

УДК 37.013:159.9

**Н. О. ЧОРНОГОР**

аспірант

Кіровоградська льотна академія національного авіаційного університету

**КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ  
ЯК ПЕДАГОГІЧНА УМОВА  
ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ  
МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА  
ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*У статті розглянуто актуальний напрям формування конфліктологічної компетентності в майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД) у процесі професійного становлення. Запропоновано механізм формування конфліктологічної культури менеджерів з використанням такої педагогічної умови, як конфліктологічна компетентність сучасного світового педагогічного інструментарію. Визначено необхідність вирішення протиріччя між вимогами сучасних організацій до конфліктологічної культури менеджерів і невідповідним методичним утриманням навчальних програм і технологій навчання, що здійснюють формування й розвиток конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД.*

**Ключові слова:** компетентність, конфліктологічна компетентність, конфліктологічна культура, зовнішньоекономічна діяльність.

Сучасна освітня політика України визначає найважливіші завдання вищої школи: підготовку компетентного, конкурентоспроможного спеціаліста, здатного реалізувати професійні завдання в складних економічних, політичних і соціокультурних умовах суспільства. Розвиток педагогічної науки характеризується пошуком фундаментальних підходів до побудови навчально-виховного процесу. Головним завданням будь-якого вищого навчального закладу є формування компетентного фахівця, який зміг би конкурувати на сучасному ринку праці.

У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема підготовки менеджерів зовнішньоекономічної діяльності, оскільки в умовах глобалізаційних та інтернаціоналізаційних процесів економічний розвиток держави значною мірою залежить від фахівців такого профілю.

Сучасні наукові дослідження стану професійної підготовки менеджерів ЗЕД засвідчують, що існує низка суперечностей, пов'язаних із формуванням конфліктологічної культури майбутніх фахівців, а саме: між вимогами роботодавців до рівня сформованості конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД і недостатнім рівнем їх сформованості; між необхідністю підготовки менеджерів ЗЕД із високим рівнем сформованості конфліктологічної культури та недостатньою дослідженістю теоретичних і методичних основ їх формування у фаховій підготовці; між вимогами вищої освіти й відсутністю системності в професійній спрямованості навчальних

програм підготовки менеджерів ЗЕД; між змістом майбутньої професійної діяльності ЗЕД і змістом професійно орієнтованих дисциплін.

Подолання зазначених вище суперечностей потребує від вищого навчального закладу впровадження таких технологій професійної підготовки менеджерів ЗЕД, які були б спрямовані на створення сприятливих умов для формування та розвитку професійної культури, а саме знаходження та застосування таких педагогічних умов, які спрямовані на формування конфліктологічної культури майбутніх управлінців у роботі з іноземними партнерами.

У сучасній психолого-педагогічній літературі формувати конфліктологічну культуру пропонують не тільки інтерактивними технологіями, тобто застосовуючи тренінги, спрямовані на різнобічний розвиток компетентності в умовах взаємодії, а й використовуючи різні педагогічні технології, а саме конфліктологічну компетентність як педагогічну умову для формування конфліктологічної культури майбутніх управлінців.

Важливе для цього дослідження наукове поняття “компетентність” набуло широкого висвітлення в працях Дж. Равена (один із перших детально висвітлив проблему професійної компетентності) та Л. Раю. У дослідженні використано також актуальний для сучасної педагогіки компетентнісний підхід у навчанні, який усебічно розглянуто в наукових розробках Д. Левитеса, Н. Радіонової, О. Соколової, А. Тряпціна. Наразі описано в працях Е. Соколовської, Г. Сухобської, І. Чистякової, Т. Шадріної, Т. Щербакової різноманітні види професійної компетентності, в тому числі в процесі підготовки менеджерів (дослідження І. Гришиної, В. Дудникова, С. Кірдякіної, В. Нефедовой, Л. Фішмана та ін.).

Конфліктологічна компетентність широко розглядали й описали в своїх працях такі науковці, як: Г. Антонов, С. Баникіна, Г. Голоблродько, Т. Дрожжина, О. Іонова, І. Козич, А. Кузіна, В. Нагаєв, Н. Самсонова, О. Щербакова. Однак досліджень, присвячених навчанню комунікативній компетентності майбутніх менеджерів ЗЕД в умовах вузівської підготовки, практично немає.

Конфліктологічну культуру, починаючи з 70-х рр. ХХ ст., розглядають як складову професійної культури в українських працях С. Банікіної, Н. Підбуцької, Н. Самсонової, О. Щербакової, Б. Хасана, Т. Черняєвої та ін. Водночас треба констатувати відсутність сучасних досліджень, присвячених комплексному розгляду змісту та специфіки конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД у нових соціально-економічних умовах та її ролі у становленні їх як професіоналів, а також способів і засобів його розвитку студентами, що навчаються професії менеджера.

**Мета статті** – представити механізм формування конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД за допомогою впровадження такої педагогічної умови, як конфліктологічна компетентність, у вигляді сучасного світового педагогічного інструментарію; виявити й обґрунтувати структуру та зміст педагогічної технології, що забезпечує розвиток конфліктологічної культури майбутніх управлінців.

Випускник сучасного вищого навчального закладу має бути добре підготовленим фахівцем, здатним компонентно вирішувати професійні завдання різного рівня складності. Водночас йому доведеться працювати з представниками різних соціальних груп, що зумовлює необхідність формування його в закладах вищої освіти як комунікативної особистості, здатної до ефективної ділової взаємодії та високої конфліктологічної культури.

У дослідженні будь-якої педагогічної проблеми важливо з'ясувати, яке місце вона займає в наукових пошуках і яким чином вирішується в теорії та практиці освіти.

За сучасних умов, коли рівень відкритості економіки України (відношення обсягу експорту-імпорту держави до її валового внутрішнього продукту) досить високий, зовнішньоекономічна діяльність країни є чинником її економічного розвитку. Робота менеджера із зовнішньоекономічної діяльності спрямована на те, щоб показник відкритості був оптимальним. Сьогодні в країні відчувається гостра потреба у кваліфікованих керівниках різного рівня. І особливо це стосується фахівців-міжнародників. Адже дуже багато українських підприємств підтримують ділові зв'язки із закордонними партнерами й мають у своїй структурі спеціальні відділи, які відповідають за міжнародну співпрацю та просування продукції компанії на світовому ринку. Таких спеціалістів потребують спільні підприємства, компанії з іноземними інвестиціями, підприємства, що виходять зі своєю продукцією на зовнішній ринок, транснаціональні корпорації. Фахівець у сфері зовнішньоекономічної діяльності – професія, актуальна не лише для сучасного світу – вона залишатиметься затребуваною та популярною і в майбутньому, оскільки завжди існуватиме ділова співпраця України з іншими державами [1, с. 36].

Менеджер, який здійснює зовнішньоекономічну діяльність, є не просто керівником, що приймає рішення стосовно економічного розвитку підприємства, – він повинен вільно орієнтуватися в багатьох аспектах міжнародних відносин, знаходити шляхи виходу на зовнішній ринок і підтримувати довгострокові ділові відносини з іноземними партнерами [2, с. 156].

Саме тому важливою складовою у професійному становленні майбутнього менеджера ЗЕД є формування різних видів культур, а зокрема й конфліктологічної культури.

Треба зауважити, що проблема формування конфліктологічної культури управління в різних рівнях її прояву (конфліктологічна компетенція, конфліктологічна готовність, конфліктологічна компетентність, конфліктологічні вміння) так чи інакше отримала свій розвиток як у педагогічних, так і в психологічних дослідженнях. При цьому професійними сферами аналізу та вивчення конфліктів є управлінська, педагогічна, правоохоронна, економічна діяльність фахівців. Усі ці праці свідчать, що інтерес до професійного конфлікту й педагогічних процесів формування компонентів конфліктологічної культури фахівців має стійкий і зростаючий характер. Важливими для цього дослідження є положення відповідності конфлікто-

логічної підготовки менеджерів ЗЕД сучасним тенденціям у процесі професійного становлення. Принципово необхідним є виявлення як позитивних моментів і тенденцій, так і причин ускладнень і недоліків у роботі викладачів із формування конфліктологічної культури фахівців у процесі професійної підготовки [3, с. 54].

Конфліктологічна культура є найвищим рівнем готовності до поведінки в конфліктних ситуаціях. Вона включає в себе не лише знання про конфлікти, стратегії їх попередження й подолання, вміння їх застосовувати відповідно до конфліктних ситуацій, наявність в індивіда сформованих особистісних якостей (толерантність, емоційна стійкість, стресостійкість, моральність тощо), а й, на відміну від конфліктологічної компетентності, передбачає формування певної ціннісно-значенневої сфери, внутрішнє прийняття норм поведінки у конфлікті. Фахівці, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність і мають найвищий рівень конфліктологічної підготовки (володіють відповідною культурою), зможуть забезпечити високу якість спілкування з іноземними партнерами, запобігати безпосереднім або опосередкованим збиткам, які несе підприємство в разі виникнення конфліктних ситуацій тощо. У зв'язку з цим одним із завдань вищих навчальних закладів, які готують кадри для підприємств зовнішньоекономічної діяльності, є така організація навчально-виховного процесу, під час якої формується конфліктологічна культура студентів. Конфліктологічна компетентність є операційно-діяльним критерієм у формуванні конфліктологічної культури майбутнього менеджера ЗЕД.

Розглядаючи конфліктологічну компетентність майбутнього фахівця як складну систему, треба відокремити п'ять взаємопов'язаних компонентів (рис.):

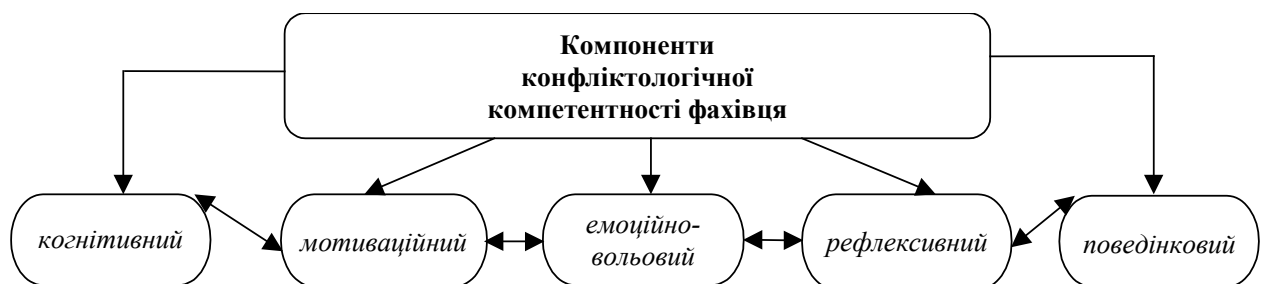


Рис. Компоненти конфліктологічної компетентності фахівця  
Джерело: розроблено автором.

Опишемо детальніше зазначені на рис. компоненти:

- когнітивний (система наукових знань про різні аспекти конфлікту);
- мотиваційний (спрямованість особистості на конструктивне вирішення конфлікту);
- емоційно-вольовий (визначає здатність особистості до свідомого управління своїм емоційно-вольовим станом у конфліктних і передконфліктних ситуаціях);

- *рефлексивний* (здатність особистості до дослідження власного психологічного потенціалу й опонента);
- *поведінковий* (володіння стратегіями поведінки в конфлікті та адекватне їх використання) [5, с. 56].

Тому ми вважаємо за необхідне поступово розвивати ці компоненти в майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності за допомогою різних методів навчання, а саме використовувати активні методи навчання, які дають змогу особистості “будувати” свої знання, активно й творчо користуватися ними в житті як своїм надбанням для формування особистості.

Активні методи навчання – це способи активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, які спонукують їх до активної розумової й практичної діяльності в процесі оволодіння матеріалом, коли активний не тільки викладач, а й студенти. Активні методи навчання передбачають використання такої системи методів, що спрямована, головним чином, не на виклад викладачем готових знань та їх відтворення, а на самостійне оволодіння студентами знань у процесі активної пізнавальної діяльності.

Є. Литвиненко, А. Рибальський та В. Рибальський виділяють сім основних методів активного навчання: ділова гра, розігрування ролей, аналіз конкретних ситуацій, активне програмове навчання, ігрове проектування, стажування та проблемна лекція.

Таким чином, активні методи навчання дають змогу:

- розвивати мислення студентів;
- сприяють їх залученню до вирішення проблем, максимально наближених до реальних виробничих ситуацій;
- розширюють і поглиблюють професійні знання, розвивають практичні навички та вміння;
- сприяють активізації навчального процесу, спонукають студентів до творчої участі в ньому й забезпечують розвиток і саморозвиток особистості студента на основі виявлення його індивідуальних особливостей і здібностей;
- сприяють розвитку вміння рефлексувати, що допомагає студентам знайти індивідуальний стиль професійної діяльності, дає можливість досягти адекватної професійно-особистісної самооцінки, прогнозувати й аналізувати результати своєї діяльності, підвищує рівень самоорганізації.

Варто наголосити, що під час заняття з використанням активних методів навчання від викладача потрібно набагато більше активності й творчості, ніж тоді, коли воно проходить пасивно, у формі переказу вчитаних у книгах або давно відомих істин. Інтерактивні методи матимуть найбільший ефект не тільки в навчанні, а й у вихованні, коли викладач впливатиме на обговорення не тільки висловлюванням науково-аргументованої думки, а й вираженням свого особистого ставлення до проблеми, своєї світоглядної та моральної позиції [4, с. 75].

**Висновки.** Результати проведеного дослідження дають змогу зазначити, що конфлікти у сфері управління можуть дуже серйозно знизити

ефективність роботи, а оскільки вони неминучі, необхідно вміти з ними справлятися.

Відтак, поняття конфліктологічної компетентності як педагогічної умови формування конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД передбачає, насамперед, здатність фахівця розуміти й аналізувати, а також прогнозувати можливі конфліктні ситуації, спираючись на систему відповідних знань. Водночас конфліктологічна культура передбачає наявність значущої практичної складової, тобто вмінь і навичок роботи у сфері конфліктних явищ чи ситуацій, а саме прикладне застосування конфліктологічних, психологічних і педагогічних знань щодо стратегій поведінки із конфліктами та в конфліктах, що в реальному житті й професійній діяльності дає змогу майбутньому управлінцю якнайкраще вирішити конфліктну ситуацію, врахувавши інтереси всіх задіяних сторін і реалізуючи при цьому стратегію співпраці. Саме активні методи навчання дають можливість досягти поставлених завдань і сприяють особистісному й професійному зростанню.

#### Список використаної літератури

1. Арустанов Э. А., Андреева Р. С. Внешнеэкономическая деятельность : учебник. Москва, 2011. 168 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Организация работы менеджера : навч. посіб. Київ, 2004. 304 с.
3. Лозова В. І., Троцько Г. В. Теоретичні основи виховання і навчання : навч. посіб. Харків, 2002. 276 с.
4. Нові технології навчання : наук.-метод. зб. Київ, 2001. Вип. 29. 235 с.
5. Ярослав Л. Психологічний аналіз структури конфліктологічної компетентності майбутнього вчителя. *ВІСНИК НТУУ "КПІ". Філософія. Психологія. Педагогіка.* 2010. № 1. С. 56–62.

*Стаття надійшла до редакції 13.09.2017.*

---

#### **Чорногор Н. А. Конфликтологическая компетентность как педагогическое условие формирования конфликтологической культуры будущего менеджера внешнеэкономической деятельности**

*В статье рассмотрено актуальное направление формирования конфликтологической компетентности у будущих менеджеров ВЭД в процессе профессионального становления. Предложен механизм формирования конфликтологической культуры менеджеров с использованием такого педагогического условия, как конфликтологическая компетентность современного мирового педагогического инструментария. Определена необходимость решения противоречия между требованиями современных организаций к конфликтологической культуре менеджеров и несоответствующим методическим содержаниям учебных программ и технологий учебы, которые осуществляют формирование и развитие конфликтологической культуры будущих менеджеров ВЭД.*

**Ключевые слова:** *компетенция, конфликтологическая компетентность, конфликтологическая культура, внешнеэкономическая деятельность.*

#### **Chornogor N. Conflictological Competence as a Pedagogical Condition for the Formation of the Conflictological Culture of the Future Manager Foreign Economic Activity**

*In his article the author emphasizes, that at this stage there is a problem of higher economic education, he state that the preparation of the future manager in the process of studying in higher educational institutions does not meet the modern requirements of the labor market.*

---

*The author informs about the formation of the mechanism of conflictological culture of managers by introducing training technologies as a modern world pedagogical toolkit.*

*The author informs about the formation of the mechanism of conflictological culture of managers by developing conflictological competence as a modern world pedagogical toolkit.*

*He believes it necessary to determine and justify the structure and content of pedagogical conditions that ensures the development of a culture of conflict management of future managers.*

*The author demonstrates that active teaching methods contribute to the productive assimilation of knowledge, skills, and skills necessary to perform a certain type of activity and he adds that active methods of teaching can act as a pedagogical means of professional training of specialists, as they possess meaningful and organizational properties.*

*Demonstrates that active teaching methods stimulate cognitive activity and independence of students, creating such comfortable conditions in which each student feels his success and intellectual ability in the preparation of a specific topic of the subject of classes.*

*He also considers that active teaching methods allow the teacher to see students from the other side.*

*And he adds that the development of conflictological competence through the use of active teaching methods will significantly influence the formation of a conflict culture of future managers in order to be more democratic, openly communicate with partners of other countries, and think critically and take deliberate decisions.*

**Key words:** *competence, conflict logical competence, conflict logical culture, foreign economic activity.*