі підготовки фахівців-управлінців буде доцільною дисципліна «Управління конфліктами», яка розглядає аспекти визначення придатності людини до керівної діяльності; вивчає причини і наслідки конфлікту; розкриває зміст функцій конфлікту; значна увага приділяється взаєминам і спілкуванню людей при виконанні спільних завдань, вивченню методики прогнозування, діагностування та попередження конфліктів, генерації і пошуку нових ідей з управління конфліктами, створенню системи управління конфліктами в організації та визначенню ефективності управління конфліктами.

Метою викладання навчальної дисципліни «Управління конфліктами» є надання майбутнім фахівцям знання необхідних теоретичних основ про природу конфліктів, методичних рекомендацій, практичних навичок у їх вирішенні, вироблення вмінь контролювати конфліктну ситуацію, ефективно управляти конфліктами в організаціях та прагматично їх використовувати задля реалізації власних цілей.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Управління конфліктами» є:

- виявлення природи конфліктів;
- визначення їх видів і динаміки розвитку;
- ознайомлення з психологічними аспектами міжособистісних ділових контактів;
- вивчення методики прогнозування, діагностування та попередження конфліктів;
- формування системи управління конфліктними ситуаціями в організації.

Вивчення дисципліни має відбуватися із застосуванням активних методів навчання, таких як проблемні лекції, семінарські заняття, практичні завдання, індивідуальні

консультації, а також самостійна робота з рекомендованою літературою. Наприкінці семестру доцільно провести тренінг для перевірки сформованості компетентностей

У результаті вивчення дисципліни студенту необхідно володіти наступними складовими компетентності:

здатність до аналізу стану конфліктності на макро-, мікро-, та мезорівнях;

вміння обґрунтовувати вибір принципів та методів управління конфліктами при веденні професійної діяльності;

здатність опиратися на основні парадигми науки управління конфліктами в професійній діяльності;

здатність до складення моделі конфлікту у практиці управління персоналом;

здатність до визначення структурних компонентів конфлікту при аналізі конфлікту;

здатність до визначення видів конфлікту у практиці управління персоналом;

спроможність встановлювати та регулювати границі конфлікту;

здатність до визначення причин конфліктів для подальшого їх розв'язання;

здатність до аналізу динаміки конфлікту;

спроможність визначати формулу конфлікту;

спроможність правильно використовувати конфліктогени;

здатність застосовувати ефективні методи управління конфліктом на окремих його стадіях;

здатність використовувати трансактний аналіз при розв'язанні конфліктів;

здатність до залучення до себе людей;

здатність ефективно згуртовувати підлеглих;

здатність розробляти рішення з управління конфліктом;

здатність до проведення діагностики конфлікту;

спроможність проведення картографічного аналізу конфлікту;

здатність прогнозувати, попереджувати, стимулювати, регулювати, розв'язувати конфлікт в організації;

спроможність вести переговори при вирішенні конфліктів з клієнтами;

здатність застосовувати ефективну стратегію поведінки у конфлікті;

спроможність застосовувати структурні

та внутрішньо особистісні методи управління конфліктами;

здатність проявляти ініціативу;

здатність до розробки заходів з профілактики конфліктів.

Таким чином, сформованість складових компетентності з управління конфліктом передбачає усвідомлене прогнозування, попередження, врегулювання, розв'язання та усунення джерела конфліктної ситуації при мінімальних витратах ресурсів та часу, але з досягненням максимального конструктивного ефекту. Важливими складовими успішного розв'язання конфліктів є адекватний ситуації вибір стратегії конфліктної поведінки; врахування особистісних характеристик суб'єктів взаємодії, уміння вести конструктивний діалог та використовувати правила безконфліктної поведінки.

Список використаної літератури

1. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики / Н. Новікова // Галицький економічний вісник. – 2013. – №2 (41). – С. 79 – 83.

2. Олійник Н. Ю. Управління соціально-трудовими конфліктами та їх вирішення / Н. Ю. Олійник // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2016. – Вип. 11. – С. 231 – 237.

3. Древаль Ю. Д. Конфліктний потенціал організаційної культури / Ю. Д. Древаль // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології : зб. наук. праць. – Херсон, 2012. – Вип. 2 (7). – С. 44 – 48.

4. Костиця Н. Методика навчання студентів спілкування в управлінській діяльності. Навч. посіб. – К. : Центр учбової літератури, 2006. – 272 с.

5. Мороз О.О. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія / О. В. Мороз, О. А. Сметанюк, О.В. Лазарчук. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 256 с.

Автор

Єрмоленко Олексій Анатолійович, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (oleksii.yermolenko@m.hneu.edu.ua).

Тези доповіді надійшли 08 лютого 2018 року.

Опубліковано в авторській редакції.