

5. Medvedev V.S. Problemy profesinyoyi deformatsiyi spivrobitnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav (teoretychni ta prykladni aspekty): Monohrafiya. – K.: Nats. akad. vnutr sprav Ukrainy, 1996. – 192 s.

6. Profesynnyy stres pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy (kontseptualizatsiya, prohnozuvannya, diahnostyka ta korektsiya): avtoref. dys. na zdobuttya nauk stupenya d-ra psykhol. nauk: spets. 19.00.06 : «Yurydychna psykholohiya» / Oleksandr Volodymyrovych Tymchenko. – X., 2003 – 33s.

Михайлишин У.Б.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ

ДЕЛ

В статье раскрыты детерминанты развития профессионального стресса у работников органов внутренних дел. Выделены основные психологические, социально - психологические факторы, вызывающие профессиональный стресс. Определена роль индивидуально-психологических свойств личности. Источников-6.

Ключевые слова: профессиональный стресс, психологические детерминанты, социально психологические детерминанты, индивидуально-психологические свойства.

Mykhaylyshyn U.B.

PROFESSIONAL STRESS OF THE OFFICERS OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES

The article is devoted to the determinants of professional stress among the officers of internal affairs agencies. The main psychological and psychosocial factors of professional stress have been revealed. The role of individual psychological features has been defined.

Sources – 6.

Key words: professional stress, psychological determinants, social and psychological determinants, individual psychological features.

Михайлишин Ульяна Богданівна - кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м. Ужгород.

УДК159.9

Нагайцева І.Д.

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті представлено огляд і аналіз проблеми конфліктологічної компетентності управління. На матеріалі вивчення психологічної літератури конкретизовано теоретичний і практичний внесок науковців із означеної проблематики. Розкрито роль конфліктологічної компетентності як складової його професійної компетентності та загальної риси управлінської діяльності. Джерел – 10.

Ключові слова: управлінська діяльність, організація, управлінець, конфліктологічна компетентність, конфліктологічна культура.

Постановка проблеми. В умовах інтенсивних соціальних змін управлінська діяльність зазнає змін, а, відтак, і потребує висококваліфікованих керівників, здатних своєчасно та відповідно ситуації приймати рішення, дбати про розвиток установи. Тому

теоретичне осмислення та виявлення соціально-психологічних характеристик управлінської діяльності в сучасних умовах потребує вивчення.

Політична та економічна криза в українському суспільстві супроводжується конфліктними процесами в усіх сферах діяльності людини. Серед низки напрямків діяльності керівника є управління конфліктами в сучасній організації. Конфліктологічна компетентність управлінця, як складова його професійної компетентності, підвищує рівень ефективності діяльності сучасної організації. Все це актуалізує потребу в розвитку конфліктологічної компетентності управлінців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У ході наукового пошукування з'ясовано, що інтерес науковців до проблем конфлікту та формування конфліктологічної компетенції був у багатьох науковців, серед яких А.Анцупов, І.Ващенко, О.Винославська, А.Дмитрієва, С.Ентоні, В.Зазикін, Л.Торгова, Б.Хасан та ін. Зв'язок конфліктів із проблемами професіоналізації особистості досліджували Л. Карамушка, Н. Коломінський, Г. Ложкін та ін. Автори зазначали, що діяльність організації супроводжується конфліктними процесами, а високий рівень конфліктологічної компетентності позитивно позначається на діяльності всієї організації.

Розвиток конфліктологічної компетентності дозволяє управлінцю: професійно розбиратися в причинах і рушійних силах конфліктного протистояння; успішно управляти і вирішувати конфліктні ситуації; позитивно впливати на учасників конфлікту, знижуючи рівень конфліктності, попереджати та здійснювати їх профілактику.

Мета статті – проаналізувати роль конфліктологічної компетентності управлінців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Конфліктологічна компетентність безпосередньо пов'язана зі здібностями особистості, і включає в себе систему конфліктологічних умінь вирішення професійних конфліктологічних завдань.

Конфліктологічна компетентність управлінця розглядається як складна система знань і умінь, властивостей особистості, внутрішніх психічних станів, включає в себе всю сукупність конфліктогенних особистісних характеристик менеджерів, що відбивають у тій чи іншій мірі етапи професійної конфліктологічної діяльності. Основною функцією конфліктологічної компетентності є конструктивне вирішення конфлікту.

Основними принципами, що забезпечують реалізацію конфліктологічної компетентності є принципи: системності, раціональності, поєднання теорії та практики, об'єктивності, міждисциплінарності, позитивного функціоналізму, толерантності, індивідуально-особистісного підходу. Вищезазначені принципи пов'язані між собою, і виконання кожного є умовою для застосування інших. Дані принципи дозволяють сформулювати розуміння та осмислення феномена конфліктологічної компетентності, його вивчення, та послідовного управлінського впливу на складові елементи конфлікту на тому чи іншому етапі його протікання.

Показники сформованості конфліктологічної компетентності менеджера безпосередньо та опосередковано відтворюють якісні особливості управлінця, який пізнає конфліктогенну атмосферу та впливає на неї. Зазначимо, що якісні показники фіксують певні властивості, а кількісні міру їх виразності.

До основних показників конфліктологічної компетентності менеджерів належать: ступінь сформованості знань, вмінь, навичок, які забезпечують своєчасне розпізнавання конфліктної ситуації; мінімізація помилок при виявленні конфліктних ситуацій в професійній взаємодії; вибір менеджером оптимальної конфліктної стратегії; толерантність; вміння перетворення деструктивного конфлікту в конструктивний; вміння керувати негативними емоційними станами в конфліктній ситуації; наявність перетворень в конфліктогенному середовищі як наслідок вирішення конфліктологічних задач по управлінню конфліктом;

прогнозування наслідків конструктивної взаємодії конфліктній ситуації; володіння конфліктологічною компетентністю на високому рівні.

Окрім показників сформованості конфліктологічної компетентності необхідно виокремити показники ефективності управління конфліктами: здатність управління усунути, чи знизити негативні прояви конфліктів, вміння вирішити конфлікт, чи перевести його в конструктивний, покращити психологічний клімат в колективі.

Якщо менеджер в повному обсязі володіє знаннями, вміннями, навичками для виконання дій, то він спроможний вільно обирати стратегії поведінки в залежності від умов протікання конфлікту, чи може змінювати їх в процесі конфліктної взаємодії.

У разі часткового, або мінімального володіння базовими знаннями, вміннями, навичками необхідними для управлінської діяльності, а іноді і повної відсутності конфліктологічних компетенцій, коли менеджер не володіє необхідними знаннями, навичками, вміннями для роботи, і як наслідок не спроможний виконувати професійну діяльність.

Наявність менеджерів з низьким рівнем конфліктологічної компетентності можна пов'язати з відсутністю комплексної системи її формування на різних етапах навчання людини.

Разгорнута система роботи по вихованню конфліктологічної компетентності в загальноосвітній школі, середньо-спеціальних та ВНЗ, а згодом отримання досвіду практичного управління конфліктологічною ситуацією дозволяє сформувати у майбутніх фахівців розуміння конфлікту, його позитивних функцій, вміння перетворити конфліктну ситуацію на продуктивну співпрацю.

У керівників з різним досвідом управлінської діяльності різні уявлення про вирішення конфлікту в сучасній організації. Відмінність полягає у формах втручання керівника у вирішення конфлікту, варіативності дій по вирішенню протиріч, орієнтованості на успішність.

Уявлення про ситуації вирішення конфліктів у керівників-початківців мають структурований характер. Молодий керівник вважатиме, що найбільш успішною стратегією для вирішення конфліктної ситуації є модель арбітра, яка захищає керівника за рахунок наказів, інструкцій, настанов, та передбачає значні повноваження для втілення управлінських функцій. Молоді керівники користуються «реактивними» способами управління конфліктами. Прояв реактивності може говорити про ще не сформовану суб'єктність в управлінській діяльності.

Керівникові зі стажем приманна ригідність когнітивної структури свідомості, яка формує стійку модель уявлень про себе як посередника у вирішенні конфліктів.

Досвідчені керівники зі стажем управлінської діяльності більше десяти років виступають в якості посередника та арбітра. Зазначимо, що виступаючи в ролі посередника - вирішення конфлікту та стабілізація відносин між персоналом організації відбувається більш успішно.

Формування конфліктологічної компетентності керівника в умовах існування конфлікту можливо засобами профілактики, регулювання та вирішення. Конфліктологічна компетентність забезпечує професійне відношення до конфліктної ситуації, та дозволяє менеджеру застосувати певні дії у випадку конфлікту, такі як виявлення конфлікту його первинна оцінка, проаналізувати причини виникнення та розміри розвитку конфлікту, з'ясувати механізми та шляхи вирішення конфліктної ситуації.

Конфліктологічна компетентність менеджерів впливає на впровадження новоутворень за допомогою консультування. Надання професійної допомоги співробітникам та керівництву організації реалізувати інновації та попередити виникнення конфліктних ситуацій при введенні новоутворень. Фахівці з консультування створюють умови для комплексного дослідження процесів, що протікають в організації, втілюють принцип взаємної

відкритості. Такі заходи дозволяють не лише аналізувати діяльність та поведінку керівників та співробітників, але й навчити їх методам діагностики, управління, та профілактики конфліктів.

В умовах сьогодення дуже важливе значення приділяється комунікативній та інформаційній взаємодії в організації, тому прагнучи до високого рівня комунікативної взаємодії застосовуються такі стратегії поведінки, як «співробітництво», «компроміс», «уникнення», «приспосовання».

Для успішної діяльності організації застосовується моніторинг конфліктів, що дозволяє діагностувати конфліктні ситуації, виявляти недоліки в управлінні організацією, прогнозувати конфлікти, аналізувати їх протікання та наслідки з метою передбачення та вирішення конфліктів, і використання їх конструктивного потенціалу.

Моніторинг конфліктів здійснюється за допомогою опитувань, спостереження, контент-аналізу. Для виявлення характеру міжособистісних відносин може використовуватись соціометрія. За допомогою зазначених методів з'ясовуються мотиви опонентів, рівень конфліктологічної культури, комунікабельність, конфліктостійкість, та рівень конфліктологічної культури. Конфліктологічна компетентність майбутнього спеціаліста формується з використанням технологій управління конфліктологічної компетентності менеджера в системі ВНЗ. Формування конфліктологічної компетентності у студентів ВНЗ включає такі напрямлення, які пов'язані між собою: теоретичну підготовку студентів, соціально-психологічний вплив, розвиток особистісних відносин.

Процес формування конфліктологічної компетентності досить тривалий. Починаючи з накопичення знань у ВНЗ до рівня рефлексії своєї управлінської діяльності, що стимулює професійне зростання менеджера. Формування конфліктологічної компетентності включає наступні етапи: становлення; розвиток мислення особистості; формування знань про сутність, структуру, типологію, причини виникнення, особливості розвитку конфлікту; формування у студентів конфліктологічної компетентності та конфліктологічної готовності, що дозволяє здійснювати взаємодію в конфліктних ситуаціях; формування конфліктологічної компетентності спеціаліста, його адекватної «Я-стратегії», високого рівня самоконтролю, спроможності вирішувати задачі по управлінню конфліктом.

Процес формування конфліктологічної компетентності у ВНЗ здійснюється безпосередньо на заняттях. Використовуються діалогові, ситуаційні, проєкційні та ігрові технології навчання; в процесі безпосередньої взаємодії студентів; самостійного навчання студентів, зацікавлених в пізнанні та самопізнанні; удосконалення викладачами конфліктологічної культури; активної участі роботодавців в освітніх програмах.

Процес формування та розвитку конфліктологічної культури відбувається на протязі всього життя людини, а навчання у ВНЗ є найбільш активним періодом формування конфліктологічної культури.

Формування конфліктологічної культури передбачає не лише отримання теоретичних знань, але й формування навичок в результаті управлінської діяльності, необхідні вміння та навички визначати професійні якості співпрацівників та партнерів. Також важливо мати бажання і можливості вдоскалюватись, оскільки адекватна самооцінка є необхідною умовою для розуміння своїх характеристик та можливостей для ефективної професійної діяльності. Передбачається формування у студентів певних компетенцій, що забезпечить більш високий рівень їх професійної та особистісної самореалізації.

Висновки. Конфліктологічна компетентність управлінця, як складова професійної компетентності, підвищує рівень ефективності діяльності сучасної організації. Сформованість конфліктологічної компетентності у керівника позитивно позначається на діяльності всієї організації.

Література

1. Ващенко І. В. Конфліктологія та теорія переговорів: навчальний посібник / І. В. Ващенко, М. І. Кляп. – К.: Знання, 2013. – 407 с.
2. Денисов О. И. Развитие конфликтологической компетентности руководителей: Дис... канд. психол. н.: 19.00.13 / Олег Иванович Денисов. – Москва, 2001. – 168 с.
3. Дюбрин Э. Офисные войны: Как избавиться от конкурентов на собств. работе / Э. Дюбрин ; [Пер. с англ. Чумичева О.]. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
4. Крам Т.Ф. Управление энергией конфликта: Как превратить работу в творчество: [Пер. с англ.] / Т.Ф. Крам. – М.: АСТ, 2001. – 285 с.
5. Лукьянова Н.Ф. Конфликтные ситуации в деятельности госслужащих и способы их регулирования: учеб.-метод. пос. / Н. Ф. Лукьянова; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. Ин-т повышения квалификации гос. служащих. - М.: ИПКГосслужбы, 2002. – 91 с.
6. Москвина Н.Б. Восхождение к конфликтологической компетентности: Учеб. пос. к курсу "Повышение конфликтол. компетентности" / Н.Б. Москвина. – М.: Академия, 2002. – 118 с.
7. Резник С.Д. Управление персоналом. Практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации: учебное пособие по спец. 061100 "Менеджмент организации" / С.Д. Резник, И.А. Игошина, К.М. Кухарев. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 211 с.
8. Самсонова Н. В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография./ Н. В. Самсонова – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.
9. Светлов В.А. Управление конфликтом: Новые технологии принятия решений в конфликт. ситуациях / В. А. Светлов. - СПб. : Росток, 2003. - 135 с.
10. Серебровская Н. Е. Становление и развитие конфликтологической культуры будущего специалиста социномической культуры будущего специалиста социномической профессии в вузовский период: Автореф. дис... д-ра психол. н. : 19.00.07 / Н. Е. Серебровская. – Нижний Новгород, 2011. – 53 с.

References

1. Vaschenko I.V. Conflict and negotiation theory: a tutorial / IV Vaschenko, MI gag. - K. : Knowledge, 2013. - 407 p..
2. Denisov OI conflict competence development leaders: Dis ... Cand. psychol. n. : 19.00.13 / Oleg Denisov. - Moscow, 2001. - 168 c.
3. Dyubrin E. Office of War: How to get rid of competitors in his own. Work / E. Dyubrin; [Trans. from English. Chumicheva O.]. - SPb. : Peter, 2002. - 256 p.
4. Cram TF Energy management conflict: How to turn the work into creativity: [Trans. from English.] / TF Cram. - M. : AST, 2001. - 285 p.
5. Lukyanova NF Conflicts in the activities of civil servants and their methods of regulation: ucheb method. pos. / NF Lukyanov; Ros. Acad. state. Service under the President of the Russian Federation. Institute of improvement of professional skill of state. employees. - M. : IPK gosslužhby, 2002. - 91 p.
6. Moskvina NB Climbing to the conflict competence: Proc. pos. the course "Improving conflict. competence" / NB Moskvina. - M. : Academy, 2002. - 118 p.
7. Reznik SD Personnel Management. Workshop: business games, tests, specific situations: Tutorial specials. 061100 "Management" / SD Resnick, IA Igoshina, KM Kuharev. - M. : INFRA-M, 2002. - 211 p.
8. Samsonova N.V. Konfliktologičeskaja kul'tura specialista i tehnologija ee formirovanija v sisteme vuzovskogo obrazovanija: Monografija./ N.V. Samsonova – Kaliningrad: Izd-vo KGU, 2002. – 308 s.
10. Svetlov VA Conflict management: new technologies of decision making in the conflict. situations / VA lighter. - SPb. Rostock, 2003. - 135 p.

11. Shherbakova O.I. Psihologija konfliktologicheskoy kul'tury lichnosti specialista: formirovanie v kontekstnoj obrazovatel'noj srede: avtoref. dis. d-ra psihol. nauk: 19.00.07 Shherbakova O.I. – Moskva, 2011. – 34 s.

Нагайцева И.Д.

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье приводятся результаты исследования конфликтологической компетентности управленцев в современной организации. Конфликтологическая компетентность, как совокупность знаний, умений навыков, способностей личности, которые обеспечивают взаимодействие в организации, и позволяют предвидеть появление конфликтов, эффективно управлять ими и конструктивно разрешать, а также создать условия для эффективного функционирования организации

Ключевые слова: управленческая деятельность, современная организация, ВУЗ, конфликтологическая компетентность, конфликтологическая культура.

Nahaitseva I.D.

MANAGERS CONFLICT COMPETENCE AS A FACTOR WHICH PROMISES MORE EFFECTIVE PERFORMANCE MANAGEMENT

The article is resulting findings of conflict competence of managers in modern organization. Conflict competence, as a combination of knowledge, skills, abilities of a person, enables communication in the organization, and allows to anticipate the emergence of conflicts, manage them effectively and resolve constructively, as well as to create conditions for the effective functioning of the organization.

Key words: management activities, modern organization, university, conflict competence, conflictological culture.

Нагайцева Ірина Дмитрівна – аспірант кафедри загальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

УДК 159.92

Овсянников М.В.

ВОПРОСЫ ПАТОБИОЛОГИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ НАРКОТИЧЕСКОЙ И АЛКОГОЛЬНОЙ ИНТОКСИКАЦИИ И ПСИХИЧЕСКИХ РАССТРОЙСТВ

Проанализированы основные методологические подходы в диагностики наркотической и алкогольной зависимостей в сочетании с психическими заболеваниями. Исследованы и раскрыты патобиологические связи данных заболеваний.

Ключевые слова: интоксикация, наркотическая интоксикация, алкогольная интоксикация, психические расстройства, патобиологические связи.

Одним из наиболее частых и трудных вариантов сочетанной психической патологии в последнее время является комбинация наиболее распространенных процессуальных и пограничных психических расстройств с наркоманической и алкогольной зависимостью (Агибалова Т.Н., Баринов А.М.; Бурно М.Е., Винникова М.А, Гиндикин В.Я., Гурьева В.А., Демина М.В. Завьялов В.Ю., Короленко Ц.П., Мищенко Л.В., Овсянников М.В., Семке В.Я.,