



Лідер. Еліта. Суспільство

Leader. Elite. Society



doi: 10.20998/2616-3241.2019.2.02

Володимир Бабаєв

доктор наук з державного управління, професор, лауреат Державної премії України,
ректор Харківського національного університету міського господарства
імені О. М. Бекетова; Харків, Україна
E-mail: rectorat@kname.kharkov.ua

Оксана Резван

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри мовної підготовки, педагогіки
та психології Харківського національного університету міського господарства
імені О. М. Бекетова; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-7371-3605
E-mail: rezvanoksana1@gmail.com

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦЯ В УМОВАХ АНОМІЇ СУСПІЛЬСТВА

Анотація. Досліджено зміст конфліктологічної компетентності майбутнього фахівця як якості, важливої для професійної комунікації, що виявляється в умінні запобігати та конструктивно вирішувати конфлікти у професійному середовищі. Зосереджено увагу на аномії як стані сучасного суспільства, що характеризується постійними зрушеннями у ціннісній системі й неприйняттю молоддю та старшими поколіннями цінностей один одного. Схарактеризовано суть конфліктологічної компетентності фахівця в умовах аномії суспільства, її актуальність не лише у вирішенні особистісних конфліктів, але й у стабілізації групових відносин у різновікових професійних колективах.

Ключові слова: конфліктологічна компетентність, майбутній фахівець, аномія, суспільство, конфлікти, професійне середовище.

Volodymyr Babaev

Doctor of Science in Public Administration, Professor, Laureate of the State Prize of Ukraine,
Rector of O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

Oksana Rezvan

Doctor of Science in Pedagogy, Professor, Head of the Department of Language Training,
Pedagogy and Psychology of O.M. Beketov National University of Urban Economy in
Kharkiv

Abstract. *The content of conflictological competence of a future professional as a quality important for professional communication is investigated, which manifests itself in the ability to prevent and constructively solve conflicts in a professional environment. The focus is put on the anomie as a state of the modern society, which is characterized by constant shifts in the value system and a reluctance of young people and older generations to admit each other's values. The essence of the conflictological competence of a professional is characterized in the conditions of the anomie of the society as well as its relevance not only for solving personal conflicts, but also for stabilizing group relations in different age groups of professionals.*

Key words: *conflictological competence, future professional, anomie, society, conflicts, professional environment.*

Volodymyr Babaev, Oksana Rezvan

An extended abstract of the paper on subject of:
**“Conflictological competence of the professional in the conditions of anomalies
of the society”**

Problem setting. *Ongoing reforms that are being implemented in the various spheres of the society cause the birth of a new humanitarian concept of the state. The social phenomenon denoting the situation, when the old system of values in the state has already been destroyed and the new one has not yet been created, is called an anomy in the scientific discourse, which is translated from ancient Greek as lawfulness, absence of norms. Shifting of values leads to the situation when understanding of the content and importance of education, justice, honesty, good and evil in different sections of the society become heterogeneous and sometimes diverse, and therefore become a source of conflict, especially between different generations or antagonistic societies. **The purpose of the article** is to investigate the content of future professional's conflictological competence in the conditions of anomalies of the society.*

Resent research and publication analysis. *Conflictological competence is considered by reesearchers from the point of view of social psychology (A. Nemkova, L. Kotlova), pedagogy (A. Voshkolup). According to the authors' research, in short form conflictological competence of the professional determines his / her ability to prevent and constructively resolve conflicts in the professional environment.*

Paper main body. *The younger generation is growing with the awareness that rules that do not work should be ignored. We can assume that in professional relations young people will be more aggressive in the distribution of material wealth, preferences, benefits, etc. Such an aggressive position can become a source of conflict within the professional community, where the young professional intends to integrate. Anomy in the society causes a constant stress for the older generation of employees who have grown up with the values of integrity and collectivism. The requirements of the environment put the employee before the need to constantly learn, master new technologies to save the workplace. The situation is absurd in terms of older employees: the need to acquire skills already possessed by the young colleagues. The abovementioned fact gives rise to an awareness of the potential conflict between the generations of the employees. Conflicts resulting in an unequal distribution of responsibilities among employees or resources to perform professional tasks may be considered popular with young professionals. In teams with a predominance of older generation staff members, it is very difficult for a young professional to identify his/her strategic vision and technological process for completing the task. Identifying the conflict of the young and older generations of the*

professionals and working out a solution allows to single out primarily two problems: firstly, the factor of compliance of the activity to the new conditions – in this situation the young generation has the right to presenting new technologies for solving professional problems; and secondly, the problem of tolerant, attentive and friendly attitude towards the colleagues when completing common tasks.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Постійні реформи, що реалізуються по-всякчас у різних галузях суспільства, спричиняють народження нової гуманітарної концепції держави. Маючи на меті оптимізацію діяльності галузей задля відповідності новим умовам буття, зокрема технологічному розвитку, процеси реформування стають причиною змістових зрушень у ціннісних парадигмах. При цьому відбувається дестабілізація системи, серед громадян породжується невпевненість у ціннісних виборах, страх та потрясіння внаслідок доступу до інформації, яка раніше була прихованою. Слід зауважити, що така проблема частіше за все виявляється у державах, які щойно стали на шлях демократичних перетворень, а отже йдеться, зокрема, й про Україну. Суспільне явище, коли стара система цінностей у державі вже знищена, а нова – ще не створена, у науковому дискурсі називають аномією, що з давньогрецької перекладається як беззаконня, відсутність норм. Цей стан суспільства породжує моральну нестійкість особистості, дезорганізує суспільні структури, порушує суспільну рівновагу; значна частина членів суспільства, усвідомлюючи існування обов'язкових суспільних норм, ставляться до них негативно або байдуже [4].

Аномія суспільства виявляється у численних розбалансованих поведінкових реакціях населення на ціннісні різновекторні «вкиди» окремих впливових політичних еліт, що стосуються питань історичного минулого, національних, релі-

Conclusions of the research. *In the aspect of anomy analysis as a state of the modern society, which is characterized by constant shifts in the system of values and rejection of the young and older generation to endorse the values of each other, the conflictological competence of a professional becomes relevant not only for the resolution of personal conflicts, but also for stabilization of group relations in different professional communities with mixed age.*

гійних, моральних усталених раніше норм. Зрушення усталеності цінностей призводить до того, що розуміння змісту й вагомості освіченості, справедливості, порядності, добра і зла різними верствами суспільства стають неоднорідними, а іноді й різнополярними, а отже, стають джерелом конфліктів, особливо між різними поколіннями або антагоністичними суспільними групами (наприклад, представниками радикальних націоналістів та апологетами комуністичного минулого).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Зважаючи на те, що групою найбільшого ризику підляганню аномії є молодь, зокрема студентство, визначаємо важливим зосередити увагу на формуванні у майбутніх фахівців конфліктологічної компетентності як якості, що дозволить уникати радикальних конфліктних моделей поведінки у спілкуванні із представниками професійного середовища.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є виокремлення ознак конфліктологічної компетентності майбутнього фахівця в умовах аномії суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. У наукових дослідженнях актуалізується думка, що аномія виявляється у падінні моралі, втраті «еталонності» ціннісної системи старшого покоління, що виявляється у неповазі, зокрема у найбільш агресивній формі її виявлення

– жорстокості [2; 8]. Перенесення цієї думки на ситуацію співіснування двох поколінь у системі професійної діяльності посилює актуальність проблеми, що стосується формування конфліктологічної компетентності фахівців.

Конфліктологічна компетентність розглядається фахівцями передусім з точки зору соціальної психології: за думкою А. Немкової, це складова частина загальної соціальної компетентності. Автор визначає її як здатність і готовність здійснювати профілактику конфлікту; мінімізувати деструктивні форми конфлікту і переводити їх в конструктивне русло в реальному конфлікті; за необхідності виступити посередником або медіатором у вирішенні конфлікту [7]; Л. Котлова під конфліктологічною компетентністю розуміє систему ставлень й оцінок конфліктологічного досвіду, конфліктної реальності й перспектив, що визначають спрямованість конфліктних дій, поведінки фахівця [6]; А. Вошколуп визначає зазначене поняття як здатність фахівця уміло ідентифікувати конфлікти, що можуть виникати в його оточенні, діагностувати їх причини, формувати шляхи їх конструктивного вирішення та (або) можливого запобігання і зменшення негативних наслідків їх прояву на основі наявних знань, умінь та навичок [3]. Отже, можемо узагальнити, що конфліктологічна компетентність фахівця визначає його вміння запобігати та конструктивно вирішувати конфлікти у професійному середовищі.

Закордонні дослідники представляють практичний підхід до проблеми конфліктологічної компетентності, зокрема професійний конфлікт визначають як поведінкове явище, інструмент досягнення та соціальну конструкцію, що залежить від сприйняття реальності окремою людиною [9]. При цьому компетентність фахівця у професійних конфліктах залежить від того, наскільки людина може запропонувати цікаву пропозицію для свого опонента у конфлікті. За думкою зарубіжних науковців, будь-яка пропозиція, що

зроблена у конфліктній ситуації, пов'язана з вірогідністю її прийняття, оскільки вона ураховує вимоги іншої сторони [9].

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Слід ураховувати, що молоде покоління зростає на прикладах, як не працюють фіксовані правила (навіть Конституція), а отже, їх можна і потрібно порушувати, намагатись вижити і досягти успіху всупереч цих правил, створити власну систему комунікації із суспільством, яка виявиться більш ефективною для кар'єри. Певною мірою молоді покоління отримують досвід толерування несправедливості уже в процесі навчання у вищій школі, зокрема йдеться про порушення академічної доброчесності. Позитивний досвід уникнення покарання за порушення одних правил дає поштовх до більш цинічного поводження із іншими правилами. Можемо припустити, що у професійних відносинах молоді буде більшою мірою виявляти себе агресивно у розподілі матеріальних благ, преференцій, пільг тощо. За даними аналізу сайтів з працевлаштування, вже сьогодні більшість випускників мають претензії на рівень заробітної плати, значно більший, аніж той, що визначений в актуальних вакансіях. Звісно, що така активно-агресивна позиція може стати джерелом створення конфліктного середовища у межах професійної спільноти, куди молодий фахівець має намір інтегруватись.

З іншої сторони, аномія у суспільстві стає причиною постійного стресу старшого покоління працівників, які зростали на цінностях добропорядності, колективізму, взаємовиручки, що наразі аж ніяк не сприяють досягненню успіху й матеріального благополуччя. Стрес також пов'язаний із порушенням державою зобов'язань щодо достойного пенсійного забезпечення, надмірними зусиллями для збереження матеріального достатку сім'ї. При цьому вимоги середовища ставлять працівника перед необхідністю постійно навчатись, оволодівати новими технологі-

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА ТА ЕЛІТИ В СУСПІЛЬСТВІ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУЛЮВАННЯ ТА МЕХАНІЗМИ ВИРІШЕННЯ

ями – не стільки задля кар'єрного просування, скільки для збереження робочого місця. Складається абсурдна з точки зору працівників старшого покоління ситуація: необхідність набувати умінь, якими вже володіє молодь. Однак така потенційно конфліктна ситуація пов'язана із зміною ціннісної парадигми освіти з «освіти, отриманої на все життя» до «освіти, що отримується впродовж життя». Науковці зауважують, що в результаті зміни парадигми освіти акцент переміщується на формування у випускника не тільки професійних знань та умінь, а головним чином загальних і професійних компетентностей, які повинні удосконалюватися в результаті комунікацій та продукування нових знань [5]. Отже, молоде покоління готове навчатись і удосконалюватись усе життя, тоді як працівники старшого віку сприймають нову цінність як таку, що порушує їх комфорт.

Зазначене породжує усвідомлення існування потенційно конфліктної ситуації між поколіннями працівників, що може перерости у конфлікти за умови актуалізації будь-якого конфліктогена, тому одним із завдань сучасного університету стає формування у студентів конфліктологічної компетентності, яка стає якістю, що дозволяє використовувати особисті ресурси для створення позитивного, а не агресії щодо застарілого.

Конфлікти у професійному середовищі мають особливості виявлення порівняно із побутовими конфліктами. Так, джерелами виникнення професійних конфліктів переважною мірою виступають:

ситуації, які передбачають постановку завдань одному підлеглому багатьма керівниками (перед співробітником виникає необхідність вибору пріоритетності виконання поставлених завдань – при цьому самі завдання можуть вимагати одномоментного виконання);

відсутність чіткого розподілу обов'язків всередині колективу, відповідальності за неякісне виконання або ігнорування завдань. Конфлікт відбувається внаслідок обмеження інтересів працівника;

ненормований робочий день (або ненормовані поточні завдання). Конфліктна ситуація виникає через надмірне психічне напруження частки працівників (зауважимо, що такими працівниками часто є найбільш професійні із колективу);

ситуації, які виникають через недоліки в індивідуальному стилі управління (авторитарного або ліберального);

ситуації, які виникають через невправильну оцінку результатів праці. Конфліктна ситуація виникає через образу співробітника, яка згодом переростає у відсутність інтересу до роботи, зниження продуктивності праці.

Як бачимо, більшою мірою конфлікти у професійній діяльності пов'язані із людськими ресурсами, зокрема із факторами, що порушують комфорт працівників. Конфлікт стимулює пізнання інтересів, цінностей, позицій, які виявляють у протиставленні суб'єкти; висвітлює сутність соціальних змін, виражених протиріччям, що лежить в основі конфлікту. Водночас слід зауважити, що конфлікт, хоча й виникає на ґрунті порушення цінностей, однак стосується не предмета, а особи - людини, яка причетна до порушення цінностей іншої людини.

Особливу увагу слід приділити тим конфліктам, які більшою мірою стосуються молодого фахівця й виконують роль тесту на рівень сформованості його конфліктологічної компетентності. Так, частіше за все молодий фахівець може зіштовхнутись із конфліктами, пов'язаними із неякісною вертикальною комунікацією, коли завдання керівника передається для виконання через низку посередників, які можуть свідомо або несвідомо викривити його зміст. Нерідко частина інформації спотворюється через її суб'єктивне сприйняття, нечітке й неправильне трактування, брак часу. Багато інформації за усної форми її передавання в ході розмови не засвоюється через неухважність чи проблеми зі швидким розумінням. Популярними для молодого фахівця можна вважати також конфлікти, причиною яких стає нерівномірний розподіл обов'язків серед працівників або

ресурсів для виконання професійних завдань. Слід зауважити й на тому, що у колективах із переважанням працівників старшого покоління молодому фахівцеві дуже складно набуті преференцій керівника теми або проекту, а значить виявити свої компетенції стратегічного бачення та технологічного процесу виконання завдання.

При цьому дії старших співробітників можуть набувати рис моббінгу стосовно молоді (виявляється як надання неправдивої інформації, замовчування потрібної для справи інформації, визначення для виконання завдань меншої вартості, що потребують застосування більших часових або фізичних ресурсів тощо). Таким чином молодий фахівець має бути готовим до виявлення зазначених форм взаємодії із старшим поколінням працівників, і виявляючи ввічливість, не залишати спроб представити власне бачення вирішення професійних завдань керівництву. Крім того, можна порадити молодим фахівцям більшою мірою розвивати професійну комунікацію із зовнішнім професійним середовищем, представляючи результати підтримки власних ідей від сторонніх осіб, які вважаються визнаними фахівцями у певній галузі.

Виявлення конфлікту молодого та старшого поколінь фахівців із подальшим його вирішенням дозволяє актуалізувати

передусім дві проблеми: по-перше, фактор відповідності діяльності новим умовам – при цьому молодь має рацію у представленні нових технологій вирішення професійних завдань; а по-друге, проблему толерантного, уважного й доброзичливого ставлення до колег у межах виконання спільних завдань.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Дослідження змісту конфліктологічної компетентності майбутнього фахівця дозволило усвідомити, що зазначена компетентність є важливою для професійної комунікації й виявляється в умінні запобігати та конструктивно вирішувати конфлікти у професійному середовищі. В аспекті аналізу аномії як стану сучасного суспільства, що характеризується постійними зрушеннями у ціннісній системі й неприйняття молоддю та старшим поколіннями цінностей один одного, конфліктологічна компетентність фахівця стає актуальною не лише у вирішенні особистісних конфліктів, але й у стабілізації групових відносин у різновікових професійних колективах.

Перспективою подальших розвідок вбачаємо у дослідженні досвіду практик формування конфліктологічної компетентності у студентів різних профілів професійної підготовки.

Список літератури:

1. Біловодська, О. А. & Кириченко, Т. В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/33.pdf

2. Відьменко, М. Феномен аномії та її причини. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/451>

3. Вошколуп, А. Ю. (2016) Конфліктологічна компетентність як складова професійної компетентності майбутніх фахівців. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «педагогіка і*

психологія». педагогічні науки. № 1. (11). С. 184 – 189.

4. Дюркгейм, Э. (1994) Самоубийство: Социологический этюд. Пер. с фр. с сокр. Под ред. В.А. Базарова. М.: Мысль.

5. Ковалюк, Т. В., Пасічник, В. В. & Кунанець, Н. Е. (2017) Моделювання розвитку вищої освіти на базі компетентнісного підходу та особистісно-орієнтованих освітніх траєкторій. *Інформаційні технології і засоби навчання.* Том 61. № 5. С. 245 – 260. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/1791/1248>

6. Котлова, Л. О. (2014) Формування конфліктологічної компетентності

майбутніх практичних психологів. *Практична психологія освіти XXI ст.: проблеми та перспективи: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Умань, 20-21 травня 2014 р.). МОН України, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.* Умань: ВПЦ «Візаві». С.180 – 184.

7. Немкова, А. Б. (2008) Становление конфликтологической компетенции старшеклассников в условиях внеклассной деятельности: автореф. дис... канд. пед. н.: 13.00.01 - общая педагогика, история педагогики и образования. Волгоград, 20 с.

8. Шайгородський, Ю. Аномія як суспільний і особистісний феномен. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/106955/1/shaigorodskyi_anomia.pdf

9. Larcker, D., Miles, S., Tayan, B. & Gutman, M. (2013) Executive Coaching Survey, The Miles Group and Stanford University. Access mode: <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/publications/2013-executive-coaching-survey>

References:

1. Bilovodska, O. & Kyrychenko, T. (2017) *Upravlinnia konfliktamy v systemi upravlinnia liuds'kym potentsialom pidpriemstv* [Conflict management in the system of human potential management in the enterprise]. Access mode: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/33.pdf [in Ukrainian]

2. Vidmenko, M. (2013) *Fenomen anomii ta ii prychny* [The phenomenon of anomie and its causes]. Access mode: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/451> [in Ukrainian]

3. Voshkolup, A. (2016) *Konfliktolohichna kompetentnist' iak skladova profesijnoi kompetentnosti majbutnikh fakhivtsiv* [Conflict competence as a component of professional competence of future specialists]. Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu imeni Alfreda Nobelia, Seriia «pedahohika i psykholohiia», pedahohichni

nauky, № 1. (11). P. 184 – 189 [in Ukrainian]

4. Dyurkgeym, E. (1994) *Samoubijstvo: Sociologicheskij jetjud* [Suicide: Sociological etude]. Moskva: «Myisl» [in Russian]

5. Kovaliuk, T., Pasichnyk, V. & Kunanets, N. (2017) *Modeliuvannia rozvytku vyschoi osvity na bazi kompetentnisnoho pidkhodu ta osobystisno-oriietovanykh osvitynikh traiektorij* [Modeling of the development of higher education on the basis of competence approach and personality-oriented educational trajectories]. *Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia.* Vol. 61. № 5. P. 245 – 260 Access mode: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/1791/1248> [in Ukrainian]

6. Kotlova, L. (2014) *Formuvannia konfliktolohichnoi kompetentnosti majbutnikh praktychnykh psykholohiv* [Formation of conflictual competence of future practical psychologists]. *Praktychna psykholohiia osvity KhKhI st.: problemy ta perspektyvy: materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Uman, 20-21 travnia 2014 r.)* MON Ukrainy, Umanskyi derzhavnyi pedahohichni universytet imeni Pavla Tychyny, Uman: VPTs «Vizavi». P. 180 – 184 [in Ukrainian]

7. Nemkova, A. (2008) *Stanovlenie konfliktologicheskoy kompetencii starsheklassnikov v uslovijah vneklassnoj dejatel'nosti* [Formation of the conflictological competence of high school students in the context of extracurricular activities]: avtoref. dis... kand. ped. n.: 13.00.01 – obshchaya pedagogika, istoriya pedagogiki i obrazovaniya, Volgograd, 20 p.[in Russian]

8. Shaihorodskyi, Yu. (2011) *Anomiia iak suspil'nyj i osobystisnyj fenomen* [Anomie as a social and personal phenomenon]. Access mode: http://lib.iitta.gov.ua/106955/1/shaigorodskyi_anomia.pdf [in Ukrainian]

9. Larcker, D., Miles, S., Tayan, B. & Gutman, M. (2013) Executive Coaching Survey, The Miles Group and Stanford University. Access mode: <https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/publications/2013-executive-coaching-survey>

Стаття надійшла до редколегії 28.11.2019