

УДК 005.574

ЗНАЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ» ДЛЯ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ У СФЕРАХ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ

Єрмоленко Олексій Анатолійович, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна
Єрмоленко Оксана Олександрівна, к.е.н., викладач, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація – обґрунтовано необхідність упровадження дисципліни «Управління конфліктами» у систему підготовки економістів і менеджерів. Визначено основні загальні компетентності фахівців, котрі наразі затребувані і їх розвиток дасть беззаперечну перевагу на сучасному ринку праці.

Ключові слова – управління конфліктами, професійні компетентності, загальні компетентності, професійна майстерність фахівця.

У сучасних умовах розвитку ринку праці, зважаючи на значно більшу доступність освіти, розвиток інформаційних технологій, автоматизацію виробництва тощо, поруч з професійними компетентностями все більшого значення набувають загальні компетентності, які дозволяють працівнику ефективно взаємодіяти з іншими, розвиватися і бути здатними приймати рішення і керувати.

Зазначені напрямки діяльності передбачають варіант конфліктної ситуації (як внутрішньо особистісної так і міжособистісної), яка при визначених умовах може перерости у конфлікт. Тому впровадження дисципліни «Управління конфліктами» в систему підготовки економістів і менеджерів є цілком доречним, оскільки компетентності, що формуються, є не тільки пізнавально-теоретичними, а є суто практичними і мають на меті допомогти людям зрозуміти, що робити у конфліктній ситуації. Конфліктні ситуації оточують нас повсюди, де мають місце протилежні мотиви і інтереси, тому зовсім уникнути конфліктів та їхніх наслідків неможливо. Таким чи-

ном, необхідно вивчати конфлікти, аналізувати їх види, досліджувати структуру, ознайомитись з їхніми причинами, динамікою, досвідом вирішення, прогнозування та запобігання.

Знання, які може здобути майбутній фахівець, вивчаючи дисципліну «Управління конфліктами», підвищать її професійну і інтелектуальну компетентність, а вміле їх використання на практиці реально засвідчить професійну майстерність і забезпечить конкурентні переваги у кар'єрному зростанні [8].

Важливість знань з управління конфліктами для фахівців в галузі економіки і управління досліджували багато вчених. Серед них О. Бала [1; 4], О. Грішнова [2], М. Дороніна [3], Г. Єрмоленко [6], Г. Зуб [4], О. Іляш [5], О. Коваленко [6], А. Колот [7], В. Лугова [8], Г. Назарова [8], О. Ястремська [9] та інші.

У системі підготовки фахівців в галузі економіки і управління дисципліна «Управління конфліктами» вивчає причини і наслідки конфлікту; розкриває зміст функцій конфлікту, розглядає аспекти визначення придатності людини до керівної діяльності. Значна увага при вивченні цієї дисципліни приділяється стосункам людей при виконанні спільних завдань, дослідженню і формуванню унікальної для кожного методики прогнозування, діагностування та попередження конфліктів, забезпечуються умови для генерації і пошуку нових ідей з управління конфліктами, що в подальшому дозволить майбутньому фахівцеві сприяти створенню системи управління конфліктами в організації [5].

Підґрунтя концепції управління персоналом кожної організації складає особистість працівника, роль якого зростає. Дос-

лідження як вітчизняного, так і зарубіжного досвіду у підборі персоналу, дає можливість виявити, працівники з якими особистісними якостями сьогодні особливо затребувані на ринку праці, що дозволить розробляти більш ефективні методи та технології управління персоналом організацій, а отже може дати значно більшу економічну ефективність діяльності організації в цілому [7].

Загалом, крім професійних компетентностей фахівців у галузі економіки і управління роботодавці зазначають загальні компетентності, які іноді є більш важливими за професійні. Серед них варто назвати наступні [1; 4; 6]:

1) наявність вищої освіти – роботодавці справедливо вважають, що люди з вищою освітою більш здатні до розвитку, мають ширший світогляд тощо;

2) досвідчений користувач ПК (програми MS Office);

3) стратегічне мислення, здатність до прогнозування;

4) вміння отримувати й обробляти потрібну інформацію, оцінювати, порівнювати і засвоювати її;

5) лідерські й організаторські навички; упорядкованість (здатність до планування організаторської діяльності, прагнення до порядку, технологічності і нормативності);

6) когнітивна гнучкість;

7) критичність (уміння знайти і виразити значимі для діяльності відхилення від установлених норм);

8) здатність до абстрагування (можливість планувати діяльність і працю на дорученій ділянці, прогнозувати і передбачати її результати);

9) високий рівень понятійного мислення;

10) вміння приймати рішення в невизначених ситуаціях;

11) здатність керувати собою (здатність до саморегуляції і рефлексії);

12) розвинуті організаторські здібності;

13) розвинуті комунікативні здібності (уміння входити в контакт, налагоджувати взаємини, розвиненість каналів вербального і невербального спілкування);

14) здатність керувати;

15) вміння виявляти ділові якості підприємця (постановка і з'ясування перспективних цілей, оцінка ситуації, ухвалення рішення, вміння використовувати сприятливі можливості, вчасно змінювати організаційну структуру підприємства);

16) добре розвинуті аналітичні здібності;

17) емоційний інтелект;

18) відповідальність;

19) готовність до змін та інновацій;

20) порядність.

Навчальна дисципліна «Управління конфліктами» відповідно до своєї мети прямо бере участь у формуванні восьми наступних компетентностей: лідерські й організаторські навички; упорядкованість (здатність до планування організаторської діяльності, прагнення до порядку, технологічності і нормативності), критичність (уміння знайти і виразити значимі для діяльності відхилення від установлених норм), здатність керувати собою (здатність до саморегуляції і рефлексії), розвинуті організаторські здібності, розвинуті комунікативні здібності (уміння входити в контакт, налагоджувати взаємини, розвиненість каналів вербального і невербального спілкування), здатність керувати, емоційний інтелект, порядність і опосередковано у формуванні 10 наступних компетентностей стратегічне мислення, здатність до прогнозування, вміння отримувати й обробляти потрібну інформацію, оцінювати, порівнювати і засвоювати її, когнітивна гнучкість, здатність до абстрагування (можливість планувати діяльність і працю на дорученій ділянці, прогнозувати і передбачати її результати), високий рівень понятійного мислення, вміння приймати рішення в невизначених ситуаціях, вміння виявляти ділові якості підприємця (постановка і з'ясування перспективних цілей, оцінка ситуації, ухвалення рішення, вміння використовувати сприятливі можливості, вчасно змінювати організаційну структуру підприємства), добре розвинуті аналітичні здібності, відповідальність, готовність до змін та інновацій. Тобто з наведених два-

дцяти загальних компетентностей формування 18 прямо чи опосередковано пов'язано з вивченням навчальної дисципліни «Управління конфліктами».

Таким чином, знання, які може здобути майбутній фахівець в галузі економіки і управління, вивчаючи дисципліну «Управління конфліктами», підвищать його професійну та інтелектуальну компетентність, а вміле їх використання на практиці реально засвідчить професійну майстерність фахівця й особистості, відповідність вимогам роботодавців і дозволить в подальшому побудувати успішну кар'єру.

Список використаної літератури

1. Бала О. І. Індикатори оцінювання управління персоналом на засадах коучингу / О. І. Бала, Р. Д. Бала, М. І. Тарнавський // Бізнес Інформ. – 2016. – № 2. – С. 367–373.

2. Грішнова О. А. Молоді професіонали на ринку праці: проблеми гармонізації особистого життя та трудової діяльності / О. А. Грішнова, А. І. Несевра // Соціально-трудові відносини. – 2017. – №1. – С. 49–60.

3. Доронина М. С. Проблемы и возможности формирования парадигмы поведенческой экономической теории / М. С. Доронина, И. В. Чепель // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнар. наук.-практич. конф., м. Харків, 24 – 25 берез. 2016 року. –Х. : Вид-во «НТМТ», 2016. – С. 201 – 202.

4. Зуб Г. В. Сучасні вимоги щодо кандидатів на посаду на підприємстві / Г. В. Зуб, О. І. Бала // Маркетинг та логістика в системі менеджменту : тези доповідей ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 8–10 листопада 2012 р.) / Національний університет «Львівська політехніка» [та інші]. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2012. – С. 157–158.

5. Іляш О. І. Теоретико-методологічні положення та базові академічні технології процесу навчання у контексті реалізації

концепції розвитку економічної освіти в Україні / О. І. Іляш, К. В. Безверхий // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. – 2016. – № 3. – С. 114–122.

6. Коваленко О. В. Основні вимоги та критерії добору персоналу / О. В. Коваленко, Г. С. Єрьоменко [Електроний ресурс]. – Режим доступу : http://confcontact.com/2014_04_25_ekonomika_i_menedgment/monography/28_Kovalenko.htm

7. Колот А. М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, Г. В. Назарова та інші. – К. : КНЕУ, 2017. – 500 с.

8. Лугова В. М. Діагностика управлінської компетентності керівника / В. М. Лугова, Д. О. Серіков. // Актуальные научные исследования в современном мире. – №3(23). – 2017. – С. 36–41.

9. Ястремська О. М. Кадровий потенціал підприємств: визначення з урахуванням компетентностей / О. М. Ястремська // Економічні студії. – №3(25). – 2019. – С. 202–208.

Автори

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

Єрмоленко Оксана Олександрівна, викладач кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (oksana.yermolenko@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 05 січня 2020 року. (15.01.2020 р.).

Опубліковано в авторській редакції.