

## ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ТА КОМУНІКАТИВНІ НАХИЛИ І УМІННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 116–117

Різноманітні конфлікти є невід'ємною складовою нашого повсякденного життя. Виходячи з того що у більшості людей сформований стійкий негативний стереотип щодо конфліктів можна стверджувати, що проблема профілактики конфліктів набуває у наш час особливої актуальності.

Серед чинників, які спричиняють міжособистісні конфлікти, виокремлюють об'єктивні та суб'єктивні.

До *об'єктивних чинників* виникнення конфліктів належать несприятливі умови праці, недоліки в організації виробничого процесу, дисбаланс між правами та обов'язками, нечітке їх визначення, відсутність або недостатність матеріально-технічної бази для успішного виконання діяльності. Зазначені чинники не залежать від учасників конфліктної ситуації. До *суб'єктивних чинників* виникнення конфліктів належать неправильні дії однієї або обох сторін конфлікту, порушення професійної етики, трудової чи навчальної дисципліни, посадових інструкцій і т. ін.

Окрім того, існує низка ситуативних і характерологічних передумов, які сприяють виникненню конфліктних ситуацій.

До характерологічних передумов виникнення конфліктів належать стійкі якості та риси характеру, які можуть за певних умов спричинити зіткнення особистості з тими, хто її оточує, викликати негативне ставлення до неї, антипатію, бажання суперечити, протидіяти. Такі якості та риси характеру не виникають самі по собі, вони є наслідком впливу на особистість найближчого соціального середовища, виховання.

До суб'єктивних характерологічних передумов виникнення конфліктів належать:

- конфліктність як сукупність стійких якостей особистості, які визначаються частотою виникнення конфліктів та участю у них людини;
- негнучкість, ригідність характеру, тобто нездатність змінювати свою поведінку, співвідносячи її з вимогами наявної ситуації;
- недостатній рівень розвитку емпатії як здатності до співчуття та співпереживання;
- високий рівень соціальних домагань, бажання здобути авторитет у оточуючих, підвищити свій соціальний статус;
- нездатність своєчасно усвідомити різноманітні соціальні відносини та передбачити шляхи їх розвитку;
- надмірний конформізм або негативізм;
- неадекватна самооцінка;
- невпевненість у правильності прийнятого рішення, нездатність своєчасно його прийняти, що може мати особливе значення для організації ефективного управління.

На наш погляд, остання передумова тісно пов'язана з рівнем розвитку у особистості комунікативних та організаторських здібностей, які забезпечують ефективність управлінської діяльності.

Одне з основних завдань, яке виконує особистість у ранньому юнацькому віці, — вибір майбутньої професії. Недостатність життєвого досвіду та відсутність професійних знань можуть спричинити неадекватну оцінку власних умінь і нахилів до організаторської та комунікативної

діяльності. Водночас наявність таких здібностей може стати запорукою успішного професійного самовизначення та оволодіння професійними знаннями.

У майбутній професійній діяльності керівників середньої ланки особливого значення набувають організаторські та комунікативні нахили та уміння, які можуть стати передумовою успішного подолання різноманітних конфліктних ситуацій, оскільки вони відіграють важливу роль в організації продуктивного спілкування у виробничому колективі. Тому один з аспектів нашого дослідження ми присвятили вивченню саме цієї проблеми.

В опитуванні взяли участь 112 студентів, які навчались на 1–2-му курсах Київського електро-механічного технікуму ім. М. Островського (71 юнак та 41 дівчина). Дослідження проводилося за методикою КОС-1 (комунікативні та організаторські нахили й уміння). У результаті опитування ми отримали дані, наведені у табл. 1 і 2.

Таблиця 1

Рівень розвитку	Комунікативні уміння і нахили			
	Юнаки		Дівчата	
	Кількість	%	Кількість	%
1 – низький	22	30,99	5	12,20
2 – нижчий за середній	25	35,21	9	21,95
3 – середній	9	12,68	5	12,20
4 – високий	12	16,90	13	31,71
5 – дуже високий	3	4,23	9	21,95

Таблиця 2

Рівень розвитку	Організаторські уміння і нахили			
	Юнаки		Дівчата	
	Кількість	%	Кількість	%
1 – низький	31	43,66	9	21,95
2 – нижчий за середній	19	26,76	5	12,20
3 – середній	12	16,90	9	21,95
4 – високий	3	4,23	11	26,83
5 – дуже високий	6	8,45	7	17,07

Таким чином, з даних наведених таблиць ми бачимо, що свої комунікативні уміння і нахили юнаки та дівчата оцінюють дещо по-різному. Більшість юнаків оцінюють їх як низькі або нижчі за середні, водночас дівчата оцінюють їх більш високо – переважна частина дівчат свої комунікативні уміння і нахили оцінює як високі та дуже високі. Аналогічна ситуація склалася і з оцінюванням організаторських умінь і нахилів.

Пояснюється це, на наш погляд, різним досвідом міжособистісного спілкування у юнаків та дівчат, а також деякими їхніми особистісними особливостями, зокрема рівнем критичності по відношенню до себе та іншими факторами. У зв'язку з цим потрібні подальші спеціальні дослідження та створення відповідної системи підготовки управлінських кадрів з метою підвищення їх комунікативної та організаторської підготовки.