

приклад, якщо і адміністрація, і професорсько-викладацький склад і студенти хочуть підвищити ефективність навчання, кожний може мати власну, відмінну від інших, думку про те, як це зробити. Багато проблем можна вирішити по-різному, і кожний вважає, що його вирішення найкраще.

Одною з найбільш цікавих причин конфлікту, з точки зору розвитку особистості і становлення її в суспільстві, є відмінності в психологічних особливостях.

Так, кожна нормальна людина володіє певним темпераментом, характером, потребами, установками, звичками і т.д. Тобто, людина завжди є унікальною в своїй психологічній природі. Інколи психологічні відмінності учасників спільної діяльності такі великі, що істотно ускладнюють спільну діяльність. Аналіз конфліктних ситуацій, пов'язаних з психологічними особливостями людей, особливо яскраво виявляє специфіку педагогічних конфліктів між тим хто навчає і тим хто навчається. "Інструмент" педагога – його власна особистість і цей "інструмент" завжди повинен бути налаштований на учня. Викладач зобов'язаний бути вимогливим і терплячим, принциповим і гнучким, об'єктивним і доброзичливим. Відповідальність за негативні наслідки конфліктів лежить на викладачеві. Безумовна пошана до особи учня, адекватний рівень самоповаги, самоаналіз і самоконтроль – необхідні передумови формування навиків ефективною конфліктної поведінки педагога [2].

Потенційно конфліктогенні педагогічні ситуації. М. М. Рыбакова виділяє три типи таких ситуацій [3]:

- конфлікти діяльності, що виникають у зв'язку з виконанням учбових завдань, успішністю, позаучбовою діяльністю;
- конфлікти поведінки (вчинків), що виникають через порушення тими, що вчать, правил поведінки на заняттях, а також поза учбовим закладом;
- конфлікти відносин, що виникають у сфері емоційно-особистісних відносин студентів і викладачів у сфері їх спілкування в процесі педагогічної діяльності.

Таким чином, ми не можемо наперед знати про той чи інший конфлікт чи про його наслідки. Але для позитивного і швидкого його вирішення існує нагальна необхідність встановлення причин конфлікту. Встановивши їх ви зможете знайти найбільш раціональний та ефективний спосіб подолання конфлікту.

Література

1. Сухомлинський В.О. Конфлікти в навчально-виховному процесі / В.Сухомлинський – Х.: Харківський національний педагогічний університет ім. Г. Сковороди. – 2005 . –376 с.
2. Практическая психология для преподавателей – М. : Информационно-издательский дом "Филинь", 1997. – 328 с.
3. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. – М. : Мысль, 1991. – 200 с.

УДК 325.455:351.83(043.2)

Лабач В.Р.,
студентка,
Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Пильгун Н.В., к.ю.н., доцент

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Розглянувши актуальні проблеми соціального становища української молоді та ключові аспекти забезпечення гідного життєвого рівня молоді і молодих сімей, було проаналізовано стан нормативно-правового забезпечення сфери соціального захисту молоді в Україні. На основі аналізу проблем, які існують у сфері соціального захисту молоді, можна зробити ряд практичних пропозицій, спрямованих на подолання наявних і прогнозованих криз у цій сфері. Визначальний вплив економічної складової на загальне становище та соціальне самопочуття молоді підтверджується результатами опитування молоді, проведеного Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді. За результатами опитування, молодь найбільш стурбована загальним падінням рівня життя – 38,1%, проблемами працевлаштування – 35,2%, а також відсутністю турботи держави про своїх молодих громадян – 30,8%.

Найважливішими також вважаються такі соціальні проблеми як: поширення ВІЛ/СНІДу, інфекцій, що передаються статевим шляхом, туберкульозу, гепатиту тощо – 27,8%, високий рівень злочинності – 25,1%, некомпетентність влади -24,5%, неефективність економічних реформ в Україні – 22,7%, наявність хабарництва і корупції – 20,9%, падіння моралі – 20,6%.

Прийняття комплексних заходів збільшення фінансування побудови нових квартир дасть змогу також зберегти робочі місця в будівельній та суміжних галузях, адже одним із пріоритетних напрямів діяльності органів державної влади є сприяння зайнятості населення, передусім молоді [1, с. 34].

Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування громадянам, які потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, проте робота на них є непростежитою й малооплачуваною, а отже – не викликає зацікавленості в молоді [2, с.23]. Результативною формою сприяння зайнятості молоді є розвиток підприємницької діяльності. Отже першочерговим завданням держави є створення ефективного механізму залучення іноземних кредитних ресурсів для фінансування програм мікрокредитування для молодих підприємців.

Другим варіантом є відхід від патерналістської моделі державної політики щодо молоді та розширення співпраці з громадськими і благодійними організаціями, запровадження ефективних механізмів партнерства та взаємодії. Такий підхід цілком виправдав себе в країнах Європейського Союзу. Методичне сприяння з боку держави молодіжним організаціям, залучення коштів місцевих бюджетів для фінансування молодіжних програм, створення нових механізмів стимулювання будівництва доступного житла для молоді, впровадження дієвої системи гарантування першого робочого місця та підтримка підприємницьких ініціатив молоді здатні не тільки зняти соціальну напругу в молодіжному середовищі, а й надати нову енергію розвитку суспільства. Адже молодь є найкреативнішою частиною соціуму, яка, формуючи в ньому свій соціально-економічний статус, безпосередньо впливає на розвиток усіх сфер життєдіяльності суспільства

Література

1. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М. Балакірева (керівник авт. кол.). В.В. Онікієнко, О.В. Валькована та ін. – К. : Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2009. – 144 с.
2. Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді : монографія / М.І. Хмелярчук ; НАН України, Ін-т регіон. досліджень. – Л., 2003. – 126 с.

ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ МЕТОДІВ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ТА ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ

У кожній спільноті людей існує загроза виникнення конфліктних ситуацій, оскільки в групі представлені різні індивідуальні та неповторні психотипи людей. Різного роду організації та підприємства не є виключенням, а навпаки, підтверджують дане правило. Рівень психологічної напруги, підвищена відповідальність та висока ймовірність стресових ситуацій є факторами, що підвищують конфліктогенну ситуацію в колективі. Основним завданням не тільки керівника, а й усіх працівників, причетних до конфлікту є не лише швидке та повне врегулювання спору, а й уникнення або попередження суперечливих ситуацій.

Питаннями використання управлінських заходів у вирішенні конфлікту займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Серед них Бандурка А.М., Вишнякова Н.Ф., Громова О.Н., Дуткевич Т.В, Ішмуратов А. Л., Мاستенбрук У. П. та інші.

Управлінські заходи містять у собі цілий ряд дій, пов'язаних з компетенцією працівника і його поведінкою. В основі більшості конфліктів лежить психологічний фактор. У той же час для запобігання конфліктів необхідне не тільки усунення суб'єктивного фактора, але й організація управління поведінкою персоналу. Управління поведінкою являє собою цілісну систему заходів щодо формування принципів і норм поведінки людей в організації, коли поведінка співробітника розглядається відповідно до правил поведінки конкретної посади.

Компетенція працівника являє собою сукупність знань, умінь і навичок, способів спілкування і досвіду в процесі професійної діяльності. Сама компетенція може реалізуватися тільки в конкретних діях, що у своїй сукупності можуть визначити його відповідність щодо посади, яку він обіймає. Необхідно чітко пам'ятати, що володіння компетенцією не є якоюсь закінченою дією, практично будь-яка посада вимагає постійного відновлення знань, умінь і навичок. Управління компетенцією здійснюється на рівні організації і на особистісному рівні. На рівні ор-