

ганізації мають реалізовуватися такі заходи: реальна оцінка трудових ресурсів за їх рівнем знань, умінь, навичок і здатності до творчої діяльності. Управління компетенцією на рівні особистості складається в процесі оцінювання індивідом своїх можливостей щодо вимог конкретної посади. Реалізація подібного підходу дозволяє усунути, насамперед, групу об'єктивних причин конфліктних ситуацій, а підтримка рівня кваліфікації співробітників дасть можливість мінімізувати появу суб'єктивних причин конфліктів [1, с. 167].

Велике значення, а деколи і провідне, для подолання деструктивних конфліктів у організації має управлінська компетентність керівника [2, с. 73]. Помилки управлінської діяльності, які можуть стати джерелами конфлікту, класифіковані в декілька груп. Це порушення службової етики, порушення трудового законодавства, несправедлива оцінка підлеглих.

Порушення трудового законодавства керівником має дві основні причини – це правовий нігілізм або юридична неграмотність, тому вони можуть проявлятися у таких прикладах: обмеження прав підлеглих; зловживання посадою, що може включати доручення неслужбового характеру; помилки у використанні заохочень і покарань; приховування важливої і необхідної Інформації та маніпулювання нею; недоліки у розподілі роботи між підлеглими; встановлення працівникові ставки, яка порушує баланс між його внеском і винагородою [3, с. 104].

Група управлінських помилок через несправедливу оцінку підлеглих проявляється у таких ситуаціях: хворобливе ставлення керівника до авторитету підлеглих, коли не тільки не помічається робота працівника, а все робиться для зіпсування його репутації; неконкретна критика групи підлеглих; жорстка критика з боку керівника, який щойно приступив до обов'язків; нечітке формування вимог, завдань, інструкцій – основа непорозумінь та роздратування; невміння переконувати; психологічна несумісність; заздрість до керівника.

Головним завданням управління поведінкою персоналу є зближення очікувань індивіда й організації. Як профілактику конфліктів управління поведінкою передбачає усунення суб'єктивної складової причини конфлікту, що повинна базуватися на популяризації безконфліктної поведінки співробітників. Різні рекомендації для ефективної роботи повинні створюватися на основі психологічного підходу і містити в собі загальні правила поведінки, дотримання яких дозволить знизити можливість виникнення і розвитку, насамперед, дисфункціональних, внутрішньоособистісних і міжособистісних конфліктів.

Таким чином, вирішальну роль в уникненні та вирішенні конфліктів повинен брати на себе керівник організації, як особа, що має високий авторитет та досвід у подібних ситуаціях.

Література

1. Щербаков В.С. Конфликтные ситуации на предприятии. Происхождение конфликта // ЭКО. – 1999. – № 11. – С. 157-168.
2. Пірен М. Конфлікти і управлінські ролі: соціо-психологічний аналіз/М.Пірен. – К., 2009. – 94 с.
3. Тимофеев С. В. Конфлікт як фактор професійно-особистісного розвитку державного службовця // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України – 2007. – № 4, -С. 102-106.

УДК 347.417(043.2)

Лесько Д. О.,
студент,

Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
науковий керівник: Череватюк В.Б., к.і.н., доцент

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА ФАХІВЦЯ У СФЕРІ ПРАВА

Проблема конфліктів, що виникають в умовах колективної юридичної діяльності, викликає все більшу увагу психологів, соціологів та юристів, особливо в даний час, у період складного соціально-економічного і політичного життя суспільства. Тому формування конфліктологічної культури юристів – одне з першочергових завдань сучасної науки.

У теорії конфліктології сутність професійної культури та її види досліджували В. Гриньова, І. Зязюн, В. Загвязинський, А. Мудрик, В. Сластьонін. Окремі компоненти конфліктологічної культури фахівця отримали обґрунтування у працях Г. Антонова, С. Гиренко, Є. Дурманенко, Н. Підбуцької, Н. Самсонової.

У сфері ділових юридичних відносин, дуже важливо приходити до згоди з партнерами, співробітниками, колегами, клієнтами. Але нерідко на шляху до цього виникає конфлікт, що є закономірним явищем функціонування будь-якої організації. Конфлікти можуть бути як деструктив-

ними, так і такими, розв'язання яких дає позитивні результати для розвитку діяльності організації. Отже, перед фахівцями постає завдання не стільки виключити, унеможливити існування конфліктів в організації, скільки знайти способи і методи конструктивного їх розв'язання в інтересах усіх членів організації.

Але конфлікти, що виникають у процесі управлінської діяльності, розв'язати без спеціальних знань вдається не завжди. Часто суперечності та непорозуміння загострюються, породжуючи високий потенціал конфліктогенності особистості й середовища, зумовлюючи неадекватну поведінку, знижуючи ефективність професійної діяльності.

Вивчення проблем конфлікту набуває особливої актуальності не тільки з позиції підвищення уваги з боку вітчизняних дослідників до західної науки, але й у зв'язку з тим, що системна криза в Україні, що пронизує всі структури суспільства, спричиняє виникнення і розвиток безлічі соціальних суперечностей і зіткнень, що вимагають раціонального врегулювання.

Здійснення раціонального врегулювання, з одного боку, передбачає наявність сукупності знань про природу, загальні властивості, типологію, форми розвитку й особливості прояву на мікро-, макро- і глобальному рівнях суперечностей і конфліктів. З іншого боку, раціональне врегулювання конфліктів має місце тільки за тих обставин, коли суб'єкти управління готові адекватно реагувати на кризові явища та послідовно реалізовувати механізм їхнього розв'язання [1, с. 59].

Будь-який конфлікт – це об'єкти віалізування суперечностей; він допомагає виявити сутність розбіжностей, висвітлити громадську думку, соціальні установки. При правильному підході і управлінні конфлікт може стати джерелом розвитку особи, способом згуртувати колектив, допомагає зняти психологічну напругу в групі.

У процесах сприйняття і визначення важкої соціальної ситуації як конфліктної провідне місце займають механізми, категорії й інтерпретації.

Ці механізми як способи систематизації індивідом навколишнього середовища відповідно до потреби в зменшенні її суб'єктивної складності стають основою подальших дій, їх регулятором. Від того, як оцінюється, яким сенсом наділяється і як пояснюється об'єкт сприйнятої конфліктної ситуації, залежить конфліктна поведінка опонента: "якщо людина визначає ситуацію як конфліктну, вона стає конфліктом, бо в своїх подальших діях в даній ситуації він ґрунтується на тому визна-

ченні, на тому значенні, яке він додає ситуації, відповідно розвиваючи конфліктну взаємодію, оцінюючи дії партнера, вибираючи стратегії поведінки" [2; с. 171], що мають важливий вплив на спрямованість конфліктної взаємодії опонентів, є такі: готовність сприймати й інтерпретувати поведінку іншого як ворожу; упевненість, потреба в підтримці; відсутність особистої тривоги; стійкі тенденції до того або іншого типу соціальної поведінки; завищена самооцінка; позиція індивіда; чинники віку, статі; належність до певного соціального, культурного, професійного прошарку [3; с. 152]; інтелектуальні якості – властивості мислення, погляди, принципи, система цінностей-координат, життєва позиція; волев'язаності, пов'язані з мотивами, що спонукають до дії, повертають його до інших людей; емоційні якості; соціальні якості – справедливність, відповідальність, правосвідомість [4; с. 38];

Виходячи з провідної ознаки культури – перетворення сфери праці - конфліктологічна культура характеризує спосіб професійної діяльності фахівця у сфері права в професійному конфліктогенному середовищі. Конфліктологічна культура займає стрижневу позицію в ієрархії структури професійної культури, вона синтезує всі її складові, актуалізуючись і проявляючись відповідно до потреб у безпеці, визнанні, престижі, самоактуалізації в професійних конфліктних ситуаціях і конфліктах.

Отже, конфліктологічна культура фахівця у сфері права як характеристика і спосіб професійної діяльності в професійному конфліктогенному середовищі, є різновидом професійної культури, інтегруючої в собі функції спеціально-професійної та комунікативної культури юриста.

Література

1. Яремчук С.С. Сучасні теорії в конфліктології / С.Яремчук: Навчальний посібник. – Чернівці: Рута, 2008. – 72 с.
2. Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика//Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – К.-Чернівці, 1995.- 476с.
3. Гришина Н.В. Психологія конфлікту/Н.Гришина – СПб.: Книга, 2000. – 464 с.
4. Тюптя О.В. Як правильно влаштуватись на роботу?/О.Тюптя // Практична психологія та соціальна робота. – №1. – 2001. – С.37-40.