

основі яких здійснюється вибір цілі, мотиву конкретної діяльності та засобів її здійснення; як усвідомлені уявлення суб'єкта про власні цінності. Ця позиція відповідає тій, що панує у сучасній вітчизняній науці.

Існують різні підходи до класифікації цінностей у психології, однак у науковій літературі немає єдиного, загальноновизнаного підходу. Водночас, аналіз основних положень щодо класифікації цінностей розширює науковий світогляд з цієї проблематики та зумовлює нові дослідження.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – М.: Наука, 1977. – 380 с.
2. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. - М: Педагогика, 1968. – 368 с.
3. Дубровина И.В., Круглов Б.С. Психологические аспекты формирования ценностных ориентаций и интересов учащихся // Ценностные ориентации и интересы школьников: Сб. науч. труд. – М.: АПН СССР. – 1983. – С. 27 – 36.
4. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности “Организационная психология” – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648 с.
5. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики // М.: Из-во МГУ, 19

*Левчук А.*

*Науковий керівник – доц. Андрійчук І.П.*

### ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ДЕРЖАВНИХ ТА ПРИВАТНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Неймовірно прискорення ритму сучасного життя, зумовлене переходом суспільства до постіндустріального етапу свого розвитку, негативно позначається на самопочутті та психофізичному стані особистості, призводить до перевтоми, інформаційних стресів, депресій і нервових зривів. А це, у свою чергу, провокує конфлікти в різних сферах суспільної та професійної діяльності людей. У зв'язку з цим значно змінюються відносини між керівниками організацій, між керівниками та його підлеглими, поміж усіма працівниками всередині організації.

Прагнучи захиститись від шкідливих наслідків конфлікту, керівники підприємств і організацій різних галузей все більше звертаються сьогодні до психологічної науки, в якій шукають теоретичне обґрунтування механізмів і практичні рекомендації щодо гармонізації стосунків із підлеглими та партнерами, врівноваження свого внутрішнього стану, запобігання і розв'язання різноманітних конфліктів тощо.

У різних джерелах наводяться багато точок зору на сутність феномену конфлікту. Зокрема, ми можемо зустріти праці Г.Зіммеля, Л.Гумпловича, У.Самнера, Р.Дарендорфа, Л.Козера, К.Боулдінга, Дж.Бернарда, В.В.Дружиніна, В. П. Пугачова, Н.В. Грішиної, у яких розглянуто конфлікт у різних його проявах. На наш погляд, при аналізі конфліктів в державних та приватних організаціях, варто розглянути роботи таких авторів як: Г.В. Ложкін та Н.І. Пов'якель, А.А. Богданов, А. Я. Анцупов, А. І. Шипілов, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Федоурі, Л. М. Смелянко, Л.М. Карамушка та ін.

**Метою статті є** теоретичний аналіз психологічних особливостей управління конфліктами в державних та приватних організаціях.

**Актуальність дослідження** зумовлена зростанням конфліктних ситуацій в організаціях і за рахунок невміння конструктивно їх вирішувати відбувається зниження продуктивності праці, підвищується незадоволеність працівників, відбувається зниження заробітної плати та звільнення працівників з робочого місця, що пізніше призводить до більш глобальних проблем розвитку людства.

Перш за все слід зауважити, що для аналізу механізмів управління конфліктами в державних та приватних організаціях, важливо розуміти саму сутність конфлікту та причини його виникнення.

Виходячи з того, що як правило кожний дослідник визначає поняття конфлікт по-різному, ми хочемо звернути увагу на визначення Н. В. Грішиної, яка пропонує визначати конфлікт як зіткнення, що виникає і протікає у сфері спілкування і викликане суперечливими цілями, способами поведінки, установками людей в умовах їхнього прагнення до досягнення певних цілей [1].

Задля точнішого висвітлення сутності конфлікту, розглянемо визначення Г. В. Ложкіна та Н. І. Пов'якель, у працях яких конфлікт, трактується як зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій) суб'єктів - сторін взаємодії [5].

Виходячи з вищесказаного можемо констатувати, що конфлікт може зачіпати не одну сферу життєдіяльності людини, і зазвичай виявляється в зіткненні різних думок, поглядів, поведінки та установок людей. І відповідно, так як життя людей відбувається у складі тих чи інших організацій, то і у життєдіяльності організації як колективу, постійно виникають і переборюються численні суперечки в спілкуванні людей.

Зокрема, організації можуть підпорядковуватись як державним органам влади так і приватним підприємствам. З огляду на це, конфлікти в державних та приватних організаціях різняться за певними внутрішніми характеристиками, так як відрізняються зовнішні умови. Державне управління можна розглядати,

як конкретний вид діяльності стосовно здійснення єдиної державної влади з функціональною і компетенційною специфікою, відмінною від інших видів (форм) реалізації державної влади.

З цього випливає, що конфлікти у державних організаціях можна розглядати як певну складну систему, яка здатна пристосовуватися до умов, які мають властивість постійно змінюватися і розвиватися. Приватна організація має таку ж структуру, тільки більшу роль у її управлінні відіграє саме керівник, так як державна влада не впливає на організаційний процес даної структури. Можна стверджувати, що конфлікти в даних типах організацій, розвиваються через конфронтацію приватних і загальних інтересів.

Наше дослідження спрямоване саме на управління конфліктами у цій сфері і говорячи про вирішення конфліктів в державних та приватних організаціях, як вже вказувалось, важливо враховувати саме причини їх виникнення.

Проаналізувавши літературу за даною темою, ми вважаємо, що можна виокремити такі етапи управління конфліктами в державних та приватних організаціях:

Таблиця 1. Етапи управління конфліктами

№п/п	Назва етапу	Специфіка	Методи
<b>Профілактична робота</b>			
1.	<b>Профілактика конфліктів</b>	Усунення об'єктивних причин для їхнього зародження і приведення поведінки співробітників до норм, прийнятих у даній організації.	Розробка стратегій управління персоналом, робота з керівниками, тренінги, лекції для колективу та ін..
<b>Діагностична робота</b>			
1.	<b>Попередня діагностика</b>	Виявлення рівня згуртованості колективу, соціально-психологічного клімату, наявності лідерів та аутсайдерів, виявлення індивідуально-психологічних особливостей працівників та безпосередньо наявності конфліктів.	Спостереження (відкриті конфлікти), анкетування, опитування, тестові, проєктивні методики (латентні конфлікти) та ін.
2.	<b>Діагностика конфлікту</b>	Виявлення причин конфлікту та його особливостей. Визначення учасників конфлікту.	Психодіагностичні методики, бесіда, інтерв'ю та ін.
<b>Корекційна робота</b>			
1.	<b>Індивідуальна робота з учасниками конфлікту</b>	Пропрацювання внутрішньоособистісних проблем, що спонукають до виникнення конфліктів.	Консультації, бесіди, корекційні вправи та ін.
2.	<b>Групова робота з учасниками конфлікту.</b>	Спільне вирішення проблем, налагодження взаємодії, знаходження шляхів вирішення конфліктної ситуації.	Соціально-психологічний тренінг, стіл переговорів, рольова гра, просвітницькі бесіди та ін..

У зв'язку з розглянутими етапами управління конфліктами в державних та приватних організаціях, хочемо наголосити на причини розвитку конфліктів в організаціях, які розглядають зарубіжні та вітчизняні дослідники. Зокрема, на думку дослідників Є. Дубровської, В. Зазика, Р. Кричевського, причини конфліктів ґрунтуються на організаційному підході. В свою чергу автори Ю. Є. Альошина та А. Калініна вважають, що причини конфліктів в організаціях носять мотиваційний характер. А. Анцупова, Д. Моїсеєва, зазначають що причини конфліктів ґрунтуються на ситуаційному та системно-ситуаційному підході. Н. Грішина, Є. Зайцева, Н. Нечаєва дотримуються особистісно-діяльничного підходу у визначенні конфліктів та їх причин [3, с. 18].

На нашу думку, важливо звертати увагу також на учасників конфлікту, адже від їхніх дій залежить процес протікання конфлікту в організаціях. У конфліктах важливо саме характер дій, які здійснюють учасники, їхня міра активності у здійсненні дії, а також спрямованість дій [5, с. 46].

В. П. Шейнов, аналізуючи конфлікти організації, дотримується думки, що у конфліктах в державних чи приватних організаціях, негативну роль відіграють несприятливі умови праці, недосконалість оплати праці, недоліки в організації праці [8].

Нагадаємо, що при управлінні конфліктами, ми безпосередньо враховуємо всі вищезазначені особливості, і відповідно до цього підбираємо техніки, стратегії, методи, за допомогою яких ми можемо вирішити

конфлікт. У літературі є багато запропонованих авторських методів, щодо врегулювання конфліктів в організаціях. Наприклад, Карамушка Л.М. звертає увагу на те, що подолання конфліктів зазвичай здійснюється за двома основними напрямками: управління латентними (прихованими) конфліктами та подолання відкритих (реальних) конфліктів.

На думку авторки, управління латентними (прихованими) конфліктами передбачає їх розпізнавання та усвідомлення, що сприяє зменшенню внутрішнього напруження сторін суперечності, пошуку шляхів розв'язання конфлікту вже на ранніх етапах виникнення, виявленню помилкових спорів. В свою чергу, подолання відкритих (реальних) конфліктів іноді здійснюється за допомогою так званого обходу конфлікту, до якого вдаються тоді, коли успішне розв'язання його неможливе. Такий спосіб передбачає використання певних заходів, а саме: ізоляцію, «розведення»; обмеження; запровадження штрафних санкцій; зміну напрямку енергії; витіснення; співіснування [2].

Деяко іншої думки дотримується І.І. Русинка та зауважує, що важливим фактором, який пливає на результативність завершення конфлікту в організаціях, є участь третьої особи. Відповідно, автори виокремлюють декілька форм втручання третьої особи: медіаторство, або посередництво; арбітраж; примирення [7].

Такі вчені як М. Мескон, М. Альберт, Ф. Федоурі вказують, що способи подолання конфліктів в державних та приватних організаціях можна поділити на дві категорії: структурні та міжособистісні.

Доцільно розглянути саме структурні методи які включають в себе роз'яснення вимог до виконання роботи, а також використання координаційних та інтеграційних механізмів (через команди, ієрархію посадових осіб, підрозділи, функції, служби тощо). Автори стверджують, що необхідним при вирішенні конфліктів є визначення загально організаційних комплексних цілей з метою спрямування зусиль усіх працівників на досягнення загальної єдиної мети. І відповідно неабияке значення має використання системи винагород (премій, матеріальних заохочень, підвищення на службі тощо) [6].

З прикладів видно, що не існує єдиної структури методів управління конфліктами, тому ми маємо використовувати ті методи і техніки, які відповідають саме певній конфліктній ситуації організації.

**Висновки.** Конфлікти в державних та приватних організаціях, ми повинні розглядати через призму сутності та причин непорозумінь. Ми маємо зважати на специфіку виникнення конфлікту з огляду на те, держана чи приватна структура. Саме завдяки конфліктам, організації можуть розвиватись, але лише за умови, якщо їх вирішувати конструктивно. Для того, щоб врегулювати конфліктну ситуацію, нам необхідно всебічно її дослідити, тобто врахувати всі особливості наявного конфлікту, і відповідно до того, обрати найбільш оптимальну стратегію вирішення.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Грішина Н. В. Психологія конфлікту / Н.В. Грішина. — СПб.: Питер, 2008. — 544 с.
2. Карамушка П.М. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / Л.М. Карамушка. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.
3. Конфліктологія: навчальний посібник / [Л. М. Ємельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко.]. — К.: КНЕУ, 2005. — 315 с.
4. Краснова Н.П. Причини конфліктів у діловому спілкуванні / Н.П. Краснова // Соціальна педагогіка: теорія і практика. — 2013. — №1. — С. 18-26.
5. Ложкин Г.В. Практическая психология конфликта: учеб. пособие / Г.В. Ложкин, Н.И. Повякель. — К.: МАУП, 2000. — 327 с.
6. Мескон М. Основы менеджмента / М.Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури. — М.: Дело, 2000. — 704 с.
7. Русинка І.І. Конфліктологія. Психологія запобігання і управління конфліктами: навчальний посібник / І.І. Русинка. — К.: Професіонал, 2007. — 334с.
8. Шейнов В.П. Управление конфликтами / В.П. Шейнов. — СПб: Питер, 2014. — 576 с.

*Мішталь Н.*

*Науковий керівник – проф.Радчук Г. К.*

### **ОСОБЛИВОСТІ ДЕЗАДАПТАЦІЇ УЧНІВ ПЕРШОГО КЛАСУ**

Проблема діагностики рівня адаптації першокласника до школи, подолання ймовірних складнощів у психічному та особистісному розвитку учнів, ставить перед психологом завдання підбору та використання відповідних діагностичних методик. Науковці які вивчають проблему дезадаптації пропонують різноманітні методики, які дозволяють здійснити кількісний та якісний аналіз першопричин проблем із адаптацією, та побудувати на основі отриманих результатів програму психологічного супроводу учнів. Однак усі наукові підходи об'єднує ідея, про комплексне вивчення проблеми, врахування усіх компонентів адаптації, а саме: фізіологічний стан організму учня, шкільну успішність та поведінку, емоційне сприйняття нової соціальної ситуації [4].